

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

NEGOCIACION COLECTIVA 1997:

**MANOS
A LA OBRA**

1996 SEPTIEMBRE / IRAILA Nº 45 ZENB.

XABI ANZA,
ELA-GAZTEAREN
ARDURADUNA

**"GAZTE ASKO EMIGRAZIORA
ALA MATXINADARA
BULTZATZEN ARI DIRA"**

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 J. UNANUE HABLA SOBRE
NEGOCIACION COLECTIVA
- 6 SALUD LABORAL
- 7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8/9 ENTREVISTA CON EL RESPONSABLE
DE JOVENES DE ELA
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 EZKERRALDEA,
LA MARGEN MARGINADA
- 14 MEDIO AMBIENTE
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 PROBLEMAS DE LOS
TRABAJADORES DISCAPACITADOS
- 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,

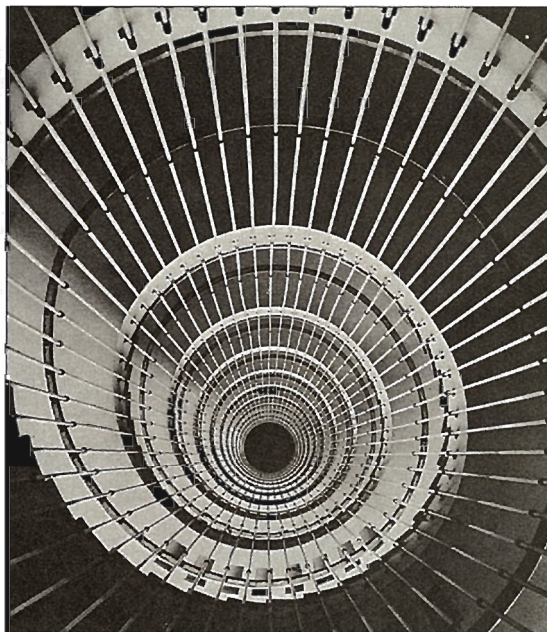
Valentín Bengoa, Mikel Noval, Jose

Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARALE: ELA

ERANTZUN EGIN BEHAR DUGU



dostasunik gabe, euskal funtzionarioei oinarritzko legetzat inposatu nahi diena. Osasun babesaren arloa ere ez da erasotik libre gertatzen, gaisoak asistentzia eta botiken kostuaren parte bat ordaindu beharko baitu, hasteko behintzat parte hori txikia izango bada ere.

Ba dirudi PPko gobernua gogorra den antolakuntza ereduaren burutu nahi duela behingoz. Eta indar politikoa eta soziala adostasuna edo ahulezia ikusirik bere helburua garrantzizko oposizio eta gatazkarik gabe lortzea espero dute gainera.

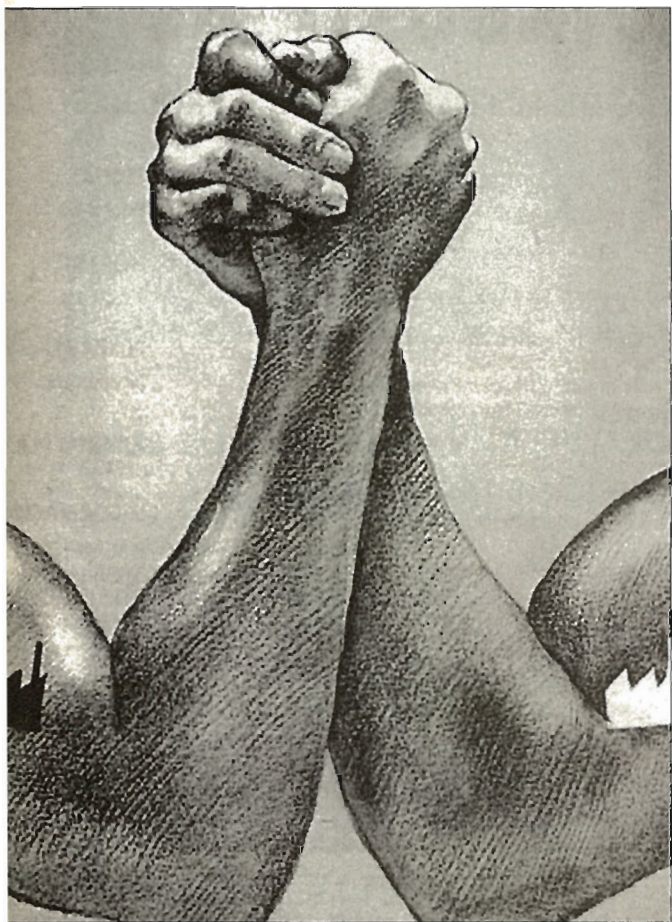
Azken garaia langileontzat gogorak izan badira, datozenak ez dira gozoagoak izango. Sindikatu batek ezin du, ordea, horrelako erasorik erantzunik gabe utzi. Iritzi publikoa nahasten saiatzen den sasi informazioaren azpiko muina argitara ateraez, izkutuko mahaietan gauzatu nahi diren konponketak salatuz eta egitasmo hoiengatik aurka langileon indarra mobilizatuz, emango du bere erantzuna euskal sindikalismoak.

Urtero bezala, gobernua opor giroko bolada aprobetxatu du opor ondoren inposatu nahi dituen neurrietarako giroa prestazeko.

Gastu publikoa eta bereziki gastu soziala gaitzat hartuta, etengabeak izan dira Aznarren gobernutik eta bere ingururik kaleratu diren mezuak. Etengabeak eta norabide eta xede zehatzekoak, hots, estatuak gastu sozial eta zerbitzu publikoetara zuzentzen duen diru kopurua murriztea helburu dutenak.

Hortan datza ezberriak gabe hainbeste aipatu diren pentsioen "kalkulo formula" berrien gakoak, hauetako edozein indarrean jarrita ere pentsiodun berriak gogor zigortuak izango baitira. Bide beretik doa funtzionarietzat aldarrikatu den soldaten izoztea, Madrilek, Gasteiz eta Iruñeko gobernuen gehiegizko desa-

NEGOCIACION COLECTIVA 97: ¡MANOS A LA OBRA!



Un sindicato tiene encomendadas muchas tareas, todas ellas muy importantes. Pero ninguna resulta probablemente tan central como la de negociar las condiciones establecidas para un conjunto de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, el derecho a negociar condiciones colectivas no es algo que nos haya sido reconocido graciosamente, ni que se nos siga respetando de buen grado. Al contrario, la historia del movimiento obrero es una historia en la que -especialmente en casos como el nuestro- predominan los períodos en los que la negociación colectiva ha estado prohibida y perseguida, o sometida a controles e intervenciones que la desfiguraban y desnaturalizaban.

Hoy mismo asistimos a una nueva ofensiva contra la negociación colectiva, una ofensiva generalizada y feroz que utiliza todos los medios a su alcance -reforma laboral, precarización, ETTs y, sobre todo, la amenaza del paro- para volver a una relación laboral individualizada. Una relación en la que el patrono decide e impone y el trabajador no tiene más remedio que pasar por el aro.

Parece, por todo ello oportuna y necesaria la campaña de ELA en favor de la negociación colectiva que el responsable del área anuncia en las páginas de este mismo *Landeia*.

La clave de esta campaña es la de mejorar sustancialmente nuestro método de trabajo en la preparación y el desarrollo de la negociación de los convenios, impulsando la máxima participación del colectivo afectado en todo el proceso. Porque no se trata de firmar por firmar, sino de que cada convenio sea una conquista y refleje una mejora de las condiciones de trabajo del colectivo.

Y estos convenios-conquista ni brotan espontáneamente, como los champiñones tras las lluvias de verano, ni pueden ser resultado de una acción sindical rutinaria. Sólo podrán conseguirse, por el contrario, si somos capaces de aunar estrategia, organización y tensión reivindicativa en pos de los objetivos planteados. En definitiva, si somos capaces de currar mucho y bien cada convenio.

Ninguna tarea debe ser más importante para ELA en el curso que empieza.

ELA va a emprender este otoño una campaña para potenciar la negociación colectiva, con el fin de que la discusión de los convenios pueda adelantarse y —si es posible— estar cerrada para principios de 1997. En esta entrevista, Josemi Unanue, secretario nacional responsable de negociación colectiva de ELA, nos explica el objeto de la campaña, y la situación en que se va a desarrollar. Según Unanue, la negociación se presenta “dura pero interesante”. Desde la implantación de la reforma laboral, explica el responsable de negociación colectiva, los empresarios “han tomado como blanco prioritario el convenio colectivo”, por lo que vamos a enfrentarnos incluso a intentos de acabar con ellos. ELA los defenderá desde ahora, también en la calle.



Josemi Unanue

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA DE ELA, ANTE LA PROXIMA CAMPAÑA EN FAVOR DE LOS CONVENIOS

“CADA CONVENIO DEBE SUPONER UN AVANCE EN CONTENIDO Y PARTICIPACION”

—¿Cómo se presenta la negociación de los convenios colectivos del próximo año?

—La negociación colectiva de 1997 va a ser dura y difícil, pero también interesante. Vamos a tener mucha negociación, y además, en sectores como el Metal y la Construcción, que por el número de trabajadores afectados son referente para otros ámbitos.

Por otra parte, hay que señalar que, sobre todo desde la aprobación de la llamada Reforma Laboral, el convenio colectivo se ha convertido en el ‘blanco’ prioritario de las estrategias patronales, por lo que vamos a enfrentarnos nuevamente a serios intentos de rebajar condiciones y derechos laborales, y a movimientos para minar —y si pudieran— acabar hasta con la existencia y naturaleza del propio convenio.

—Esto está en contradicción con la potenciación de la negociación colectiva, uno de los supuestos objetivos de la reforma...

—La reforma laboral ha supuesto un paso hacia la individualización de las relaciones laborales. La desregulación, la retirada de la ley en la fijación de derechos laborales para que se negocien entre las partes, no se hace para reforzar el convenio colectivo, sino para facilitar la penetración de

las ‘leyes y reglas del mercado’ en nuestras relaciones laborales. Se trataba de abrir un boquete por donde hacer entrar la presión a la baja que ejerce la oferta y la demanda de empleo en una sociedad con más del 22% de trabajadores en paro.

SEGUNDA LIBRETA

—¿Quiere esto decir que el convenio colectivo pierde utilidad para los trabajadores?

—Todo lo contrario; ante esta presión y la evidente ofensiva contra nuestros derechos, el convenio colectivo sigue siendo la herramienta principal que tenemos los trabajadores para defender nuestros intereses colectivos. El convenio es como una segunda libreta de ahorro donde guardamos una parte nada despreciable de nuestro patrimonio: las condiciones laborales de

**“ERREFORMA
LABORALA
LAN HARREMANEN
INDIVIDUALIZAZORAKO
URRATSA IZAN DA”**

las que, en buena medida, depende nuestro nivel de vida.

—Por lo que dices, los aires neoliberales están afectando también a la negociación colectiva. Ante esta realidad, ¿cómo va a plantear ELA la próxima campaña?

—Con seriedad, ilusión y profesionalidad. Mejorando la organización, los métodos de trabajo y, sobre todo, tratando de conseguir la máxima participación posible de los trabajadores en el convenio. Llevamos un año trabajando en ello, y cuando todavía faltan cuatro meses para la finalización de los convenios, las federaciones tienen casi a punto la campaña del próximo año.

CAMPAÑA POR LA NEGOCIACION

—Eso está bien, pero la negociación del año 1997 seguirá afectada por el paro, la precariedad, la reforma, las políticas del Gobierno, la situación económica...

—Claro; hay aspectos que no dependen de nosotros y sobre los que apenas podemos incidir. Precisamente porque el contexto actual no nos favorece tenemos que esforzarnos en hacer mejor nuestro trabajo y ganar el máximo de correlación de fuerzas.

A mediados de septiembre vamos a iniciar una campaña de sensibilización y apoyo a la negociación de 1997; tenemos ya a punto los estudios sobre la situación económica, salarios, productividad, etc., y hemos aprobado, también, una indemnización extraordinaria de caja de resistencia que se acerca al salario neto y puede utilizarse en algunas huelgas estratégicas. En definitiva: en ELA tenemos muy claro que la negociación colectiva es un elemento central de la acción sindical, y el convenio, un patrimonio colectivo e individual importante de los trabajadores que debemos defender y mejorar.

—¿Puedes adelantar los aspectos reivindicativos más importantes para la negociación de 1997?

—En octubre, el Comité Nacional aprobará un documento con las líneas reivindicativas confederales. Está claro que el empleo, la jornada, las horas extras, la precariedad y los salarios serán, una vez más, las materias más importantes.

—¿Cómo valoras la restrictiva política salarial que el Gobierno del PP plantea para 1997?

—Es una auténtica barbaridad plantear en un periodo de cuatro años una segunda congelación salarial para los trabajadores y trabajadoras de las administraciones públicas y, además, recomendar a las empresas privadas que apliquen medidas similares. Hay que señalar que el PIB va a crecer bien en 1996, que la productividad lo está haciendo a un ritmo muy alto,

"LANALDI MURRIZKETAREN HELBURUA BETIDANIK MUGIMENDU SINDIKALAK ENPLEGUAREKIKO IZAN DUEN KONPROMISUAREKIN BAT DATOR"



que los costos laborales en el Estado son de los más bajos de Europa y que la participación de los asalariados en la riqueza ha descendido un 9% en los últimos cuatro años.

REDUCCION DE JORNADA

—El paro es el problema más grave que tenemos en Euskal Herria, pero ¿no es puro voluntarismo intentar solucionarlo mediante la negociación?

—Rotundamente, no; es evidente que las actuaciones más importantes para rebajar nuestra tasa de paro deben tomarlas los poderes políticos y económicos, pero, sin esperar resultados espectaculares, hay que dar mucha importancia a la reducción de la jornada de trabajo.

—Sí, pero ¿de qué sirve una pequeña reducción de horas al año?

—Con la magnitud que ha alcanzado el paro, no podemos esperar que el convenio haga milagros. Insisto en que es absolutamente necesario y urgente que los poderes públicos tomen medidas. Sin embargo, no debemos despreciar los efectos positivos de lo que en el trabajo sindical del día a día podemos hacer.

Me han impresionado los resultados de un reciente estudio de la Universidad de Lovaina: entre 1900 y 1980, la jornada laboral en Europa se ha reducido 1.540 horas, y esto se ha hecho

por los pequeños pasitos dados convenio a convenio por los sindicatos. ¿Qué tasa de paro tendríamos en Euskadi si no se hubiera logrado esa reducción? Es más, ¿en qué tipo de sociedad viviríamos si en lugar de trabajar una media de 1.750 horas tuviéramos que trabajar 3.300?

La jornada de las 35 horas de la CES, las 37 que propone alcanzar en unos pocos años ELA-Metal, etc., son objetivos que se enmarcan en el compromiso histórico del movimiento sindical por el empleo y por ganar mayores niveles de libertad y bienestar para los trabajadores y trabajadoras.

ATMOSFERA CARGADA

—A lo largo de estos dos últimos años el sindicalismo viene denunciando con insistencia la precariedad laboral y las actuaciones de las ETTs. ¿Cómo vais a tratar este tema en la negociación de 1997?

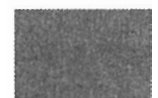
—La contratación temporal sigue aumentando y con ella llegan la discriminación, el abuso y la explotación, sobre todo, de los jóvenes. Es difícil luchar contra esto, ya que los cambios legales y los que se anuncian para el futuro facilitan la precariedad laboral. La atmósfera se está cargando cada vez más de injusticia. Algunos pueden pensar que no ocurre nada y que la sociedad de nuestros días es capaz de aguantar y asimilar todo, pero también es posible que la situación explote cuando menos se espere.

—Para terminar, ¿qué vais a plantear en los convenios colectivos sobre la precariedad?

—La realidad es dura y hay que denunciarla, pero en estos tres años de reforma laboral no nos hemos limitado sólo a denunciar la situación. A pesar de que para reducir la precariedad se puede hacer más, sobre todo en los convenios y pactos de empresa, y a pesar de que defender la solidaridad y otros valores sindicales supone hoy ir contra corriente, se están haciendo cosas importantes.

Estamos plantando cara a las ETTs; este año hemos conseguido más de veinte convenios en los que se prohíbe o limita su actuación. Hemos introducido mejoras salariales para los contratos basura de aprendizaje en 33 convenios colectivos, que agrupan a un 32% de los trabajadores y trabajadoras; hemos frenado los intentos de descuelgue indiscriminado de los salarios pactados en los convenios sectoriales, etc. Continuar en esta línea va a ser uno de los objetivos prioritarios de 1997.

J. Mendia



LABUR

✓ Gaitz profesionalak sarri askotan epealdi luze baten ostean agertzen dira, are zera eragilearekiko kontaktua aspaldian gertatu arren. Hori dela eta, halakotzat onartzen dituen zerrendatik at dauden gaisotasun profesionaleri buruzko erreklamazioak egite-rakoan, sistema 'ireki' bat erabili behar da. Erreklamazioa aurkezteko datuak eman behar dira gaitza eta gaisoak eragilearekiko izan duen esposizioa frogatze-arren.

✓ Los agentes que provocan estrés se hallan enmarcados en un conjunto de situaciones físicas o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con cierta frecuencia producen tensión y sensaciones desagradables para el fuero interno de la persona afectada. El estrés en el trabajo se puede detectar precozmente ya que suele venir precedido de síntomas como la poca disposición a asumir responsabilidades, pérdida de la relación con las personas de su entorno, dificultad para realizar tareas habituales, aumento de pegas para la realización de trabajos, etc.

✓ Euskal Herriko Zuzentza Epaitegi Goreneko Auzi-gela Sozialaren arabera, lanaldi barruan bihotz-infartua jasaten duen langileak lan istripu bat izan du. Aipatutako auzi-gelak dioenez, lanorduetan geratzen den kalte oro Gizarte Segurantzza Legearen 84.3 artikulua arabera "lan istripua da". Aurkakoa baieztatzen duen edonork infartua eragin duen zera laborala ez dela frogatu beharko du.



ROPA DE TRABAJO O ROPA DE PROTECCION

A la hora de analizar el vestuario de protección surgen preguntas en cuanto a qué es ropa de protección o simplemente ropa de trabajo. Como ropa de protección se entiende el vestuario que está diseñado para proporcionar protección contra peligros para la integridad física del trabajador y sustituye o cubre la ropa personal de dicho trabajador.

Como norma el vestuario profesional se divide en:

■ Ropa publicitaria: prenda diseñada para cumplir fines publicitarios y que en caso de ser utilizada en actividades laborales no suele estar adecuada para protección de riesgos.

■ Ropa de imagen corporativa: prenda de representación de una empresa, que no tiene por qué estar adecuada a la protección de ningún riesgo.

■ Ropa de protección: artículos textiles o cueros diseñados para disminuir el riesgo de exposición o evitar el contacto de las personas con elementos ambientales hostiles.

Dentro del criterio de la ropa de protección entran prendas tales como monos, petos, cazadoras, batas, mandiles, pantalones, chaquetones, impermeables, etcétera. Dichas prendas están adecuadas para dar respuesta a diferentes niveles de riesgos, teniendo en cuenta la actividad del usuario (por ejemplo calor y llamas, agresivos químicos, frío e intemperie, agresiones mecánicas, contaminación bacteriológica, acumulación de cargas electrostáticas, etcétera).

DOBLE REQUISITO

Como ejemplo de sectores donde la utilización del vestuario de protección es fundamental para el trabajador, son: Bomberos, industria nuclear, industria química, metalurgia, minería, servicios, limpieza, sector de construcción, transportes, sanitarios, sector del automóvil...

El vestuario de protección cumple un doble requisito. Por un lado el propio de la seguridad y por otro el de confort termofisiológico que proporciona a la persona un equilibrio térmico con el ambiente, es decir, que permite montar la barrera suficiente que impide efectos de hipotermia (motivada por el descenso rápido de temperatura) o en su caso contrario el motivado por un aumento de temperatura superior al poder de eliminación del calor. Aparte de las propiedades de aislamiento térmico, las prendas de protección deben presentar un grado de permeabilidad al vapor de agua (transpirabilidad y/o el suficiente grado de ventilación).

Rubén Díaz



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



~ AÑO DECISIVO PARA EL METAL

LUIS MANUEL AGIRRE, SECRETARIO FEDERAL DE GIPUZKOA

Para la gran mayoría de los trabajadores metalúrgicos 1.997 es un año de negociación, tanto a nivel sectorial como de empresa. Cinco de los siete convenios sectoriales metalúrgicos finalizan su vigencia el 31 de diciembre de 1.996. Destacan entre estos convenios los siderometalúrgicos de Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa con 55.000, 40.000 y 20.000 trabajadores, respectivamente, y los de talleres de reparación y calefactores de Nafarroa, que afectan a 2.000 y 1.300 trabajadores. En total serán 119.000 los trabajadores afectados por estos convenios sectoriales. Por otro lado, los convenios o pactos de empresa que finalizan también su vigencia el 31 de diciembre afectan a cerca de 50.000 trabajadores.

Son varios los aspectos a los que vamos a dedicar especial atención en la negociación que se avecina. Uno de los objetivos que nos hemos marcado es el de adelantar la negociación colectiva con el fin de lograr que las firmas de los mismos se realicen a primeros de año. Para ello hemos iniciado un proceso de contactos con LAB, CCOO y UGT, con el objeto de consensuar las diferentes plataformas reivindicativas para mediados de noviembre.

Otro aspecto que consideramos importante es que los convenios no tengan una vigencia demasiado prolongada. En los últimos años, quizás por la situación que hemos vivido de crisis económica en las empresas, se han estado firmando convenios de tres y hasta cuatro años, situación que debemos cambiar si queremos una negociación colectiva más activa. A nivel salarial vamos a reivindicar subidas por encima del IPC. Las afirmaciones de que los salarios están creciendo aquí más que en otros lu-

gares, mermando la capacidad de competir carecen de fundamento, y tratan de ocultar la verdad, que los trabajadores somos los que seguimos cargando con el peso del ajuste continuo.

En 1.997 iniciaremos el proceso de negociación para lograr una reducción de jornada significativa con el fin de alcanzar para el año 2.000 la jornada semanal de 37 horas (1.685), lo que serviría para incrementar el empleo en cinco puntos. Conseguir que las horas extraordinarias sean compensadas con tiempo de descanso es otra de nuestras reivindicaciones, con el objeto de lograr que dicha actividad suplementaria se oriente a nuevas contrataciones.

Lograr una mayor estabilidad en la contratación y el abrir vías para que los jóvenes entren en el mundo laboral sin las cotas de precariedad hoy existentes es una obligación que ELA-Metal va a abordar en las diferentes mesas, para ello propondrá, entre otras formulas, el contrato indefinido, así como la no aceptación de trabajadores de ETTs con condiciones diferentes a los de la plantilla de cada empresa en las que presten servicio.

A fin de lograr mejorar las prestaciones de la Seguridad Social, ELA-Metal impulsará los sistemas complementarios de pensiones (EPSVs). Las categorías y grupos profesionales va a ser una materia de obligada negociación en las mesas sectoriales tras el acuerdo alcanzado en Madrid entre Confemetal y los sindicatos estatales CCOO y UGT. Con el fin de poder abordar y actualizar dicha materia a las circunstancias actuales, ELA-Metal ha propuesto a las demás organizaciones sindicales así como a las patronales, el que sea desde la mesa abierta en el CRL para el metal donde se trabaje dicha materia.

EL COMENTARIO DEL MES

La solidaridad intergeneracional es la única salida para el enorme nivel de desempleo que se ceba en las personas jóvenes, dice Xabi Anza, responsable del área de jóvenes de ELA en esta entrevista. Ello se concreta en objetivos muy concretos: reducción de jornada, eliminación de las horas extras y lucha contra la precariedad y las ETTs. Y es que, "el colchón familiar que ahora provee muchas necesidades puede desaparecer", y entonces se verán los efectos de la precariedad con toda su crudeza.

XABI ANZA, RESPONSABLE DE JOVENES DE ELA

"EL 95% DE LOS JOVENES VASCOS NO PUEDEN REALIZAR SU PROYECTO DE VIDA"

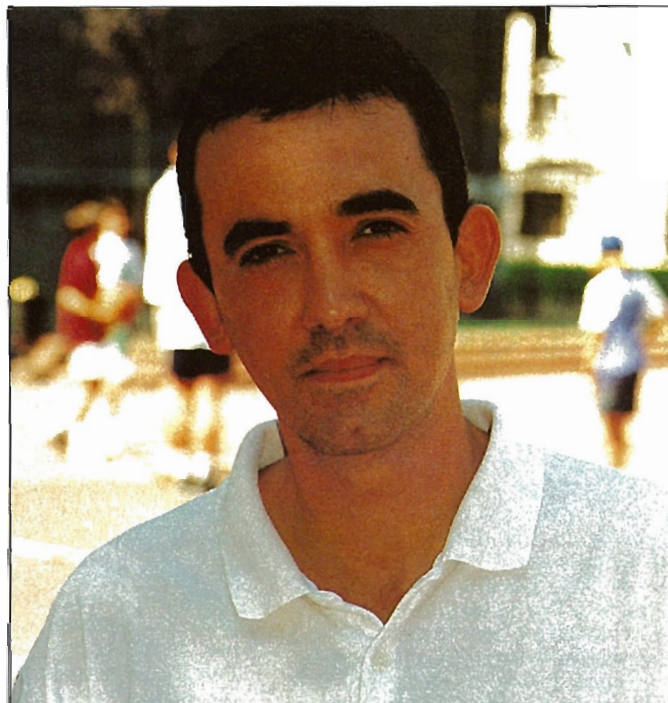
—¿En qué situación laboral se encuentran los trabajadores y trabajadoras jóvenes?

—Tendemos a hablar de las condiciones laborales de los y las jóvenes como algo particular, pero en realidad este es el sector en el que más críticamente se manifiesta la situación de toda la sociedad: El 46% de los y las jóvenes de hasta 25 años está en paro. Por lo que respecta al resto, sólo el 5% tiene un contrato estable, y un 45% soporta condiciones de trabajo precarias (contratos temporales, economía sumergida...).

Por tanto, al 95% de la gente joven le es casi imposible llevar adelante su proyecto de vida: independizarse, poder tener un hogar, vivir con su pareja. En definitiva, no pueden vivir dignamente de su salario.

—¿Puede durar mucho esta situación, o va a estallar?

—La situación social propicia una paradoja: la gente joven está más preparada que nunca, y se ve obligada a tomar muy pronto decisiones de gran trascendencia para su futuro: opción educativa (ciencias, letras, ESO/FP...), pero tiene que diferir mucho su compromiso social y personal.



Xabi Anza.

La tardía asunción de responsabilidades provoca apatía hacia la participación política y social. Por eso, muchas personas jóvenes intentan buscar una salida individual, no colectiva, a su situación.

SINDICALISMO TARDIO

—¿Cómo afecta esto al

sindicato?

—Nos afecta directa y dramáticamente. Los y las jóvenes vascos sitúan a los sindicatos entre las instituciones menos valoradas. No ven que el hacer del sindicato tenga relación con su realidad. A la vez, a pesar de esta desvinculación, allá donde el

discurso sindical llega con calidad y claridad es acogido bien por los jóvenes. El sindicalismo llega tarde a los trabajadores jóvenes porque éstos entran al mundo laboral tarde y en condiciones precarias, a menudo en sectores donde la actividad sindical resulta muy difícil (empresas de servicios, de muy pocos trabajadores).

—¿Volvemos a situaciones de explotación parecidas a las del siglo pasado?

—No es fácil comparar épocas, pero sí se puede hablar de situaciones de verdadero esclavismo y explotación. Las condiciones de vida actuales son mejores sólo gracias al colchón familiar, que provee muchas necesidades. Ahora bien, dentro de pocos años el colchón puede desaparecer; no puede durar a largo plazo. Entonces se verán los efectos de la precariedad con toda su crudeza. Si continúa esta situación, la juventud está condenada a emigrar o a optar por la subversión.

—Una vez más, la solidaridad parece la clave...

—No nos queda otra salida. Desde la práctica sindical, ello se concreta en los objetivos de ELA para este momento: reducción de jornada ("por las 37 horas", como han desta-

"ESPLOTAZIOA SOILIK FAMILIAREN BABESARI ESKER DA ERAMANGARRIA"

"LAN ERREFORMA TXARRA DA, BAINA ARE OKERRAGOA DA BERA ERE EZ BETETZEA"

cado los metalúrgicos en su reciente congreso), erradicación de horas extras y lucha contra la precariedad y las ETTs.

Hay dificultades: Los empresarios, políticos y medios de comunicación, haciendo creer que las políticas neoliberales que quieren imponer son inevitables, minan los derechos de trabajadoras y trabajadores. Los sindicatos debemos desenmascarar las mentiras que difunde el discurso neoliberal, que lejos de ser racional, sirve a intereses muy concretos, los del capital.

Otro grave problema está en la cultura del miedo, miedo a perder el empleo, que paraliza cualquier acción e individualiza. La solidaridad intergeneracional tropieza con estos obstáculos: demasiadas veces, los jóvenes con contrato temporal son considerados como colchón de seguridad a la hora de las regulaciones de empleo y despidos en las empresas.

DIFICULTADES PARA MUJERES

—Las mujeres jóvenes no lo tienen muy fácil...

—La realidad del mercado de trabajo es para las mujeres aún más dramática que la descrita. Los trabajadores jóvenes tienen más posibilidades de encontrar trabajo a partir de cierta edad; sin embargo, la mujer sigue teniendo dificultades. Por ejemplo, hay muchísimas dificultades en relación con la maternidad; conocemos demasiados casos de despido por ha-

ber solicitado la jornada reducida.

La reforma laboral es mala, pero lo peor es que ni siquiera se cumple: no se puede reducir jornada, hay tablas salariales diferentes para las mujeres a pesar de realizar el mismo trabajo que sus compañeros, muchas sufren acoso sexual e indefensión...

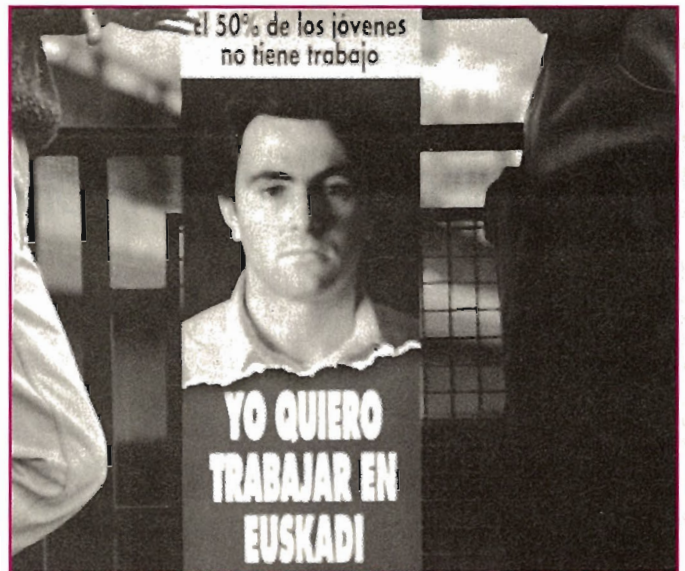
—Para ellos también hay un obstáculo: la mili.

—Sí, aunque desde el punto de vista laboral dejará de ser problema dentro de pocos años. Sin embargo, la supresión del servicio militar obligatorio no elimina el planteamiento de fondo, el cuestionamiento de la economía militarizada y de las injustas relaciones económicas Norte/Sur, etc.

En el futuro puede llegar un momento en que, como en Estados Unidos, sean las personas más pobres las que vayan a los cuarteles porque no han encontrado una salida digna en el mercado de trabajo. En el fondo, esta es una consecuencia de la estructura de desigualdad social, que se reproduce una y otra vez: las personas pobres tienen menos posibilidad de acceso al sistema educativo y son cada vez más pobres, mientras que las familias más favorecidas acaban aún mejor situadas.

G. Zeberio

"EGOERAK IRAUTEN BADU, GAZTEEK EMIGRATU EDO IRAULTZARA JO BEHARKO DUTE"



GAZTE LANGILEA BELDURRAK JOTAKO EGUNOTAN

Lan merkatuan gazteriak duen egoera berezia askotan dugu mintzagai komunikabide, tertulia edota lagunarteko elkarrizketetan. Okerrean ere, gehiegitan, nik uste behintzat: gizaritearen krisialdi zabalarekin zer ikusirik ez daukan gazteen egoeraz hitzegiterik ez dagoelako, behinpehin hau bestearen islada huts bezala ikusten ez badugu.

Hala ere, krisialdi honek langile gazteengan aurkezten dituen ezaugarri berezi batzuk aipa genitzake. Eta guztien artean hauxe azpimarratuko nuke: beldurra. Orain dela gutxi, horrelako 'ituna' jasotzen genuen prentsa artikulua batetan: "Langile gaztea baldin bahaiz, aldi baterako kontratuarekin, lanpostua nola mantendu duk pentsamendu bakararra..."

Beldurra enpresan: ugazaben harrokeriak jota lanpostua mantentzeko... Beldurra, ikasteko garaiean, gustokoa baino, lan merkatuan ustez aukera gehiago duten ikasketak burutuz askotan... Beldurra kalean, itxurak gorapatzen dituen gizarite gezurti honetan lanpostuan jasan beharreko irainak salatzea, nor bere burua gizajotzat hartzea ematen duelako... Hitz egitea berari ere uko egiten zaio behar baino gehiagotan.

Baina, adi! Geldiarazi nahi gaituen beldur hau ez da, inola ere, lan munduko egoera lantzaren ondorio inovente bat, hainbat talde, erakunde eta pertsonen zerbitzurako ondo pentsatutako estrategia baizik. Haiek ba baitakite beldurraren dinamika dela eurek egindako profetia larrienerantz abiatzeko biderik hoberena, eurei komeni zaizkienak alegia: laguntza sozialik, lan tinkorik eta abarrik gabeko gizarite eredu.

Beldurrari buelta emateko, bide bakarra dago: Besteekin bat egitea. Horra ELAk langile gazteekiko duen erronka.

El Gobierno central ha aprobado un documento que trata de servir de base para la reforma de las pensiones. Once años después del recorte de las pensiones aprobado en 1985, se vuelven a proponer diversas medidas encaminadas al recorte de las pensiones futuras.

NO SE GARANTIZA EL PODER ADQUISITIVO DE NINGUNA PENSION

EL GOBIERNO QUIERE REDUCIR LAS PENSIONES FUTURAS

Las medidas más importantes que afectan al nivel de protección son las siguientes:

1. AUMENTO DEL PERIODO UTILIZADO PARA EL CALCULO DE LA BASE REGULADORA, DE 8 A 15 AÑOS.

De manera progresiva (9 años en 1997, 10 en 1998 y así sucesivamente). Esta medida supondría una reducción de las pensiones medias de alrededor de 3.000 pesetas al mes.

2. REDUCCION DE LAS PENSIONES DE QUIENES HAN COTIZADO MENOS DE 35 AÑOS.

No se concreta la fórmula exacta, pero está claro que la intención es reducir la cuantía de las pensiones de quienes coticen menos de 35 años. En el supuesto de que todos los años 'valgan igual', las pérdidas serán importantes, en especial para quienes hayan cotizado menos tiempo.

Esto quiere decir que, en el supuesto analizado, quienes han cotizado 15 años (periodo mínimo para generar pensión contributiva) pasarán de percibir una pensión del 60% de la base reguladora a cobrar tan sólo el 2,86%. Dicho de otra manera, sus ingresos se mermarán un 28,6%.

3. REDUCCION DE LAS PENSIONES DE INVALIDEZ (INCAPACIDAD PERMANENTE) DE QUIENES HAYAN COTIZADO MENOS DE 35 AÑOS.

Se trata de ligar la cuantía de la pensión de incapacidad permanente al periodo de tiempo cotizado. Hay que tener en cuenta que estas prestaciones se generan por accidente o por enfermedad, por lo que la práctica totalidad de las mismas se producen antes de los 35 años de cotización.



Años cotizados	Situación actual	Situación supuesta	Pérdida (%B.R.)	Pérdida (% sobre actual)
15	60% B.R.	42,86% B.R.	17,14%	28,6%
20	70% B.R.	57,1% B.R.	12,9%	18,4%
25	80% B.R.	71,4% B.R.	8,6%	10,75%
30	90% B.R.	85,7% B.R.	4,3%	4,8%
35	100% B.R.	100% B.R.	0%	0%

Edad jubilación	Pensión actual	Pensión supuesto	Pérdida (% B.R.)	Pérdida (% Pensión)
64 años	92% B.R.	90% B.R.	2%	2,2%
63 años	84% B.R.	80% B.R.	4%	4,8%
62 años	76% B.R.	70% B.R.	6%	7,9%
61 años	68% B.R.	60% B.R.	8%	11,8%
60 años	60% B.R.	50% B.R.	10%	16,7%

4. REDUCCION DE LAS PENSIONES DE JUBILACION ANTICIPADA.

No se concreta el contenido exacto de esta medida, si bien parece claro que lo que eufemísticamente se recoge como desincentivación de las jubilaciones anticipadas significa simplemente recortar las pensiones de quienes se jubilan anticipadamente.

En la actualidad la pensión de quien tiene derecho a jubilarse anticipadamente se reduce un 8% por cada año de anticipación desde los 65, llegando a perderse un 40% a los 60 años. Parece que se baraja incrementar la pérdida un 2% anual, con lo que la reducción aumentaría del 8 al 10%.

En este supuesto, una persona que se jubila con 60 años pasa de percibir el 60% de su base reguladora a tan sólo el 50%. Es decir, su pensión en pesetas se reduce un 16,7%.

5. SOBRE EL MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO.

Si bien se habla del compromiso de mantener el poder adquisitivo de las pensiones, se dice que "el mecanismo interno del precepto se articulará mediante un procedimiento consistente en trabajar con el IPC general con cláusula de revisión a ejercicio económico vencido".

Este farragoso párrafo pone encima de la mesa la posibilidad de que se establezca un IPC específico para las pensiones, más bajo que el general (excluyendo por ejemplo algunos capítulos de los más inflacionarios), por lo que en realidad se estaría hablando de pérdida de poder adquisitivo de las pensiones.

M. Noval



RECORTAR, RECORTAR, RECORTAR

Las medidas propuestas por el gobierno tienen un único objetivo claro, que es recortar las pensiones que a partir de ahora van a percibir los nuevos pensionistas:

■ Las pensiones de jubilación se recortan de diversas maneras:

✓ Aumentando el número de años considerado para el cálculo de la base reguladora.

✓ Disminuyendo las pensiones de quienes han cotizado menos de 35 años (un 40% de las nuevas pensiones tienen menos de 35 años de cotización).

✓ Reduciendo las pensiones de jubilación anticipada (el 70% de las nuevas pensiones de jubilación del régimen general corresponde a personas con menos de 65 años, siendo un 41% de 60 y alrededor del 7%, con cada una de las edades de 61 a 64 años).

■ Las pensiones de invalidez se reducen en la práctica totalidad de los casos.

Todas estas medidas de recorte son consecuencia directa del Pacto de Toledo. ELA ya se posicionó en su día en contra de dicho Pacto, por su falta absoluta de concreción, que escondía claras intenciones de recortar las pensiones, tanto por parte del anterior gobierno como del partido que ahora está en el poder. Por tanto, no se entienden las posiciones de apoyo al Pacto secundadas por determinadas organizaciones, especialmente UGT y CC OO.

■ Se pone en entredicho el método de revalorización de las pensiones, del cual no se especifica si habrá de ser el IPC real, al introducir los términos "trabajar con el IPC general".

■ Las medidas propuestas por el Gobierno están basadas en una única lógica, la del recorte. No es aceptable recortar las pensiones, como propone el ejecutivo, ya que ni existen problemas financieros ni las pensiones son muy altas (al contrario, la media de las pensiones contributivas se sitúa en 64.000 pesetas).

■ Si entrásemos a valorar la mayor o menor lógica de las medidas propues-

tas nos encontraríamos con serias contradicciones, destacando dos casos sobre los demás:

✓ Tratar de ligar la pensión de invalidez a los años de cotización no tiene ningún sentido lógico. La edad en la que alguien sufre un accidente o una enfermedad no es elegida por la persona, por lo que nos encontraríamos ante la paradoja de que quienes menos años tienen (y por tanto menos han cotizado), quedan con niveles de cobertura más bajos que quienes se encuentran en la misma situación pero con más años de cotización.



✓ Quizás lo más claro en el sentido de lo ilógico es lo que se plantea al penalizar aún más la prejubilación. Como se sabe, en la actualidad por cada año de anticipación de la jubilación se reduce la pensión un 8%. Pues bien, al aumentar la esperanza de vida lo lógico sería que el porcentaje de reducción de la base fuese menor (ya que quedan más años por vivir y por tanto los años de anticipación suponen un porcentaje menor que el que existía antes). Sin embargo, se plantea ir en el camino contrario, que es el de mayor penalización. La explicación se encuentra en que en realidad se está planteando simplemente la lógica del recorte de las pensiones, y no ninguna otra.

Dos décadas han bastado para que la Margen Izquierda, cuna y motor de la economía vizcaína y vasca durante prácticamente todo el siglo XX, esté a punto de convertirse en un verdadero desierto industrial. Durante este tiempo, los trabajadores y trabajadoras de Ezkerraldea han sido testigos del cierre de empresas emblemáticas, como AHV, y pequeños negocios familiares; han sufrido la destrucción de miles de empleos industriales; han visto como la pobreza y marginación crecían; han dicho adiós a muchos vecinos y amigos que han abandonado esta comarca en busca de un futuro mejor... Y todo ello sin que las instituciones competentes, Gobierno central, Gobierno vasco, ayuntamientos... hayan querido o podido hacer nada. Para denunciar todo lo anterior y exigir soluciones urgentes, la comarca de Ezkerraldea-Kadagua ha puesto en marcha una campaña de concienciación. Txema Laiseka nos sumerge, a continuación, en la realidad actual de la Margen Izquierda, y su futuro.



ELA EZKERRALDEA-KADAGUA INICIA UNA CAMPAÑA PARA EXIGIR LA RECUPERACION DE LA COMARCA

LA MARGEN MARGINADA

-¿Cuál es, a grandes rasgos, el diagnóstico socio-laboral de la Margen Izquierda?

-Ezkerraldea es, hoy por hoy, la margen marginada y, lo que es más grave, la situación no ha tocado todavía fondo. Los datos son contundentes el 32% de la población (55.000 personas) no tienen empleo. Esta cifra supera en 6,5 puntos la media de paro en Euskadi, y triplica la europea. La precariedad alcanza, además, el 24%.

Los más afectados por esta situación son el colectivo de jóvenes y mujeres, (64,2% y 44,7% de desempleo, respectivamente), cuyas perspectivas de futuro, en la actualidad, son nulas.

La industria ya no es el elemento diferencial de nuestra comarca. Lo que nos distingue ahora es el volumen de paro, marginación y pobreza que soportamos.

-En la campaña habláis de que la Margen Izquierda va camino de convertirse en un desierto industrial...

-Así es. La situación que atraviesa Ezkerraldea se agrava, además, por otros hechos, como que el Plan de Lucha contra la Pobreza es insuficiente para responder a la situación de emergencia social que vivimos, y que el crecimiento económico de los últimos años no ha sido utilizado ni para crear empleo ni

para atacar los problemas estructurales de nuestro tejido productivo. La situación, por tanto, no ha tocado fondo. Es susceptible de empeorar.

-La historia de la Margen Izquierda es el culebrón de las reconversiones...

-Así es, llevamos dos décadas de reconversión en reconversión, y tiro porque me toca. En estos momentos mu-

chas empresas de nuestra comarca se enfrentan con un futuro problemático a medio y largo plazo. De llevarse a cabo las medidas de reducción de plantillas expedientes de regulación o jubilaciones anticipadas anunciadas por Babcock Wilcox, Productos Tubulares, ABB AESA, Papelera Aranguren, Sefanitro y Petronor, por nombrar sólo algunas, se destruirían, al menos, otros 4.400 puestos de trabajo, sin que nadie haya hablado, hasta el momento, de alternativas de empleo.

Para acabar de rematar la 'faena' tenemos un grave problema de contaminación de suelos y de zonas degradadas que dificulta tanto el desarrollo normal de nuestra vida diaria como el que se produzcan nuevas inversiones.

-¿Por dónde pasa, en tu opinión, el futuro de Ezkerraldea?

-El Gobierno Vasco debe comprometerse con nuestra comarca, poniendo en marcha una verdadera política industrial y de infraestructuras que facilite la instalación de nuevas empresas y la consolidación de las ya existentes. Hace falta una apuesta fuerte de las instituciones en defensa de nuestra industria.

En este sentido, en Ezkerraldea existen varios entes encargados de la revitalización de la comarca sin que hasta e-



Txema Laiseka

momento hayamos visto ningún fruto. Es necesario que dejen de hacer clientelismo político y empiecen a actuar de manera coordinada.

Ezkerraldea no tiene futuro ni como zona industrial ni como zona urbana si no se lleva a cabo su recuperación medioambiental y la de sus zonas degradadas.

La formación profesional y la formación continua son fundamentales en el desarrollo futuro de la comarca. Hay que impulsar una mayor relación universidad-centros profesionales-empresa, y poner en marcha el acuerdo vasco de formación continua.

La solución no pasa por la privatización de empresas públicas, sino por un aumento de las inversiones y una mejora en la gestión.

En ELA sabemos que nadie tiene una varita mágica para resolver de la noche a la mañana la crisis que vivimos, pero también sabemos que si no queremos convertirnos en una comarca fantasma hay que empezar a actuar, hay que empezar a poner las bases para la regeneración de Ezkerraldea. Y en esa regeneración la solidaridad debe ser algo más que una palabra.

-¿En qué consiste la campaña que va a realizar ELA a lo largo del mes de septiembre?

-Vamos a colocar mesas informativas en todos los municipios para explicar a los ciudadanos la situación real de paro, precariedad y marginación en Ezkerraldea-Kadagua; vamos a pegar carteles y pancartas; vamos a dar charlas en centros de formación profesional... En definitiva, vamos a llevar a la calle el mensaje de que, aunque algunos quieran finiquitar esta comarca, existen vías de futuro. La campaña tendrá como colofón la realización de dos marchas, con salidas de Muskiz y Sodupe, respectivamente, que confluirán en Barakaldo.

-¿Qué objetivos perseguís con esta iniciativa?

-Queremos concienciar a los trabajadores y trabajadoras de Ezkerraldea-kadagua sobre la gravedad de la situación, pero en clave positiva. Hacerles ver que existe un problema, pero que lo último que hay que hacer es quedarse con los brazos cruzados, resignadamente. Nuestro otro objetivo es presionar a las instituciones competentes y a los partidos políticos para que se tomen en serio el problema. Hay que recuperar nuestra comarca, ya, y para conseguirlo nadie tiene que quedarse parado.

-Es una campaña en la que habéis prestado especial atención a los jóvenes...

-La campaña no está dirigida exclusivamente a los jóvenes, pero es evidente que ellos son los más afectados por la situación. Si se asume que esta comarca está perdida, que no tiene futuro, ellos tampoco lo tienen aquí. Y nosotros queremos seguir viviendo y trabajando en Euskadi.

J. Jayo

LO QUE PUDO HABER SIDO... LO QUE TODAVIA PODRIA SER...

Petronor ha sido durante años la excepción que confirmaba la regla de la complicada situación que vive la Margen Izquierda.

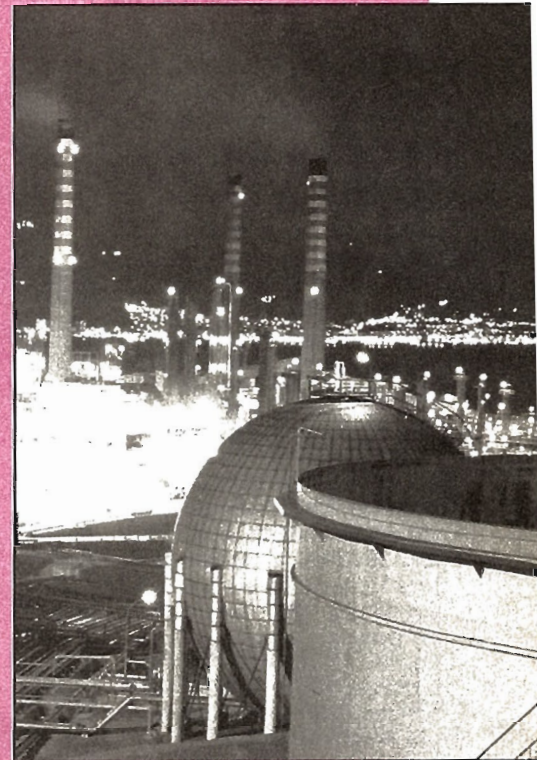
Una empresa de tecnología avanzada, mercado consolidado, relaciones laborales correctas, con puntuales momentos de conflictividad... En definitiva, una empresa modelo, hasta que Repsol se hizo con la mayoría accionarial. Desde entonces los conflictos han sido constantes, debido al incumplimiento por parte de la dirección del convenio colectivo y su política de despersonalización de la planta vasca.

La última decisión de la compañía ha sido la presentación de un plan que contempla un excedente en torno a los 200 trabajadores, la jubilación obligatoria a los 58 años, y como colofón, un cambio del actual marco de relaciones laborales producto del convenio colectivo de Petronor. Sin olvidar, tampoco, el giro que pretenden dar al plan de pensiones vigente. Y todo lo anterior a pesar de que en los últimos tres años esta empresa obtuvo unos beneficios de 27.000 millones después de impuestos.

En opinión de la sección sindical de ELA en Petronor, los planes de la empresa no sólo son inaceptables porque "en Petronor no sobra nadie", sino que además son irrealizables. "Ellos dicen que no habrá bajas traumáticas, pero las cifras no dan. Consiguientemente, o amplían el plazo de la reorganización, cambian la plantilla objetivo o, finalmente, sí se dan bajas traumáticas".

Uno de los razonamientos de que en Petronor no sobra nadie es el tema de la seguridad. "Petronor es una refinería de petróleo y por tanto el tema de la seguridad es vital. Y cuando hablamos de seguridad hablamos de prevención, de tener todo controlado en previsión de posibles accidentes. Si se eliminan operadores, que es lo que la empresa pretende, se elimina vigilancia, y aumenta enormemente el riesgo de accidentes. Petronor está ubicada a dos pasos de Muskiz, hay una playa en las cercanías... Una catástrofe tendría repercusiones muy serias."

Siguiendo con el tema de la seguridad, estos trabajadores denuncian que la dirección de la empresa ha lanzado a la opinión pública la noticia de un incremento de accidentes en la planta debido a las huelgas y movilizaciones protagonizadas por sus empleados. La sección sindical de ELA es contun-



dente. "La parada y el arranque del horno, si se hacen según norma, no afectan al mismo. A lo único que afecta es a la producción. La empresa, para evitar el descenso de producción están metiendo a refinar más de lo que debe, y eso si que deteriora el horno y provoca situaciones de riesgo". Un ejemplo, según las especificaciones de los constructores de los hornos de Petronor, éstos necesitan una parada bianual para ser reparados y puestos a punto. En este momento hay algún horno que lleva cuatro años funcionando sin parar", denuncian.

La sección sindical de ELA destaca como Petronor, que podría ser uno de los motores de la recuperación económica de la Margen Izquierda se haya convertido en una planta más del grupo Repsol cuyo futuro se decide en Madrid.

Finalmente, estos trabajadores, que llevan varios meses realizando movilizaciones, afirman que el futuro de Petronor depende de que se realicen nuevas inversiones en la planta, que le permitan ser una refinería punta, ya que la actual competencia obligará a cerrar muchas refinerías en Europa.

Hasta el momento las inversiones anunciadas son meramente defensivas, para seguir vendiendo en el mercado exterior.

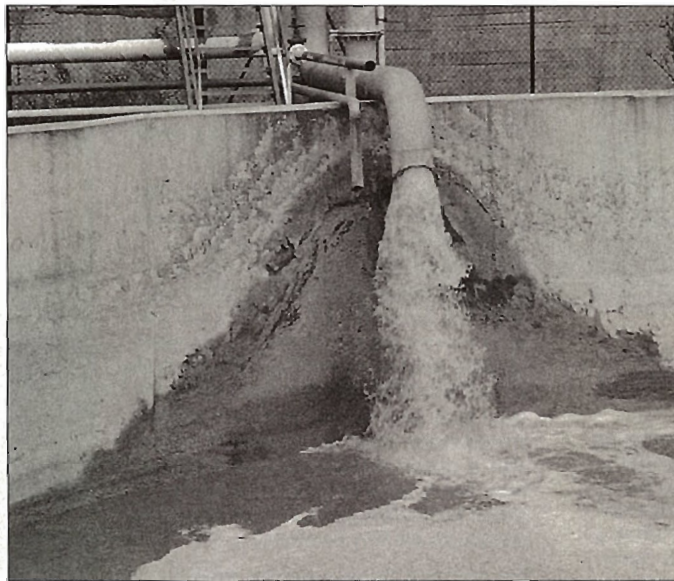
Ekologia Berriak Ekologia

Arrisku haundiko hondakin biltegiek populazio osoak lekualdatu, ura zikindu, lurrazpiko iturburuak hondatu, lurra kutsatu eta giza osasunean eragin kaltegarria izan dute. Euskal Herrian gai hau aztertzerakoan zertaz ari garen ongi asko dakigu, azalera murrizteko lurralde industriatsuan bizi baikara.

HONDAKINEN ARAZO AMAIGABEA

Estatu Batuetan 240 milioi tona inguru hondakin pozoitsu eta kaltegarri sortzen dira urtero; kopuru horren %70a industria kimikotik dator. Mundu mailako tona kopurua neurtzea oso zaila da. OCDEren estimazio baten arabera, 338 milioi tona lirake. 19 estatu konstante zituen beste kalkulu batek 100 milioi tona gehiago ematen zituen. Kopuru horren ezberdinak definizio baterakoak ez erabiltzean sortzen dira, ez baitago erabat finkatuta 'pozoitsua' zer den, eta zientzialariek euren artean eztabaidatan ari baitira hondakin batzuk osasun eta ingurugiroarentzat zein zenbatekotik gora kaltegarriak diren.

Hainbat konposatu kimiko eta deribatuk gizakion osasunean edota ingurugiroan izan ditzaketan eraginak oraindik ez dira ezagunak. 70.000 ekoizkin kimiko bai-



no gehiago daude salgai, eta urtero 1.000 gehiago gehitzen dira zerrendara. Horietatik erdiak arriskutsu edo hein batetan arriskutsutzat jo dituzte, baina informazio fidagarri gutxi dago honi buruz.

Urtetan zehar hondakin arriskutsuak besterik gabe bota izan dira ingurunean. Isurketa basati hauen ondorioak ia herri industrializatu guztietan nabari izan dira azken 20 urteotan. Hondakin arriskutsuen sortze eta deusezte arautzen duen legeriaren zatirik haundiena 70 hamarkada erdialdekoa da.

Herri industrializatuetan legeak zorroztu diren heinean hondakin kaltegarriak garapen bidetan dauden estatu batzutaran eraman izan dituzte izkutuan, bertan hondakin pozoitsuak deusezteko legerik ez baita izaten.

TRATAMENDUAREN HOBEKUNTZA

Herri gehienek hondakin toxikoak lurpean gordetzen dituzte. Erresuma Batua mundu mailan ia adibide bakarra dugu, 'koeliminazioa' erabiltzen baitu: bertan hondakin arriskutsuak etxeetako zaborrekin nahasten dituzte. Zenbait adituk 1989an Parlamentuak burutu zuen ikerketa batetan esan zuten, hondakinak modu honetan "diluitu eta sakabana-

tzea oraindik lehertze arazo dagoen bomba bat" dela esan zuten. Gainontzeko estatu gehienek aurkako jokabidea hartu dute, hots, hondakin arriskutsuenak bildu eta gorde-tzea.

Danimarkan dago munduko sistema konplexuenetako bat: industriako hondakin toxiko oro 21 'transferentzia estazio' berezitan bildu eta bertatik zentral batetara bidaltzen dira, sailkatu eta tratamendurik egokiena eman ahal izateko. Hain pozoitsuak ez diren gaiak -lurdena inguru- lurperatu egiten dira, eta gainontzekoak erraustu edo tratamendu kimiko baten bidez ez kaltegarri bihurtzen dira. Tratatu diren hondakinak errauskailuetan erregai legez erabiltzen dira, eta horrela sortzen den lurruna hirietako berokuntza zentralera doa.

Hondakin toxikoen arriskuak ekiditeko modurik hobereena ez sortzea dugu. Dena den, zabor pozoitsuaren zati handi bat birtziklatu edo berrerabili daiteke. Japoniak hondakin erdia baino gehiago berrereskuratzen du; herena erraustu egiten dute, eta gainontzeko %20 lurperatu.

Baina estatu gehienetan birtziklapena, hondakin gu-txi-gotze modu guztiak bezala, ez da behar adina aintzatzat hartzen. Oro har, ingurugiroaren egoera aztertzen duen Worldwatch Institute erakundearen arabera, industriak sortutako hondakin arriskutsu kopurua hamar urtetan heren bat murriz liteke. Hobe baita aurrikus-tea, gero kalteak konpontzen saiatzea baino.

ZABOR JAKINGARRIA

William Rathje 'zaborraren arkeologoa' dugu. EE BBetako Arizonako unibertsitatean irakaslea den honek urte ugari egin ditu zabortegetan pilatzen diren bere herkieen hondakinak aztertzen.

Eta gaiari buruz aditua denez, entzun dezagun zer dion: "Gure jauregi eta tenpluak oraino beharrezko ez diren gauzez eraikitzen ditugu, gure esku dauden baliabideak xahutuz eta gure aberastasuna nabarmenkeriaz agerian jarriaz".

Egungo gure gizarteak bizirik iraungo badu, dio Rathjek, "birziklatzaile aktibo eta zuhur bilakatu beharra daukagu".

Beharrezkoak ez diren fardelak ekidin ditza-gun, erosketak hobeto pentsatu, paper birziklatua erabili eta berehala botatzeko produktuak ez erosi. Papera, beira, metalak eta plastikoa biltzeko selektiborako bereiztea ezinbestekoa da. Lurra mugatua da...

J. Mendia

MUNDO

EL FUTURO URBANO DE LA HUMANIDAD

Los conglomerados urbanos caminan hacia gigantismos preocupantes. En primer lugar, la población urbana, que suponía el 34% de la población total en 1975, alcanzará el 61% en el año 2025. Pero, por otro lado, las grandes aglomeraciones urbanas actuales van a alcanzar dimensiones difícilmente manejables ya para el cercano 2015. Las mayores concentraciones se darán, previsiblemente, en los países en desarrollo: Bombay (India) tendrá 28 millones de habitantes; Lagos (Nigeria), 24 millones; Karachi (Pakistán), 21 millones... Las grandes ciudades están preñadas de promesas y de problemas. Su futuro es ya una seria preocupación.

HABITAT II

A iniciativa de la ONU, el pasado mes de junio tuvo lugar en Estambul la Cumbre de las Ciudades-Habitat II. Entre el cúmulo de problemas a los que deberá darse respuesta están los referentes al empleo: "Los graves problemas que afectan a las zonas urbanas podrían agudizarse y escapar a todo control si no se logra invertir la tendencia al incremento del desempleo y el subempleo entre sus habitantes", advierte la OIT en un reciente informe.

A principios de los años 90, cerca de 400 millones de personas —un tercio de la población urbana mundial— vivían en condiciones de pobreza. El año 2000 el número de pobres en las ciudades podría alcanzar la cota de los 1.000 millones. Ya hoy, el 41% de la población urbana africana vive por debajo del umbral de pobreza.



La vinculación entre desempleo y pobreza es constatable; son fenómenos paralelos e interrelacionados. Por eso es muy relevante que hasta el año 2025 entrarán en el mercado de trabajo 1.200 millones más de trabajadores, y que la oferta de puestos de trabajo deberá ser mayoritariamente urbana. Únicamente el empleo productivo puede romper

el círculo vicioso de pobreza urbana, creciente sobre todo en los países en desarrollo, ya que es en ellos donde se está produciendo esta explosión de la población urbana.

EMPLEO-SUBEMPLEO

En los países en desarrollo, gran parte del desempleo urbano adopta la forma de subempleo. Existen países como Ghana, donde una tasa de apenas el 1,6% de desempleo enmascara una tasa de subempleo del 25%. Este subempleo se refugia con frecuencia en el sector informal urbano, que en el conjunto de los países en desarrollo ocupa a más del 60% de la fuerza de trabajo urbana. En América Latina y en Caribe, el 83% de los empleos creados de 1990 a 1993 correspondían al sector informal. Este sector representa en la India el 75% y en Pakistán el 70% de la industria manufacturera.

PROBLEMAS PARA RICOS

El desempleo urbano es una lacerante realidad también en los países desarrollados. Las fábricas están instaladas en la periferia de las zonas urbanas: en los últimos 20 años los países desarrollados del 'Grupo de los 7' han experimentado una reducción media del 15% del empleo industrial: En el Reino Unido esa cifra se eleva al 43%; en Francia, al 23%, y en Alemania, ha sido del 14%. En EE UU, la tasa de desempleo es más reducida, pero las remuneraciones no han aumentado en los últimos veinte años y existen sectores urbanos especialmente tocados por el desempleo. La marginación y la exclusión, antes apenas conocidas en los países desarrollados, son hoy un hecho urbano nada marginal y en ebullición. Por eso, el desarrollo del empleo urbano es la clave para resolver los demás problemas básicos de las ciudades futuras. La creación de empleo debe convertirse en el objetivo prioritario también de las autoridades municipales, que debieran ser las primeras en exigir los cuadros macroeconómicos y las políticas generales, que junto con los medios necesarios, posibiliten políticas municipales creadoras de empleo.

PAPER SINDIKALA

OIT erakundeak eskulan eskaera handia duten iharduera kolektiboetan inbertitzea gomendatzen du, azpiegituretan adibidez. Zerbait kasutan ere beharrezkoa da enplegu sorrerari sektore informaleko lan moldetatik abiatuta ekitea, aurrerago lan modu hobetara garatuz.

Sindikatuok hiriguneetako lan honetan ahalegindu behar dugu erabat. Soldatadunen alor berri honetara jo behar du sindikalismoak.

Batzutan antolamendu era jakinak hartu eta hiri haundietako gizarte eta lan arazotan ari diren erakundeekin harremanetan jarri beharko dute sindikatuek Enpleguak arreta berezia eskatzen du.

Iturriaga

¡Pobres pobres!

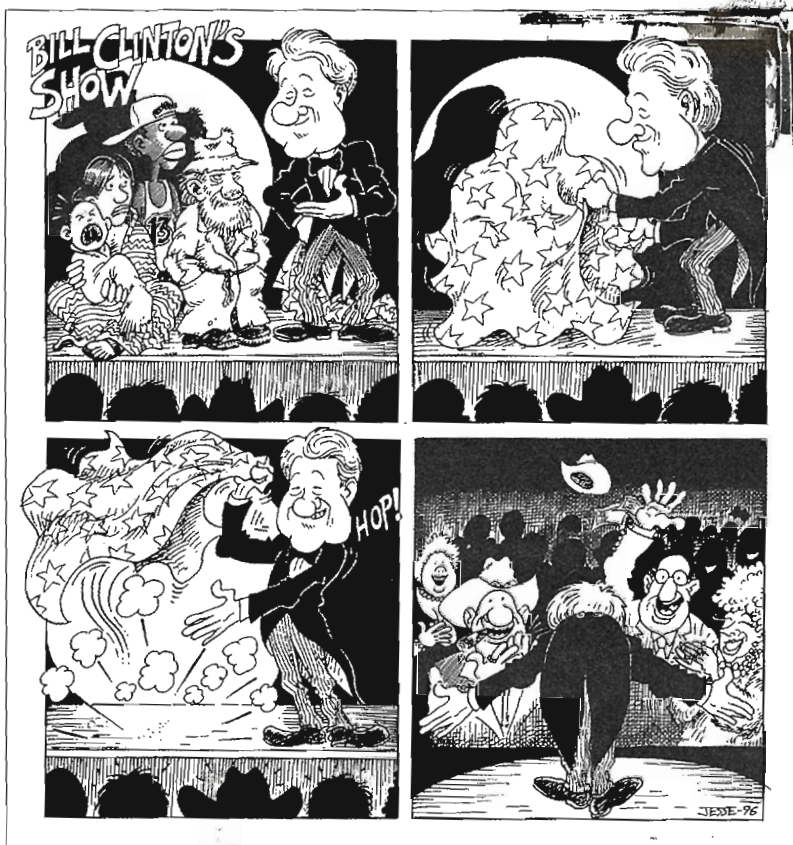
***** M. PAGAZAURTUNDUA *****

Estimadas y estimados lectores, quiero comenzar esta crónica dándoles una cordial bienvenida y una recomendación: no se les ocurra caer en la depresión post-vacacional porque ponerse enfermo puede costarles caro de concretarse la propuesta de cobrar a los ciudadanos un canon por las recetas y las consultas médicas. Detrás de esta por el momento sugerencia se esconde una apuesta por el sector privado, también en el ámbito sanitario. Vamos, que quienes pueden hacer su agosto en otoño son los seguros sanitarios, a los que se les presenta una ocasión de oro para ampliar el negocio. Al PP se le ha olvidado, al parecer, que entre sus deberes está garantizar la sanidad de todos sus ciudadanos, independientemente de su renta. Esa es una de las piedras angulares del estado de bienestar, que va camino de acabar en la UVI.

Algunos dirán que me estoy poniendo la venda antes de la herida pero cuando el río suena... Piensen si no en lo que ha sido el gran culebrón del verano, las pensiones. Hemos sido bombardeados con toda clase de noticias contradictorias, pero todas amagando en un mismo sentido: va a haber recorte, y están preparando el ambiente tan bien, tan bien, que nos va a acabar pareciendo poco.

Los enfermos y los ancianos no son los únicos que se acuerdan de la madre de Aznar o de los padres de Maastricht. Los empleados públicos tienen también motivos para ello, y más tras las declaraciones del presidente del gobierno español asegurando que él, funcionario público donde los haya, va a ser el primero en no subirse el sueldo este año. Señor Aznar, le cambio mi salario, con subida, por el suyo congelado, ¿hace?

Detrás del control del déficit público hay muchas dosis de cinismo y de ideología. Para la derecha el gran culpable del déficit son los gastos sociales; la solución, por tanto, es de cajón, y para dar con ella no hace falta haber estudiado en Harvard. Por eso nadie se rasga las vestiduras cuando el ex presidente Alfonso Suárez dice que el rey necesita cambiar de yate. El nuevo y millonario asesor de Telefónica -60 kilos al año- está preocupadísimo por el estado de la bañera real. Sorprendentemente no le he oído todavía interesarse por el estado de bienestar de esos ciudadanos y ciudadanas que como mucho, se mueven en coche.



Pocos meses de desgobierno han hecho falta a los chicos y chicas pepé para convertirse en expertos del donde dijimos diego ahora decimos digo. Todas sus promesas sobre el esclarecimiento del GAL han quedado en el olvido y su decisión de no desclasificar los papeles del Cesid, lo que dificulta sobremanera el desarrollo de las investigaciones sobre el asesinato de Lasa y Zabala, son buena prueba de ello. Para más inri, el general Rodríguez Galindo se encuentra el libertad sin fianza.

Me vienen a la memoria unas frases del escritor uruguayo Mario Benedetti, que de guerra sucia sabe mucho, que describen muy bien la situación creada: "cuando da lo mismo ser reo que inocente y la víctima o los familiares de las víctimas inician los trámites del pasaporte o de la jubilación codo con codo con su verdugo, algo se quiebra en la comunidad". Se están cargando la democracia débil y enfermiza, llena de carencias y malformaciones y, al mismo tiempo, de potencialidades que tenemos. Y no podemos quedarnos con los brazos cruzados. No debemos conformarnos con la seguridad de que Galindo, sus secuaces, y todos los asesinos del mundo "dormirán y soñarán, y en sus sueños habrá ojos que los mirarán fijamente, sin ningún parpadeo y sin perdón".

Al hilo de todo lo anterior, y a la hora de hacer balance de lo que ha sido el mes de agosto no podemos dejar de mencionar dos situaciones, distintas pero igual de sangrantes para sus seres queridos. El funciona-

rio de prisiones Ortega Lara sigue secuestrado, y los presos vascos siguen sin ser trasladados a Euskadi. Ambas situaciones son prueba del enquistamiento del conflicto que sufre Euskadi.

Nos vamos a Estados Unidos, donde también ha llegado el tifón neoliberal que asola el mundo. Allí, Bill Clinton no ha tenido ningún empacho en aprobar, en vísperas de su reelección como candidato demócrata a la presidencia, la reforma del ya escaso sistema de seguridad social americano, endureciendo al máximo las condiciones para que los ciudadanos sin empleo puedan acceder a ayudas sociales. Los recortes afectarán a 30 millones de personas, la mayoría, por supuesto, negros e hispanos, porque en USA el capital, sí tiene color. Y la bolsa, en Walt Street, sigue subiendo.

Tengo una amiga de Bilbao que conoce muy bien el bluff del sueño americano. Es de piel muy clara y su genealogía ridicularizarían a la del propio Sabino, pero allá es una mera hispana, minoría étnica, y como tal, tratada. Lleva cinco años estudiando y trabajando; la avalan una licenciatura por la UPV, y un master y varios postgrados por distintas universidades americanas, pero tiene un pequeño defecto, no es una WASP... Consecuencia, trabaja como una negra -y en este caso no es una mera frase hecha con tu-fillo racista- por un sueldo que apenas le llega para comer comida-basura y alquilar un pequeño apartamento a dos horas de su centro de trabajo. Las vacaciones pagadas son de una semana. Sin duda, tiene suerte.

Y este ejemplo no pretende sumirles en el conformismo, en el "no estamos tan mal", sino todo lo contrario. Hay conquistas sociales irrenunciables, y todo hace indicar que habrá que luchar por ellas.

Termino esta crónica del mes con una noticia de interés público y privado cuya trascendencia se me antoja vital. Según un informe publicado por la prestigiosa revista "Psychology Today" las historias de amor en el trabajo aumentan la productividad. Ya lo saben, el propósito para el nuevo año laboral, enamorarse. Todo sea por la empresa.

**Cotilleo de última hora: La UE anda como loca buscando los más de 40.000 millones que dió al Forcem para cursos de formación varios.*

Se gratificará.

ALFREDO OLABEGOIA ES UNO DE LOS POCOS ATLETAS QUE HA TOMADO PARTE EN LA MITICA PRUEBA DE TRIATLON IRON-MAN, EN HAWAI

HOMBRE DE ACERO

Lo de Alfredo Olabegoia con el deporte es una relación de verdadera pasión. No es extraño, por tanto, que abandonara su bien remunerado puesto de ingeniero químico en Petronor para trabajar como profesor de educación física en las instalaciones deportivas del colegio Maristas de Bilbao. Desde entonces han pasado 25 años. Durante este tiempo ha sumergido a cientos de chavales y chavalas en el mundo de la natación, el waterpolo y el salvamento y socorrismo. Además, a este educador afiliado a ELA le ha dado tiempo para ser uno de los pioneros del triatlón en Euskadi y convertirse en un "hombre de acero", uno de ese exclusivo y selecto club de atletas que ha tomado parte en la mítica prueba de Hawai.

El triatlón, deporte que será olímpico en el año 2.000, nació en 1978 en Hawai a raíz de una discusión entre nadadores, ciclistas y corredores de maratón en la que trataban de dilucidar cuál de ellos era el atleta más completo. ¿Y qué mejor forma de averiguarlo que realizar una competición en la que se combinaran estas tres especialidades deportivas?

-¿Cómo y cuándo se produce tu primer contacto con el triatlón?

-Fue algo bastante progresivo. Desde pequeño estuve muy vinculado a las actividades acuáticas. Por otra parte, en el año 82 empecé a correr maratones. No es extraño, por tanto, que al leer en un periódico de Bayona que se iba a celebrar una prueba de triatlón en esta localidad, un deporte nuevo que consistía en nadar, correr y hacer bici, me picara la curiosidad y decidiera tomar parte.

-Y quedaste enganchado...



-Así es. Tras esta prueba vinieron otras. Realizamos un triatlón de distancias dobles: 2.500 metros nadando, 80 Km de bici y 20 km corriendo, en Biarritz. Fuimos al campeonato del mundo de distancias largas de Niza: 4 km de natación, 120 km de bici y 30 km corriendo. Fueron unos años de mucho contacto con la gente, con los medios de comunicación...

-De hecho, fuiste uno de los pioneros del triatlón en el estado...

-Tratábamos de promocionar un deporte nuevo, que se realizaran pruebas también en el estado y, al mismo tiempo, conseguir sponsors que nos ayudaran económicamente a tomar parte en las distintas pruebas internacionales.

-Para todo amante del triatlón ir a Hawai, a la cuna

de este deporte, será todo un sueño...

-En el 86-87 nuestro sueño era ir a los orígenes del triatlón. Para ello había que superar dos obstáculos: clasificarnos en una prueba durísima que tenía lugar en Alemania y conseguir fondos. Hicimos de todo, pero lo conseguimos. Una vez en Hawai logramos terminar la carrera, convirtiéndonos, así, en los primeros ironman estatales.

MOMENTOS DUROS

-Aunque los que practicais triatlón sois unos verdaderos hombres o mujeres de hierro, ¿Cuál es tu punto más débil?

-La bici ha sido mi punto más débil y el que más problemas me ha dado. Tomé parte en una carrera medio enfermo y por no abandonar me surgieron unos problemas estomacales que casi

me obligan a dejar el deporte. Las satisfacciones, sin embargo, también han sido muchas.

-¿Cuánto tiempo de entrenamiento se necesita para llegar a ser "hombre de hierro"?

-Durante un año de competición suelo entrenar entre una y dos horas. El entrenamiento se intensifica en primavera, unas doce semanas antes de empezar las competiciones, para subir volumen. Como hay que sacar el tiempo debajo de las piedras, un par de veces a la semana vengo en bici al trabajo -19 km- y vuelvo a casa corriendo. Es un buen entrenamiento.

-¿Qué planes deportivos tienes para el futuro?

-Durante los últimos años me he volcado en responsabilidades federativas: junto con otra gente pusimos en marcha la federación de triatlón, organizamos cursillos para entrenadores, he sido seleccionador nacional, responsable de relaciones internacionales...

El próximo año, voy a retomar la competición, entre otras razones porque quiero celebrar mi 50 cumpleaños volviendo a Hawai, a participar nuevamente en la ironman. Mi sueño sería volver también a los 60, y a los 70 decidiré si sigo o me dedico a la poesía, que tiene que ser también una actividad muy interesante. Lo que tengo claro es que quiero jubilarme con espíritu deportivo.

-Para finalizar, ¿en qué lugar se encuentra el triatlón femenino?

-La participación femenina en Europa se sitúa casi al 50%, sin embargo aquí no llega a un 5 ó 10%. Curiosamente, las pocas chicas que hacen triatlón en Euskadi y en el estado español son buenísimas.

"HEMOS CONSEGUIDO TRAER A GERNIKA EN CAMPEONATO DEL MUNDO DE DUATLON DE 1997, EN EL 60 ANIVERSARIO DEL BOMBARDEO"

J. Jayo

HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Pentsioen murrizketa datorrela-eta

Pentsioen murrizketa datorkigula argi dago. Ez dago hain argi ordea UGT eta Comisiones Obreras sindikatuek hartu duten jarrera. Oraindik ez dute gai honetaz ezer argirik esan eta datorkiguna ezkutatatu nahi dutela dirudi. Espero dezagun irailetik aurrera gauzak zertxobait argitzea, ezinbestekoa baita hain garrantzizkoa den gai honen inguruan benetazko eztabaida sortzea eta gizarte osoa jakinaren gainean izatea.

Dena den, pentsioen murrizketa gertatuko dela nabaria da. Jakiteke dagoena da murrizketa hau nolakoa izango den. Berritri ere gal-

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.

tzaileak pentsioa jaso-tzen dugunok izango gara, nahiz eta gobernuko ordezkariak besterik esan. Badirudi, gainera, erretiroa hartuta dugunok gustora egoteko moduan gaudela, gehien sufrituko dutenak hementik aurrera oraindik erretiro adinera iritsi gabe daudenak direla.

Nik ez dut ezer onik espero, baina dena den jakin nahi dut zer egin nahi duten nire diruarekin. Ondoren hortzak erakutsi nahi nituzke.

J. L. Ormazabal
Donostia

Dos peticiones

Dos peticiones:

a) Señores de ETA: liberad de una vez a Ortega Lara.

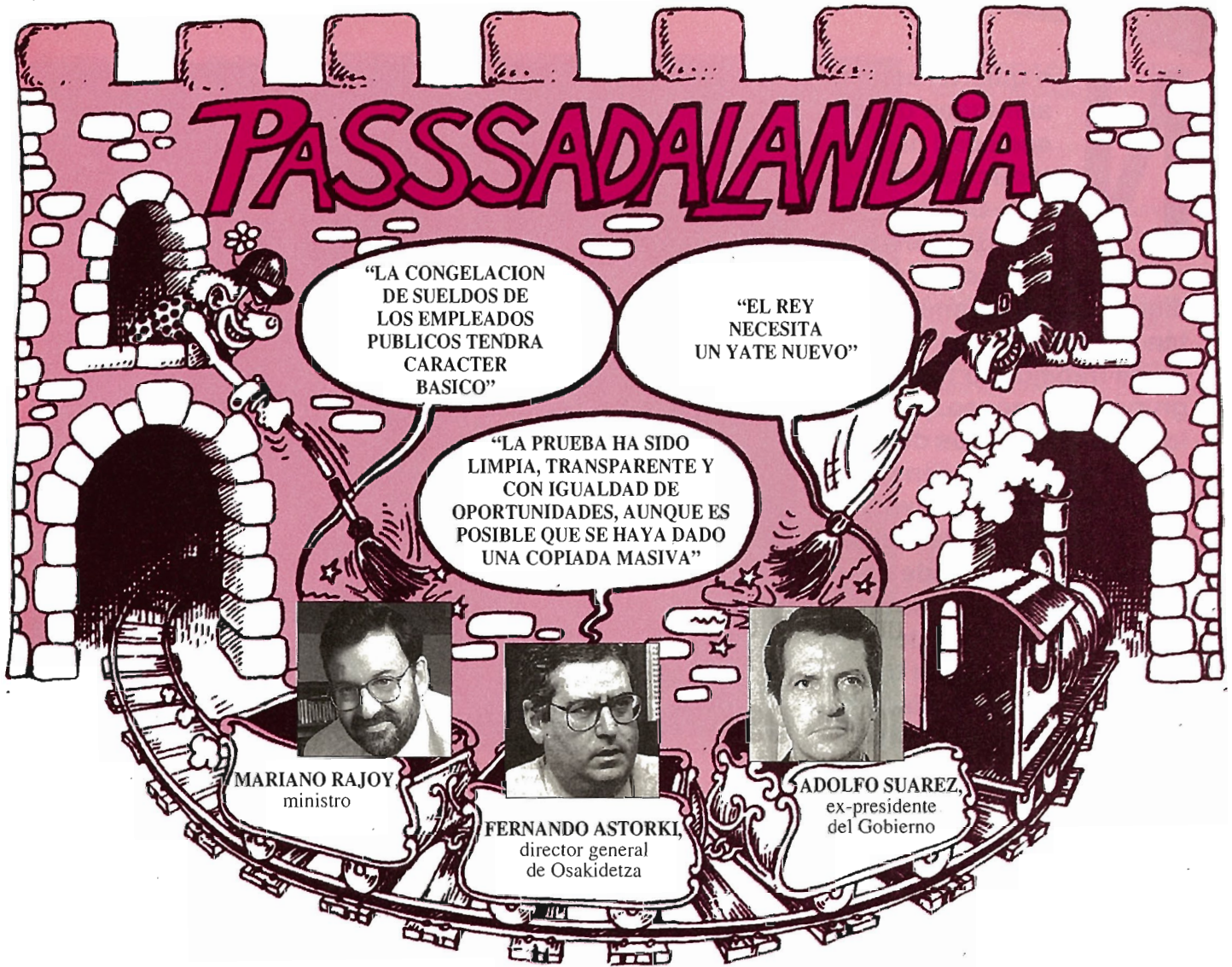
b) Señores del Gobierno: acabad de una vez con la cruel política penitenciaria que contra vuestras propias leyes estáis aplicando a los presos de ETA.

El orden en el que coloco las dos peticiones no significa nada y puede alterarse perfectamente.

Cada una de ellas vale por sí misma, sin condiciones. Ninguna es moneda de cambio de nada. Cada una tiene el valor de la libertad, la salud, la dignidad de cada persona.

Para la inmensa mayoría de los ciudadanos de Euskadi, un gesto de humanidad nunca será un gesto de debilidad, sino de fortaleza.

A.A.
(Getxo)



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “LANGABEZIARI AURRE EGITEKO MONETARISMO EZ DEN ETA MAASTRICHTEKO AKORDIETATIK AT EGONEN DIREN BESTE NEURRI BATZUK BEHAR DIRA. ARAZOA BATEZ ERE TEORIKOA DA ETA HUTSUNE HORRETAZ KONTURATZEA IZAN BEHARKO LITZATEKE GURE LEHEN URRATSA”
Joseba Tobar-Arbulu, injeniarria.

✓ “ES NECESARIO DEBATIR PORQUE LOS PROBLEMAS PLANTEADOS NO ENCUENTRAN RESPUESTA NI SOLUCION EN ESA 'UNICA' VIA ECONOMICA POSIBLE”
Enrique Badía, escritor.

✓ “BAKEA EZ DATOR IRTENBIDE MILITARREN ESKUTIK”
Gerry Adams, Sinn Féin-eko lehendakaria.

✓ “EN 1995 LA PRODUCTIVIDAD POR EMPLEADO DE BANCA SUBIO UN 10%, MIENTRAS LOS GASTOS DE PERSONAL FUERON INFERIORES AL IPC (2,2%)”
Cinco Días, citando datos del informe del Banco de España.

✓ “ORAIN ARTE HAZKUNDE EKONOMIKOAREKIN ZUEN IDENTIFIKAZIO FALTSUA GAINDITUZ, GARAPEN KONTZEPTUA GERO ETA GEHIAGO GIZARTE BATEKO ESPARRUEN ARTEKO HAZKUNDE OREKATUAREKIN IDENTIFIKATZEN DUGU”
Antxon Mendizabal, EHUko irakaslea.

✓ “LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEBEN SER SOLIDARIOS CON TODOS ESOS POBRECITOS QUE OBTIENEN PINGÜES GANANCIAS EN LA BOLSA O EN OTRAS INVERSIONES, A LOS QUE EL GOBIERNO ACABA DE REBAJARLES A MENOS DE LA MITAD EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”
Juan F. Martín Seco, economista.

✓ “HEGALUZETARAKO SAREAK ERABILTZEAREN KONTRAKO GOMENDIOAK ONARTU DIRA TAIWAN-EN, BAINA NEURRI ERAGINKORRIK EZ”
Esteban Olaizola, Gipuzkoako Arrantzaleen Kofradia-burua.

✓ “EN LA SIERRA SUR SE TRABAJA UN PAR DE MESES AL AÑO. EL RESTO ES LA PRECARIEDAD DEL SUBSIDIO QUE CONVIERTE A LA GENTE EN PENSIONISTAS DE POR VIDA”
Juan Manuel Sánchez Gordillo, Alcalde de Marinaleda.

✓ “LANKIDEEN ARTEKO MAITASUN HARREMANEK PRODUKTIBITATEA HOBETU EGITEN DUTE”
Psychology Today aldizkaritik.

✓ “EL ESTRES, LA ANSIEDAD Y LA DEPRESION PROVOCAN ENORMES PERDIDAS A LAS EMPRESAS, QUE DEBEN DEDICAR PARTE DE SUS BENEFICIOS A INVESTIGAR Y PREVENIR LAS ENFERMEDADES QUE EN CIERTO MODO PROVOCAN. YA VA SIENDO HORA DE QUE INVIERTAN EN EL SER HUMANO”
Harold Visotsky, profesor de la Universidad de Chicago.

No quieren estar ni al margen de la sociedad ni en reductos cerrados. Son un mundo, pero no aparte. Las personas con discapacidades también están presentes en el mercado de trabajo. No forman un grupo homogéneo, porque los diferentes tipos de discapacidad (física, sensorial, psíquica) son muy diversos, y una misma lesión en diferente grado puede impedir totalmente el movimiento o permitir el desarrollo de una vida sin trabas. Hemos entrevistado a cuatro personas en situaciones laborales diferentes.



Juan Mari Barrera

MILITANTES DE ELA HABLAN DE SUS PROBLEMAS SOCIALES Y LABORALES

“LOS PREJUICIOS SON LA MAYOR TRABA PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS”

Maite Ecay tiene 34 años. Desde hace tres años trabaja de telefonista en Osakidetza, en el hospital de Mendaro (cerca de Elgoibar), a 60 kilómetros de Donostia, donde vive. Por su parte, Mariví González (Urnieta), Juan Mari Barrera (Rentería) y Ana Álvarez (Pasaia) son delegados de ELA en Katea-Itzala, taller situado en Pasaia-Antxo. Estos trabajan en una empresa creada específicamente para este tipo de personas.

Según la ley, en las empresas privadas de más de 50 trabajadores, al menos un 2% de los trabajadores deben ser personas con alguna discapacidad. En la Administración, ese porcentaje se eleva al 3%. Sin embargo, como dice Maite Ecay, “a menudo las plazas dispuestas en las oposiciones para minusválidos no se cubren”. Y lo explica: “como en muchas oposiciones cuenta el tiempo de servicio que se haya prestado

anteriormente a la administración, las personas discapacitadas tienen pocas opciones. Para cubrir las sustituciones los jefes de personal prefieren contratar a trabajadores polivalentes”.

RESPALDO LEGAL

Para Ana Álvarez, respecto al cupo, “ninguna empresa cumple la ley”. Lo más urgente es el cambio de la mentalidad de todos, pero como subraya Juan Mari Barrera, “hace falta el respaldo de las leyes porque por todas partes hay abusos”.

**“EZ DUGU
GHETTORIK NAHI
EGUNEROKO BIZITZAN, EZ
ETA LANTOKIAN ERE”**

Quizá no sean muy conocidas las empresas protegidas, en las que trabajan personas con discapacidades, pero aportan un importante volumen de empleo. Por ejemplo, según explican los delegados de ELA en Katea-Itzala, en Gipuzkoa son varios centenares: “unos 50 aquí en Pasaia, y alrededor de 500 personas en todo el grupo, que cuenta con diez talleres”. Además, muchos de los trabajadores de Katea trabajan subcontratados en otras empresas, y existen más redes similares de talleres y empresas, Gureak y Legaia (antigua GPM). En total, los centros especiales de empleo dan trabajo a más de 2.000 personas en Gipuzkoa.

Acerca del acceso al mundo laboral convencional hay un problema de mentalidad, tanto por parte de las empresas y empleadores —la Diputación de Gipuzkoa denunció el pasado mes de julio los ‘prejuicios’ de las empresas a la hora de contratar a

discapacitados—, como a veces por la de las mismas personas interesadas: “Ni siquiera lo he intentado”, afirma Ana, a lo que asienten Juan Mari y Mariví. “Tú mismo te encierras en tu mundo porque recurres a la facilidad de trabajar en un taller específico”.

DIFICULTADES

Maite Ecay dio el paso en unas oposiciones de Osakidetza, pero no lo tiene fácil. La dependencia de una silla de ruedas plantea continuas dificultades: “El mayor problema es el desplazamiento desde Donostia hasta aquí”. Por un lado, debido al estrés de hacer diariamente 120 kilómetros, y por otro, porque Maite depende de tres personas —dos compañeros que también se desplazan a diario y su padre, que está jubilado— para ir al hospital, al no poder conducir un coche.

“Siempre tengo que ver quién puede venir y quién no”. El transporte público no ayuda: “Si vengo en tren, para estar aquí a las ocho de la mañana tengo que coger uno a las seis en Donostia”; eso, cuando tiene turno de mañana; el turno de tarde es aún peor: “Cuando salgo a las diez de la noche ya no hay combinaciones. Dependo de la buena voluntad de los compañeros o de familiares, que siempre tienen que hacerte un favor”.

Por lo demás, según Maite, “no tengo problemas insalvables. Hay incomodidades, como la necesidad de abrir las dos hojas de la entrada principal para entrar con la silla de ruedas, o la excesiva altura a la que están el reloj de fichar y los mandos del ascensor, pero si por mí fuera trasladaría el hospital tal como está a Donostia”.

Por el contrario, Juan Mari, Ana y Mariví ni siquiera tienen ascensor en su taller ‘protegido’.

Esa posibilidad de trabajar cerca de casa existe para Maite: “He solicitado un intercambio de puestos de trabajo con otra persona interesada en venir a Mendaró; sin embargo, el departamento de personal de



Maite Ecay

EL DIA A DIA

Tampoco en la vida diaria se han superado los obstáculos y problemas para los discapacitados: el gran número de motos estacionadas en aceras, para los ciegos; la falta de subtítulos en televisión, para los sordos; las barreras arquitectónicas de todo tipo, para las personas que deben desplazarse en silla de ruedas, etc., son unos pocos ejemplos.

Maite afirma que “hemos avanzado, pero no al ritmo deseable”. Por ejemplo, ella sólo puede acceder —por una puerta lateral— a una sala de los multicines Astoria, que han sido construidos hace muy pocos años; “el pretexto fue que no era nueva construcción, sino una reforma”. O en muchas de las nuevas calles donostiarras hay aceras con rebajes, “pero es más fácil subir y bajar por las entradas de garaje”. En algunas aceras en teoría adaptadas hay escalones de 10 centímetros de altura hasta la calzada. En la zona nueva de Intxaurre, casi todas las tiendas nuevas y bares tienen algún escalón...

“No es cuestión de invertir fortunas a posteriori, sino de planear los nuevos edificios e instalaciones pensando en todos los usuarios posibles”, dice Maite.

El mayor problema para la integración total de los minusválidos es de voluntad o mentalidad. Mucha gente tiene el prejuicio de que “los discapacitados no pueden trabajar”, y esa falacia cala incluso entre los propios afectados. “Si no se ve capaz, es difícil que se prepare y tenga posibilidad de acceder a algún puesto”.

Osakidetza en San Sebastián no ha dado el visto bueno”.

EL “EJEMPLO” DE OSAKIDETZA

Al parecer, el organismo de sanidad pública no está dispuesto a adaptar el centro de trabajo a las necesidades de una trabajadora en silla de ruedas, “aunque me dan todo tipo de excusas”. Bonito ejemplo para las empresas privadas.

“En realidad, la ley habla de practicar una discriminación positiva hacia las personas con discapacidad, pero esto no se da”, afirma Maite; en las oposiciones no hay plazas específicas. Luego, si un discapacitado obtiene plaza, depende de cada centro si adaptan sus instalaciones o no, a pesar de que todo empleador tiene derecho a recibir importantes ayudas de la administración. “A pesar de esa subvención, la situación laboral no es nada envidiable para los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad: El paro supera el 60%, lo que supone el triple de la media”.

PRODUCCION POR ENCIMA DE TODO

“Tanto nuestro empleo como las condiciones laborales dependen fundamentalmente de lo que producimos —explica Juan Mari—; trabajamos en régimen de subcontratación para otras empresas, que nos ponen condiciones muy fuertes. Las empresas intentan apretarnos las clavijas en los precios, y ello tiene una repercusión directa en los trabajadores”, concluye el delegado de ELA.

“Lo principal es la producción; la persona queda en segundo plano”, asegura Barrera. Sin embargo, para este delegado, “debería considerárenos a los trabajadores y trabajadoras más como personas”.

G. Zeberio



LABUR

✓ LAS CLAUSULAS ABUSIVAS QUE IMPONE AGROMAN

En contratos temporales por obra o servicio determinado, de la empresa Agroman, después de establecerse la jornada de trabajo de 40 horas semanales, se introduce una cláusula, en virtud de la cual "en el supuesto de que por razones ajenas, externas o internas, no se pudiese cumplir el horario del contrato aquí establecido, la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá rescindir el contrato de trabajo".

Tal cláusula, o bien es oscura, y según las reglas de interpretación de los contratos no debe favorecer a la parte que ha ocasionado la oscuridad, o bien es muy clara, abusiva e ilegal, desde el momento en que establece un régimen de extinción del contrato no contemplado en la ley, y que pretende nada menos que traspasar al trabajador todo el riesgo de la actividad empresarial y de la imposibilidad de la prestación laboral.

✓ SENTENCIA EN MATERIA DE REINTEGRO DE GASTOS

El reintegro de gastos médicos, en caso de denegación injustificada de asistencia por la medicina oficial, es una materia que genera litigiosidad y, consiguientemente, la intervención del servicio jurídico del sindicato.

En este tema, el Tribunal Superior de Justicia de la CAPV, acogiendo un recurso de ELA, ha condenado recientemente a Osakidetza a abonar a un afiliado una cantidad superior a los tres millones de pesetas. La medicina pública le envió de consulta en consulta sin establecer un diagnóstico; por lo que tuvo que acudir a la medicina privada, donde se le diagnosticó y trató de cáncer. El Tribunal ha considerado que ha concurrido una demora injustificada en la atención por la medicina pública, y una urgencia vital para acudir a la privada.

KONTRATU ADMINISTRATIBOIA NAFARROAN



tzuan daudeneko pertsonen zerbitzuerlazioa, noiz eta, lege batean halaxe aginduta, erlazio horrek arau administratiboak araupetuta egon behar duen.

Horrela, Nafarroan, 1993ko abuztuaren 30eko Foru Dekretu Legislatiboa, Nafarroako Herri Administrazioaren zerbitzuko Pertsonalaren Estatutua onesten duenak, zilegizko deklaratu du Nafarroako administrazioek arau administratibopean kontratatu ahal izatea "personal finkoa ordezkatzeko eta beren plantilletako lanpostu hutsak behin-behinekoz betetzeko".

Nafarroako administrazioek, beraz, legearen aldetik eskutik hogeitamaika dituzte, komenentzien araberak kontratu laboralak zein administratiboak

Kontratazio tenporala aurrera eramateko, administrazioak enpresa pribatuak adina aukera du; Nafarroako administrazioak, halere, bat gehiago; alegia, kontratu administratiboarena. Estatuko administrazio eremuan, Funtzio Publikoa eraldatzeko neurriei buruzko Lege jadanik aspaldikoak debekatu eta eragotzi egin zuen administrazioak kontratu administratiborik egin ahal izatea behin behineko lan eta beharriaztarako, lan berezi eta zehatz, ez-ohizkoetarako, eta salbuespen gisa, izan ezik.

Debeku hori arau oinarrizkoaren lehen ezarri zen, alegia, Konmunitate Autonomo guztietako legegintzak errespetatu beharreko arautzat. Baina oinarrizko arau horrek ez du Nafarroa beste Autonomia Elkarteak bezain artez ukitzen, Funtzio Publikoko Lege beraren hamaugarren arau gehigarriak Nafarroako Elkarte Foralean legea bertako eskubide historikoak kontuan hartuta aplikatuko dela bereziki adierazten duelako.

NAFARROAKO LEGEA

Langilearen Estatutuaren 1.3 artikulua-
ren arabera, lege laboralaren eremutik
kanpora geratzen da Estatuaren zerbi-

egiteko.

KONTRATU LABORALA AUKERAN HOBE

Kontratu administratiboa ala laborala?. Kontratu administratiboak ere desentreguko babesa du (otsailaren 20ko 322/1985 Erret Dekretuaren arabera). Alde horretatik gaitzerdi. Bestalde, kontratazio tenporalaren arloan gehiegikeria puri-purian dagoenean, baita administrazioaren baitan eta barrutian ere, jurisdikzio kontenzioso-administratibora jo behar izatea erreklamatzeko orduan, administrazioarentzako abantaila besterik ez da. Badirudi hortaz kontratu administratiboaren aldeko aukera egiteak, langileari erreklamatzeko oztupoak areagotzea beste helbururik ez duela. Ez litzake txarra izango Nafarroako administrazioek kontratazio administratiboaren aukera ez-ohizko lanetarako eta salbuespeneko kasuetarako mugatuko balute.

J. B. Harriola



■ EL FONDO DE GARANTIA SALARIAL

Hay muchas ocasiones en las que los trabajadores de una empresa se ven afectados por situaciones de insolvencia, suspensión de pagos, o, incluso, quiebra de la empresa. Ante esto pueden preguntarse qué ocurrirá con sus salarios, y quién se hará cargo de pagarles cuando la empresa ya no puede hacer frente a sus obligaciones. Para subsanar, al menos en parte, las situaciones creadas en tales casos, el **art. 33** del Estatuto de los Trabajadores establece que el Fondo de Garantía Salarial (**FOGASA**) es el organismo del Ministerio de Trabajo encargado de abonar a los trabajadores el importe de los **salarios e indemnizaciones** pendientes de pago, a causa de **insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores** de los empresarios, dentro de unos topes. La Directiva 987/80, de la Unión Europea, por otra parte, exige a los estados miembros la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

I.- SALARIOS

En los supuestos indicados, el FOGASA abona a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago,

cuando se dan las siguientes condiciones:

- que los salarios estén **reconocidos en acto de conciliación** por el empresario, **o en sentencia judicial**; puede tratarse igualmente de salarios de tramitación que el juez acuerda en caso de despido improcedente.

- que su importe no exceda de:

a) la cuantía resultante de multiplicar: **el duplo del salario mínimo interprofesional** diario (SMI) por los días pendientes de pago;

b) **ciento veinte días** (cuatro meses) como máximo de salarios pendientes.

El tope máximo de la prestación por salarios es, pues, el importe de 120 días del valor del duplo del salario mínimo interprofesional.

II.- INDEMNIZACIONES

En los mismos supuestos, el FOGASA abona a los trabajadores las cuantías correspondientes a indemnizaciones pendientes de pago, en los siguientes términos:

- las indemnizaciones deben estar reconocidas como consecuencia de **sentencia o resolución administrativa** a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos.

- su importe se calcula, a los efectos de su abono por el FOGASA, según las siguientes reglas:

a) en caso de indemnización derivada de **despido o extinción de contrato** solicitada por el trabajador por incumplimientos del empresario, sobre la base de **veinticinco días de salario por año de servicio**, con el **límite de una anualidad**;

b) en caso de indemnización derivada de extinción de contrato por causas técnicas, organizativas o productivas (**expediente de regulación de empleo**), a razón de **veinte días de salario por año de servicio** (R.D. 505/1985, de 6 de marzo), prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año; y con el **límite** así mismo de una **anualidad**.

Tanto en uno como otro caso, el salario diario, base del cálculo, no puede exceder del tope del **duplo del salario mínimo interprofesional**.

Con carácter general, se deben tener en cuenta dos precisiones:

1.- El salario mínimo interprofesional a aplicar, a efectos de establecer el tope del duplo de dicho SMI, es el **SMI vigente en el momento de la fecha de insolvencia**.

2.- **El cálculo del duplo del SMI no incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias**; hasta el 8 de noviembre de 1.995 sí se incluía, pero a partir de dicha fecha el FOGASA ha aplicado el criterio contrario establecido por la Sentencia del Tribunal Supremo de 16-5-95 (A. 3777); lo que ha venido a reducir las prestaciones del FOGASA.

III.- EMPRESAS DE MENOS DE VEINTICINCO TRABAJADORES

En el caso de extinciones de contrato por causas técnicas, organizativas o productivas (tanto se trate de **expedientes de regulación de empleo**, como de **despidos por causas objetivas**), en **empresas de menos de veinticinco trabajadores**, el FOGASA abona el **40 por 100 de la indemnización legal** que corresponda a los trabajadores, con los topes ya indicados.

El abono por parte del FOGASA en estos casos es **directo**, no dependiendo de que la empresa sea o no insolvente; sin perjuicio de que, en el caso de que la empresa sea insolvente, el FOGASA deba responder subsidiariamente del 60 por 100 restante en las condiciones expuestas.

ELA-METAL PREPARA SU ORGANIZACION PARA EL SIGLO XXI

El V Congreso del Metal, la federación de ELA que cuenta con mayor número de afiliados y afiliadas —un tercio del total— tuvo lugar los pasados 21 y 22 de junio en Vitoria-Gasteiz.

Los 198 delegados y delegadas asistentes debatieron tres ponencias, que habían sido analizadas y discutidas previamente en las secciones sindicales y federaciones comarcales: la dedicada a la *Política Industrial, Por una negociación colectiva más organizada y activa, y Preparando la organización para el siglo XXI*. Los delegados y delegadas de este V Congreso aprobaron también unos nuevos estatutos federales y una resolución sobre el fraude fiscal.



CONSTITUIDA LA FUNDACION VASCA PARA LA FORMACION CONTINUA

El pasado 19 de julio quedó constituida la Fundación vasca para la Formación Continua, en el que están representados ELA, LAB, UGT y CC OO, el Gobierno Vasco y Confebask.

El órgano tripartito que gestionará en la CAPV la formación de trabajadoras y trabajadores en activo llega casi diez meses más tarde de la firma del Acuerdo Interprofesional correspondiente, y gestionará las cantidades derivadas de las cotizaciones para formación profesional derivados de los presupuestos generales del estado (cuota de formación profesional), fondos europeos y las cantidades que las propias instituciones vascas (Gobierno y diputaciones), destinen a las actividades de formación continua.

NEKAZAI GANBARAK, DESAGERTZEAR

Bizkaiko eskualde ganbara agrarioetan hamabost lanpostu galduko dira Eusko Jaurlaritzak beroiek mantentzeko urtero eman izan duen dirulaguntza kentzen badu, ELAk salatu duenez. Sindikatuko Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federakundeak (EETF) gogoratu egin du ganbara hauek baseritarrentzat garrantzi haundiko zerbitzua bete dutela orain arte, Gizarte Segurantzako tramiteak burutu baitituzte (jubilazioak, bajak, alargun-pentsioak, ganadu mugimendurako paperak, etab.).

EETFen arabera, Nekazari-tza, Arrantza eta Elikadura sailak asmo hori betez gero eskualde ganbarek hamabi urteotan burutu izan duten lana deuseztuko du. Federakundearen arabera, are larriagoa da erabaki hau Jaurlaritzak bere kasa hartu baitu, langile eta erabiltzaileei galdegin gabe.



Además de fijar los objetivos de la federación para los próximos cuatro años, los metalúrgicos eligieron a la Secretaría; José Mari Larrañaga fue reelegido secretario general.

