

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

AZAROA 1996 NOVIEMBRE Nº 47 ZENB.

LEY DE ORDENACION
SANITARIA

"ENFERMAR NOS VA
A SALIR CARO"

MARIA EUGENIA
PEREZ DE ARRILUZA

"ZERBITZUEN
SEKTOREAN
PREKARIETATEA
DEUSEZTU
BEHAR DA"

ELA-K LAU EKINTZA ALOR PROPOSATZEN DITU ENPLEGUA SORTZEKO

ALTERNATIVA PARA EL EMPLEO

NUMERO 47 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: ALTERNATIVA PARA EL EMPLEO
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA CON CARLOS CUSTER
- 9 INTERNACIONAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 ENTREVISTA CON EUGENIA PEREZ DE ARRILUZZA
- 14 ECOLOGIA
- 15 SALUD LABORAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20 INCINERADORA ARRASATE
- 21 VALORACION DE LA LEY DE ORDENACION SANITARIA
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

ERREDAKZIO TALDEA

DIRECTOR/ ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES /IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

"NUESTRA PARTE" DEL AUTOGOBIERNO



Desde hace años viene planteando ELA el modelo de servicio integral de empleo y formación que propugna para Euskal Herria, un modelo que compendie la proyección de necesidades, la formación adecuada a dichas necesidades y, por último, la intermediación entre demanda y oferta de empleo.

La propuesta de ELA ha suscitado un alto grado de aceptación de las instituciones autonómicas que se encuentran, sin embargo, con el "pequeño problema" de que la parte más importante de las competencias necesarias para que estas instituciones —sean de Navarra o de la CAPV— puedan aplicar una política de empleo y formación como Dios manda sigue en manos del Estado. Por mucho que estén recogidas en el Estatuto de Gernika y el Amejoramiento.

Otras parcelas del autogobierno deben de marchar mejor, por lo que nos dicen. Eso sugieren los

acuerdos que entre el Estado y la CAPV se han alcanzado al parecer en materias que afectan a la autonomía financiera. Sin embargo, y sin negar la importancia de esta relativa autonomía financiera en cuanto parte del autogobierno, a muchos ciudadanos y, desde luego, a los trabajadores y trabajadoras los conciertos, cupos, impuestos especiales, etc. se nos antojan cuestiones un tanto lejanas. Lejanía con la que tiene que ver probablemente el sentido no precisamente social que a la autonomía financiera han dado hasta el presente las instituciones vascas.

A quienes desde el sindicalismo vasco hemos mantenido un compromiso de ya muchos años con el Estatuto no se nos puede seguir pidiendo que mantengamos dicho compromiso cuando la realidad de los hechos nos ha demostrado hasta la saciedad que desde el poder central no existe voluntad alguna de cumplir el compromiso estatutario en materias como el empleo, la formación profesional y la seguridad social. Es decir, "nuestra parte" del Estatuto, aquellas materias que en cuanto trabajadores nos afectan más directamente.

La situación es, a nuestro juicio, de una gravedad extraordinaria y no se resuelve con operaciones como la puesta en marcha del chiringuito informático, llamado Langai, que el consejero Jauregui -el del "mejor autogobierno del mundo"- y el Gobierno de Gasteiz en su conjunto intentan hacer colar como servicio de empleo. Lo que menos necesitamos es cosmética.

SENDOTU BEHARREKO LOKARRIA



"Hoy, la mayoría social, política y sindical está pidiendo que se respeten los derechos de los presos vascos y se ponga fin a la política de dispersión, y no es admisible que el gobierno central haga oídos sordos a este clamor", declaró José Elorrieta en el acto en el que se hizo público el apoyo de diversas organizaciones sindicales al manifiesto de la asociación de familiares de presos Senideak.

Urtetan dihardu honez gero ELAk euskal gizartean errotu diren polarizazioa eta aurrez-aurreko jarrerak gainditzeko dugun premia aldarrikatzen eta, ahal izan duen neurrian, hortara eraman gaitzaketan bideetan barrena urratsak ematen. Egoeraren gordintasunak —Montxo Doral gure kidearen erahilketak sortutakoa, esate baterako— harresiak altxatzera bultzatzen gintzakeenean ere, ELAk polarizazioaren kontrako erronka inposatu dio bere buruari. "Polarizazio eta inkomunikazio dinamika beltz hori hautsi egin behar da, non gizarteko alde bakoitzak bere irainak eta saminak besterik ez dituen sentitzen, beste euskaldun batzuren arrazoi eta sufrimenduaren aurrean begiak ixten dituelarik" zioen

ELAren komite nazionalak aurten go martxoak 11an kaleratutako ebazpenean.

ELAk euskal presoeri buruz hartutako jarrerak ba du zerikusirik hain premiazkoetat jotzen ditugun komunikazio eta elkartasun dinamika berriak sortzen joateko erabakia-rekin, ez bait zen posible preso eta senitartekoen "arrazoi eta sufrimenduaren aurrean begiak itxita" jarraitzea.

Presoen egoerari buruzko sensibiltzazioak eta konpromisoak —euskal gizartean, zorionez, hedatzen ari direnak— oinarritzeko justizia eta gizatasun kontsiderazio ukaezinei erantzuten diete. Hortaz gain, gure herriaren adiskidetze edo erre-kontziliazio prozesuaren urrats txiki baina garrantzizkoa izan daitezke, alde batetik nahiz bestetik sendotzen saiatu beharko ginatekeen lokarri segaila. Horrela ikusten dugu, behintzat.

Ez da arrisku eta kontraesanik gabekoa gai honetan, beste zenbaite-tan bezala, ELA egiten ari den apustua. Baina arrisku, kontraesan eta guzti, ezinbestekotzat jotzen dugu aipatutako adiskidetze-aren lokarri indartzen joatea.

Abiapuntu eta ikuspegi desberdina izan arren, herri eraikuntzan pauso berriak emateko prest gaudenok ezin dugu aurrez-aurreko jarrerak inposatzen ditugun blokeoaren morroi luzaroan jarraitu.

Behin eta berriz ELAk salatu izan duen legez, langabezia da Euskal Herriko arazorik kezkarrietakoa. Populazio aktiboaren %20tik ez da jexten eta gazteen artean %50 ingurukoa da. Egoerari aurre egiteko bide bat gehiago izan dadin, sindikatuak enpleguaren banaketari buruzko proposamen multzo bat plazaratuko du. Langile guztientzat enplegua lortzea bazterezinako helburua da mugimendu sindikalarentzat, eta gizarte osoarena izan dadin saiatuko da ELA. Hemen doaz hortarako aukera batzuk.



REDUCCION DE JORNADA, SUPRESION DE HORAS EXTRAS, JUBILACIONES ANTICIPADAS Y REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO SON LAS MEDIDAS QUE PROPONE ELA

ALTERNATIVA PARA EL EMPLEO

Ante la dificultad de crear empleo, muchos defienden la necesidad de repartir los puestos de trabajo existentes. Ahora bien, para que las fórmulas de reparto resulten eficaces deben reunir las siguientes condiciones, según Juan Miguel Mendoza, responsable de política industrial de ELA:

- ✓ Adoptar formas diferentes, actuando sobre la jornada semanal, mensual, anual o de ciclo vital.
- ✓ Implicar reducciones importantes y de aplicación generalizada. Las reducciones de jornada actuales se compensan por el aumento de la productividad y de las horas extraordinarias.
- ✓ Contar con el apoyo financiero de la Administración.
- ✓ Han de ser negociadas. Es preciso que las fórmulas de reparto interesen a ambas partes.

✓ Además del reparto, deben negociarse también los empleos sustitutorios.

“Debemos reivindicar y exigir la aplicación de determinadas fórmulas de reparto del trabajo –basadas en el cambio del tiempo de trabajo de personas en activo por nuevos empleos–, que pueden aliviar el paro”, explica Mendoza.

El dirigente de ELA advierte, sin embargo, que “no hablamos, como los go-

biernos y patronales, de repartir salarios” –solidaridad entre pobres–, “porque ello no se sostiene, ni siquiera desde el punto de vista económico: la economía se hundiría si el reparto del trabajo significase una reducción general de salarios. El esfuerzo debe ser asumido por parte de todos los agentes sociales, incluidos los empresarios”.

○ ALTERNATIVA POR EL EMPLEO

En consecuencia, ELA propone a la sociedad cuatro medidas concretas para que las personas hoy desempleadas puedan empezar a trabajar.

■ Reducción de jornada

La reducción de la jornada crearía empleo porque las plantillas de las empresas están en estos momentos muy ajustadas. **Cada hora de reducción en el conjunto de las empresas de Euskal Herria equivale al tiempo de trabajo de 17.500 nuevos empleos.**



“EUSKAL HERRIKO ENPRESA GUZTIETAN LANALDIA ORDUBETE MURRIZTUZ GERO, 17.500 LANPOSTU SOR LITEZKE”

La tradicional reivindicación de reducir jornada para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida ha sido la mejor fórmula de generación de empleo. Sin embargo, desde 1982 hasta hoy la jornada laboral se ha reducido sólo en un 3 ó un 4%; el paralelo aumento de la productividad registrado en el mismo periodo no ha permitido crear puestos de trabajo. La reducción sustancial (superior al 10%) de la jornada podría tener gran repercusión en el empleo, pero plantearía la dificultad de repartir su coste.

■ Cambio de horas extras por nuevos contratos

Para hacer frente a las necesidades de producción se están utilizando horas suplementarias, en lugar de acudir a contrataciones adicionales. Su conversión en empleo supondría un importante impulso para el mercado de trabajo. **La compensación de las horas extras por nuevos contratos podría suponer entre 15.000 y 20.000 nuevos empleos.**

Sin embargo, hay problemas para acabar con este exceso. Para muchos trabajadores las horas extras suponen un complemento del salario, que a veces no permite vivir con dignidad; para otros se hacen tan habituales que generan hábitos difíciles de recortar. Por otra parte, los empresarios consiguen una gran flexibilidad en la producción aprovechando las necesidades —o la precaria situación— de los trabajadores para prolongar la jornada de forma abusiva.

Para solucionar el problema deberán cerrarse acuerdos para la sustitución de horas extraordinarias por nuevos empleos. Cuando no sea posible evitarlas, se compensarán con tiempo libre que posibilite contrataciones sustitutorias, que deben ser obligatorias.

■ Jubilaciones anticipadas / Nuevas contrataciones

En la CAPV existen hoy 68.300 personas activas mayores de 55 años. **La aplicación de medidas sustitutorias a partir de los 60 años podrían afectar en cinco años a 53.000 trabajadores.** La sustitución de trabajadores mayores por jóvenes con mayor nivel de formación y capacidad de adaptación puede ser necesaria dada la velocidad de la evolución tecnológica.

Pueden plantearse, entre otros, dos tipos de jubilación anticipada con sustitución obligatoria: A media jornada a los 60 años y total a los 60 años.

A. Jubilación a media jornada a los 60 años

Este es un sistema ideal sobre el papel: combina la permanencia en la empresa de trabajadores con experiencia y la entrada de jóvenes cualificados, con mayor capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías. Puede ser fácilmente aplicable, porque bastaría con una inter-

pretación generosa de la legislación vigente.

Un periodo de desempleo parcial durante 2 años, empalmado con el contrato de relevo a los 62, permite contratar a un joven a media jornada. Cada dos personas jubiladas supondrían así una contratación a jornada completa.

B. Jubilación total a los 60 años

Esta medida sería interesante para las empresas y para trabajadoras y trabajadores, pero la legislación no da facilidades para aplicarla. El desempleo sólo cubre 2 años como máximo. Pero dadas las ventajas que supondría, las administraciones de Euskal Herria deberían compensar económicamente este tipo de jubilación, que no tiene un coste excesivo teniendo en cuenta el ahorro en subsidios de paro y los ingresos suplementarios que se obtienen por cotizaciones sociales.

■ Reparto voluntario del tiempo de trabajo

Los trabajadores con jornada completa deberían tener la posibilidad de optar por un horario parcial, con obligación de ser sustituidos por otros trabajadores en proporción a la reducción de jornada y bajo las mismas condiciones de aquellos.

Muchos trabajadores y trabajadoras reducirían su jornada si pudiesen hacerlo en condiciones razonables. Esta medida será eficaz bajo las siguientes condiciones:

—la reducción no debe afectar a las prestaciones ni a la pensión

—debe haber garantía de vuelta al trabajo a tiempo completo.

G. Zeberio



■ GAZTEAK ETA ENPLEGUA

Ondoko informazioan aurkeztutako proposamenak ikusi ondoren, goazen errealtatera. Zein egoeratan daude gazteak? Nola ikusten dute langabaziaren arazoa? Bilboko ELA-Gazteak taldeko kide batzuekin solastu gara horren berri jakiteko. Eta azaldu diguten lan merkatuaren egoera ez da bat ere polita:

“Lana egon badago, baldintza oso txarretan. Paperdenda bantentzako saltzaile izateko autonomo egitea eta kotxea nik jartzea eskatzen zidaten”, dio X.ek

G.k bere egoera azaltzen digu: “Nik ikasketak amaitu ditut, baina ordezkio zerbitzu soziala egiteko toki bat eman zain nago. Bi urte atzeratzen omen da hori, eta ordurarte lanean hastea oso zaila da, soldadutzatik libre egotea esijitzen baitute enpresariak”...

A.ri lanpostua eskaini diote, baina baita ere baldintzak ezarri: “kotxea izan behar



duzu eta egun askotan hamabi ordu lan egin, aparteko orduak kobratu gabe noski”...

Zer da hobia? Lan baldintza laidogarriak eta soldata lotsagarriak onartu edo kalean geratzea? “Helburua eredu yankira iristea da, gazteak edonon, edonola eta soldata miserable baten truke lan egiteko prest egon dadila lortzea”, dio X.ek.

Taldekiek irtenbidea argi ikusten dute: “Ekintza sindikala da bide bakarra. Enpre-

setan ekin behar zaio arazoari, batipat haundietan, gainontzekoei tira diezaieten”.

Beraz, lanean ari direnek badute erantzukizunik gazteekiko: “Negoziazio kolektiboaren bidez ETTak ez onartzea; behin-behineko kontratuak finko egiteko bideak jar-tzea; hitzarmen kolektiboetan gutxieneko baldintzak ezartzea, etab. Gehiegizko aparteko orduak ere negoziazio kolektiboaren bidez murrutu litezke, adibidez garestiago jarriaz”.

NEGOCIACION COLECTIVA



CONSTRUCCION Y MADERA

EL SECTOR DE LA MADERA FRENA EN NAVARRA LOS INTENTOS DE CENTRALIZAR LA NEGOCIACION

Tras diez días de huelga, los sindicatos ELA, LAB, UGT y CCOO alcanzaron un acuerdo con la patronal del sector de la madera de Navarra. El acuerdo recoge un incremento salarial del IPC pasado para los tres años de vigencia, más un 15% de subida en todos los conceptos (2,5% cada año hasta el 2000) en compensación por la supresión de la antigüedad. El acuerdo contempla también una reducción de dos horas para el año 1997 y otras dos para el año siguiente, así como mejoras salariales para los contratados mediante contratos de aprendizaje y a través de ETTs, cuyos sueldos se equiparán en tres años a los del convenio.

La posición de ELA y LAB, que cuentan con una representación del 57% en el sector, ha sido determinante en este conflicto, ya que UGT y CCOO estaban dispuestos a apoyar el convenio estatal, para lo que contaban con el beneplácito de la patronal. El liderazgo de ELA y LAB ha salvado el convenio de la madera, ante los intentos de la patronal y los sindicatos UGT y CCOO de trasladar el convenio estatal a Navarra.

IKEGAF

SEPTIMA HUELGA EN PETRONOR

La totalidad de los trabajadores de Petronor ha secundado la séptima huelga en lo que va de año. Los trabajadores de la refinería combinaron, como en otras ocasiones, los paros con movilizaciones en la calle y se concentraron

ante las oficinas centrales del BBV y de la BBK en Bilbao. Entre las reivindicaciones del comité de empresa están, además de la retirada del plan de reestructuración que contempla la eliminación de 200 puestos de trabajo, la fijación de la vigencia del convenio en dos años, un incremento salarial del IPC más un punto y medio y una reducción de jornada de ocho horas.

SERVICIOS PUBLICOS

CONTINUAN LAS MOVILIZACIONES EN EL SECTOR PUBLICO

Los trabajadores de las administraciones de Gasteiz y Madrid han protagonizado durante el mes de octubre varias manifestaciones para protestar contra la política salarial de ambos gobiernos. La Federación de Servicios Públicos ha exigido al Gobierno vasco que inicie inmediatamente las negociaciones de las condiciones de trabajo de los funcionarios y ha rechazado la propuesta de un "incremento moderado", al considerar que "supondría un recorte más del salario de los empleados públicos".

ELA ha recordado al Gobierno vasco que la decisión del Gobierno central de congelar el salario a los funcionarios que dependen de la administración del Estado "no afecta" a los funcionarios vascos, ya que "aquí hay capacidad y margen jurídico suficiente para un marco propio de negociación".

FETA-ETEF

PAROS EN LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE CRUCES

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación ha impugnado el decreto de servicios mínimos elaborado por el Departamento de Trabajo ante el anuncio de paro de dos horas y media realizado por el comité de empresa de



Merusa, concesionaria de la limpieza en el Hospital de Cruces, ya que permite a la empresa contar para los días de huelga con más plantilla que en una jornada de trabajo habitual.

La huelga ha sido convocada tras nueve meses de negociación sin que la dirección de la empresa haya modificado su oferta inicial de un incremento salarial del 2,75%.

El comité de empresa exige para este año un incremento salarial del 4,75%, un sistema de contratación que evite la presencia de las ETTs y la conversión de los despidos improcedentes en nullos radicales, entre otros aspectos.

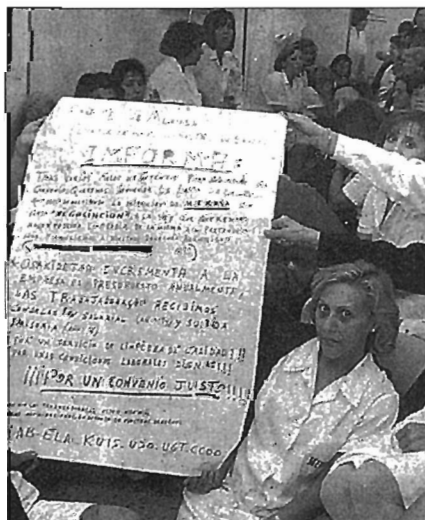
BANKETXEETAN ERE EUSKAL KOMENIOAREN ALDE

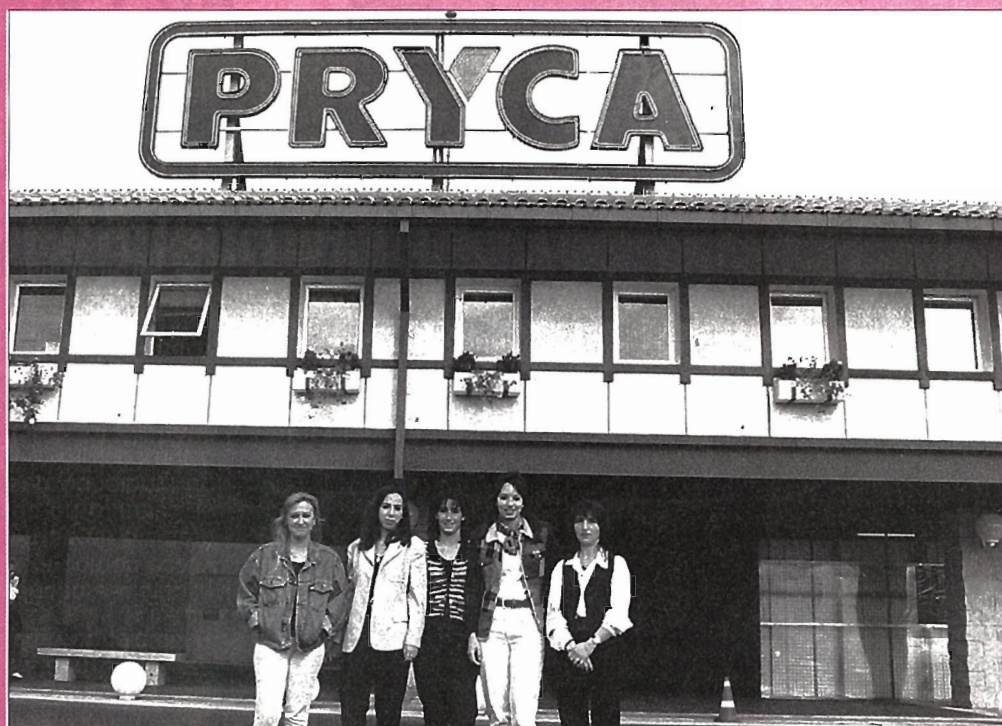
ELAk LABekin batera banketxeetan euskadiko hitzarmenaren aldeko kanpaina bati ekin dio. Bi sindikatuon iritziz azken urteotan bankako langileek eros ahalmena galdu dute eta lan baldintzak gaitzotu egin dira arlo hontan. Bestalde, ELA eta LABek emaniko datuen arabera sektore honetan ia bi mila lanpostu galdu dira Euskal Herrian estatuko lan hitzarmenaren eraginez.

SEGURU ETXEETAKO LAN HITZARMENAREN EGOERA SALATU DUTE

Sindikatu abertzaleen esanetan UGT eta CCOOk sinatuko duten hitzarmenak soldata murrizketa handiak ekarriko ditu, batipat, aintzinasun-plusa ezabatu ostean. Era berean, lan orduen aldaketa eta mugikortasun geografikoa inposatu ahal izango dute enpresak UGT eta CCOOk ontzat eman duten lan hitzarmena sinatu orduko.

Juan Antonio Korta





Una pequeña victoria sobre la precariedad

— CRISTINA ARENAL, SECRETARIA FEDERAL DE LA FETA EN BIZKAIA —

La conversión del empleo temporal en empleo fijo es una reivindicación no siempre defendida ni con la fuerza ni con la convicción que exige una realidad en la que los contratos temporales alcanzan el 33,5% —siete puntos más que en 1991— y en la que de cada 100 contratos registrados en el INEM sólo 3 son fijos.

Los limitados y a veces poco satisfactorios resultados que obtenemos suelen ser motivo de desánimo o de justificación para no insistir en esta reivindicación. Por eso, conseguir que en Pryca de Sestao se conviertan en fijos unos 150 contratos, nos aporta nuevos bríos.

Este centro de Pryca se abrió hace dos años, con una plantilla al uso en este tipo de empresas: mayoría de mujeres; edad media inferior a los treinta años; contratos a tiempo parcial —de 13, 18 y, algunos, de 39 horas semanales—, que permiten una flexibilidad a la medida de los intereses de la empresa en cada momento.

En el corto periodo en que ha funcionado el comité de empresa, elegido en abril pasado y en el que ELA tiene la mayoría, la reivindicación permanente ha sido la estabilidad de los contratos. No se han hecho muchas cosas ni novedosas. La mayoría de las veces ha sido exigir el cumplimiento de la ley o del convenio.

Hacer del empleo estable el eje de las exigencias tiene, por fin, un resultado: el 50% de la plantilla pasará a ser fija, lo que, por otro lado, quiere decir que queda

aún otro 50% eventual, pero que no ensombrece en nada la importancia de lo conseguido.

Con la confianza que dan los propios logros y con la seguridad de superar bastantes temores “de que me echen”, las sindicalistas de Pryca van a poder hacer más cosas, como velar por el cumplimiento de la jornada, el respeto a los días festivos, etc. Van a poder preparar, también, el terreno para pelear por un convenio de grandes almacenes en Euskadi.

Nuestra contribución en la lucha contra el desempleo y la precariedad a través de la negociación colectiva tiene posibilidades ciertas si de verdad nos comprometemos con ello y trabajamos en esa dirección. Si son reivindicaciones que no se quedan en el mero discurso, en el papel.

La precariedad, igual que los altos índices de paro, son utilizados por la patronal para debilitar nuestra capacidad reivindicativa. A la tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo que plantean los empresarios “porque hay mucha gente dispuesta a trabajar por menos”, explotando así a las personas desempleadas, se suma la amenaza de no renovar contratos a los eventuales que no adopten una postura dócil y sumisa con las exigencias patronales.

Nuestra lucha contra el paro y la precariedad es un ejercicio solidario con los que no tienen trabajo o lo tienen eventual. Pero lo es también con los que cuentan con un contrato fijo, cuyo convenio depende de la capacidad de reivindicar sin miedos ni amenazas.

EL COMENTARIO DEL MES

Zazpi urtez Munduko Lanaren Konfederakuntzako (CMT) lehendakari izan den Carlos Custerrek Bilbon garapenerako elkarlanari buruz hitzaldi bat eman zuen joan den urriak 4ean. ELAk aukera hau baliatu zuen burutu duen lanagatik eskerrak eman eta omenaldi bat egiteko.

CARLOS CUSTER, SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACION MUNDIAL DEL TRABAJO

"LAS BUENAS INTENCIONES NO BASTAN PARA ACABAR CON LA EXPLOTACION DEL TERCER MUNDO"

-¿Cuáles son los retos del sindicalismo internacional hoy?

-Nos enfrentamos con dos grandes temas: la globalización de la economía y el proyecto neoliberal. La globalización, que no tiene en cuenta una dimensión social, ni política, ni cultural ni ecológica, puede llevarnos a una encrucijada muy seria. Un dato para que visualicemos la magnitud del problema: el 19% de la población concentra el 83% de la riqueza, es decir, la fortuna de 358 individuos es superior a la renta anual acumulada de 2.600 millones de personas del planeta.

Los sindicalistas no nos podemos oponer ni al crecimiento económico ni a que el sector privado pueda tener garantía en su inversión de una rentabilidad razonable; no nos podemos oponer a que el Estado trate de ajustar sus cuentas para no vivir permanentemente endeudado interna o externamente... Pero estos son instrumentos. Lo importante es saber esos instrumentos, e inclusive el capital, al servicio de quién están, de qué modelo, y en qué medida ese proyecto y ese modelo implican un desarrollo integral.

-¿Qué podemos hacer los sindicatos para impulsar cambios?

-No se puede hablar de buscar un ordenamiento más o menos equilibrado y racional del mundo si las instancias políticas y los que toman decisiones a nivel económico no tienen en cuenta la desigualdad del comercio internacional. Se está dando la apertura de los mercados en los países pobres y proteccionismo en los países desarrollados, cuando la lógica indica lo contrario, darle facilidad a



Carlos Custer (centro), durante la charla que dio en Bilbao.

los países del tercer mundo para que ubiquen sus productos y admitir un cierto grado de proteccionismo de los países que tratan de desarrollar mínimamente ciertos sectores económicos.

-El poder económico y político está concentrado en manos muy concretas...

-Ahí tenemos a los grupos de capitales a nivel internacional. Hoy la especulación financiera es 40 veces mayor que el flujo de la economía real, y este capital financiero difuso se ha convertido en un superpoder gigante. Hay tres grandes organizaciones a nivel mun-

dial que deciden gran parte de la economía: el FMI, el B.M. y la Organización Mundial del Comercio. Estas organizaciones son controladas por los 7 u 8 países más ricos del mundo.

MAS SOLIDARIDAD

-¿Cuáles son las patas fundamentales del orden internacional alternativo que propugna la CMT?

-Si continuamos con este esquema a nivel internacional podemos llegar a una crisis muy seria del sistema capitalista, porque esta concentración de la riqueza y los avances tecnológicos están excluyendo cada vez a más sectores de la población.

La propuesta de la CMT es que el ordenamiento internacional económico y financiero actual, sea acompañado cada vez más por una legislación social, por una legislación financiera, ecológica, etc.

Nosotros, a nivel internacional, estamos haciendo esfuerzos conjuntos con otras organizaciones para tratar de componer un frente sindical que pueda tener más influencia a nivel de los organismos económicos y financieros dominantes.

Hemos hecho algunos pequeños progresos, pero todavía nos falta mucho. Tenemos que generar un contrapoder social mucho más grande, y en esto nos tienen que ayudar las organizaciones nacionales. Ahí nos tienen que ayudar ELA, asumiendo una nueva dimensión social y que se refleje en la formación de sus delegados, en la acción sindical...

J. Jayo

AMIGOS PARA SIEMPRE

José Miguel Leunda, presidente de ELA, ha valorado muy positivamente la gestión de Custer, que deja la secretaría general de la CMT tras 7 años de mandato, destacando los avances dados por esta internacional en África y la especial sensibilidad mostrada hacia los sindicatos de Europa central y del Este.

Bajo la dirección de Carlos Custer, la CMT ha potenciado también la colaboración intersindical con las otras dos grandes organizaciones internacionales a las que pertenece ELA, la CIOSL y la CES, realizando diversas acciones conjuntas. "Carlos Custer, ha asegurado Leunda, ha dejado el listón realmente alto a su sucesor". Finalmente, el responsable de relaciones internacionales de ELA ha destacado las numerosas atenciones de Custer hacia ELA, así como su respeto y comprensión de las particularidades del pueblo vasco. "La relación con Carlos Custer ha superado con mucho lo estrictamente profesional. Carlos es hoy y para siempre un buen amigo".

MUNDO

EL SUR ESTA CADA VEZ MAS AL SUR

Las reuniones de las organizaciones sindicales internacionales ofrecen la oportunidad de recibir información sobre la situación de la clase trabajadora y de los sindicatos en regiones del mundo de las que habitualmente existe un gran desconocimiento. En el caso de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) esta información es especialmente rica en relación a los países en vías de desarrollo. Así ha sido también en la última reunión del Comité Confederal de la CMT, el pasado mes de octubre. Este Comité Confederal nombró como futuro secretario general a Willy Thys, presentado por la CSC belga, tras la petición de su anterior dirigente, Carlos Custer, que no se ha presentado para un tercer mandato.

■ ASIA

En el continente asiático subsisten el incremento del paro, la extensión de la pobreza y los problemas provocados por la deslocalización de las empresas, la droga, la especulación, la economía paralela (sumergida), la desnutrición, la creciente —y a veces desbordante— urbanización.

La mundialización de la economía, con los fenómenos que implica y la integración económica, son dos tendencias que deben afrontar los sindicatos. La formación y capacitación de sus cuadros y responsables constituye una de sus prioridades.

Las previsiones apuntan a que continuará el crecimiento económico en Asia, aunque ralentizándose, en los próximos tres años. El crecimiento económico no conlleva necesariamente una creación sustancial de empleo ni un desarrollo social satisfactorio. Menos aún cuando el clima dominante obedece a criterios de ajuste estructural basados en la liberalización, la desreglamentación y la privatización.

■ AFRICA

El proceso de democratización iniciado hace algunos años en la mayoría de los países presagiaba una



mejora de las condiciones de vida de los trabajadores africanos. La situación, sin embargo, ha evolucionado mal, incluso ha retrocedido en no pocos casos, y la pobreza ha aumentado. Las causas de este empeoramiento han sido la devaluación de las monedas, los ajustes estructurales, el cierre de las empresas estatales, el frecuente impago de los salarios en la función pública...

Por eso, muchas sociedades africanas atraviesan un período de turbulencias sociales. La transición hacia la democracia parece larga y difícil. Tarda en estabilizarse. Y gran parte de Africa es víctima de un proceso de exclusión en el mundo abierto de intercambios económicos y mercantiles.

El sindicalismo en Africa se encuentra en un cruce de caminos. Todos coinciden en que sin un mínimo nivel de justicia social es imposible estabilizar una situación democrática. Pero son pocos los res-

ponsables políticos y económicos que admiten que los sindicatos desempeñan un papel de suma importancia en el proceso de aceleración y estabilización de las democracias nacientes.

■ AMERICA LATINA

Desde hace unos quince años se está produciendo en la región un largo proceso de democratización. Aunque puede decirse que han desaparecido del escenario político las formas más crudas de dictadura, la represión sindical se mantiene, tal y como aparece en todos los informes sobre violación de derechos humanos.

Pero, además, en casi toda América Latina hay hoy más pobres y exclusión social. América Latina y el Caribe van sufriendo un proceso de degradación social. Ya existen situaciones críticas en México, Argentina, Venezuela, Bolivia, Colombia, Guatemala, Honduras, etc. Esta situación social compromete seriamente el futuro de la región. No hay que descartar que, bajo nuevas formas, empiecen a aparecer gobiernos de signo autoritario y policial.

Las políticas de ajuste estructural aplicadas con criterios neoliberales no son ajenas a este deterioro del futuro social y político de la región. Algunos consideran que América Latina es ya la región del mundo con el mayor nivel de desigualdad y de injusticia social.

Iturriaga



El Eustat ha hecho públicos los datos de empleo del tercer trimestre en la CAPV (en el momento de realizar este comentario no disponemos de los de Navarra). En el tercer trimestre de 1996 sólo se han creado en la CAPV 2.700 empleos, lo que supone 9.600 menos que en el mismo trimestre de 1995. Los empleos creados se han concentrado en Gipuzkoa, según el Eustat por motivos estacionales, mientras que en Araba y en Bizkaia se ha producido una pérdida de puestos de trabajo.

LA TASA DE PARO EN LA CAPV SOLO SE HA REDUCIDO OCHO DÉCIMAS EN UN AÑO

DISMINUYE LA CREACIÓN DE EMPLEO

Los datos y conclusiones más interesantes las podemos obtener de la comparación de la situación actual con la de hace doce meses.

En la CAPV hay 728.600 personas ocupadas, 8.300 más que en el tercer trimestre de 1995. Como se puede constatar con facilidad se está produciendo una rápida disminución de la creación de empleo.

El número de personas en paro es de 207.900, frente a los 215.400 de hace doce meses. De este modo, la tasa de paro actual en la CAPV es del 22,2%, mientras que en el tercer trimestre de 1995 era del 23%. Es decir, en un año de crecimiento económico la tasa de paro ha disminuido menos de un punto, con lo que si la coyuntura evoluciona a peor nos podemos encontrar de nuevo con niveles históricos de desempleo.

JOVENES Y MUJERES, LOS MAS AFECTADOS

El desempleo afecta de manera especial al colectivo de jóvenes, que tiene una tasa de paro del 47,8%, y al de mujeres, con una tasa del 31,6%. Estos dos colectivos han experimentado una evolución peor que la general



en el último año, ya que sus porcentajes de desempleo han decrecido tres y seis décimas respectivamente. Es decir, los colectivos de mujeres y de jóvenes son los que menos se han beneficiado de la ligera reducción del paro.

Por su parte, la comparación respecto a hace un año nos confirma dos efectos, ya indicados con anterioridad en números precedentes, pero que ahora se ven todavía con más claridad. Estos efectos son la extensión creciente del empleo a tiem-

po parcial de pocas horas de trabajo y la del empleo no asalariado, que concentra la práctica totalidad del aumento del empleo.

En el último año el empleo de menos de quince horas a la semana ha aumentado un 18,9%, mientras que el empleo de más de quince horas sólo ha crecido un 0,8%.

De los 8.300 empleos creados 400 corresponden a empleos asalariados, mientras que los otros 7.900 son de otros tipo (fundamentalmente personas que están de autónomos).

Por otra parte, en el conjunto de Euskal Herria se han registrado en el INEM de enero a agosto de este año 5.089 contratos de aprendizaje. Los contratos a tiempo parcial han sido 64.738, de los cuales 15.182 son por menos de doce horas a la semana o de 48 horas al mes.

Esto significa que de enero a agosto ha habido más de 20.000 personas en Euskal Herria que han firmado contratos que les recortan sus derechos a protección social futura.

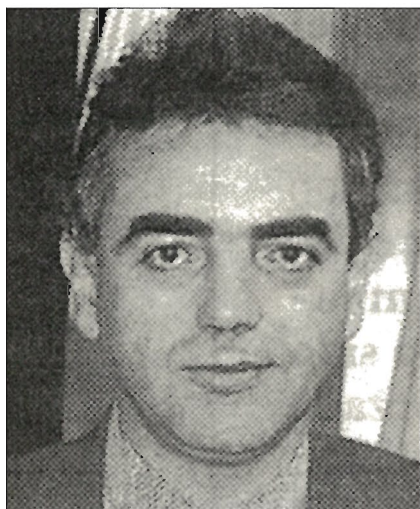
EMPLEO EN LA CAPV. TERCER TRIMESTRE 1996/1995

EMPLEO DE MÁS DE 15 HORAS SEMANALES	+0,8%
EMPLEO DE MENOS DE 15 HORAS SEMANALES	+18,9%
EMPLEO ASALARIADO	+400 PERSONAS
EMPLEO NO ASALARIADO	+7.900 PERSONAS

Fuente: EUSTAT.

Mikel Noval





NAVARRA: REFORMA FISCAL A MEDIDA DE LAS RENTAS EMPRESARIALES Y DEL CAPITAL

El nuevo gobierno de Navarra pretende realizar una reforma fiscal que afectaría al Impuesto sobre Sociedades y al IRPF. Las modificaciones planteadas van en la línea de reducir los impuestos que pagan las empresas por sus beneficios y bajar los impuestos que se pagan por las plusvalías. Las rentas empresariales y del capital, en consecuencia, van a aportar a las arcas de la hacienda foral menos aún de lo que aportan en la actualidad.

Este planteamiento es inaceptable, tanto desde la vertiente de la justicia fiscal como desde una perspectiva más amplia de solidaridad. La justicia fiscal exige que todas las personas y rentas contribuyan en función de sus posibilidades reales. Esto no ocurre en la actualidad, ya que las únicas rentas que pagan sus impuestos son las del trabajo. Reducir los impuestos a las rentas defraudadoras es sumamente injusto.

Además, es insolidario, ya que las necesidades sociales existentes en Navarra (un 10% de quienes viven en Navarra viven en la pobreza) exigen un aumento del gasto social, para lo cual el camino a seguir tendría que ser aumentar lo que se recauda a través de las rentas empresariales y del capital.

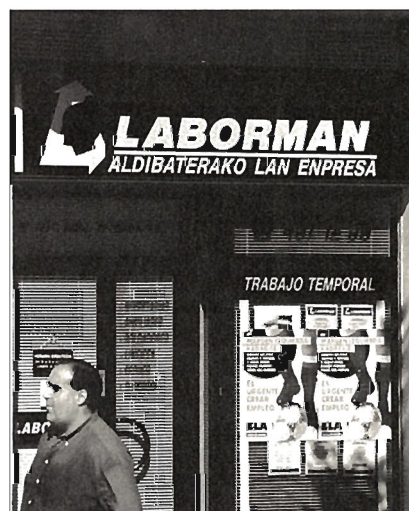
ENPRESEN MOZKINEK MARKA HISTORIKOA LORTU DUTE

Hazkundera gelditu egin da, baina enpresek azken urteotako errentagarritasun mailarik gailenena lortu dute. Hau Burtsan kotizatzen diren enpresen datuek eta Espainiako Banketxeak berretsi dute:

1- Burtsan kotizatzen diren enpresen irabaziak 1996ko lehen erdian %5,43 hazi ziren.

2- Soldata igoera txikiak, enpleguaren geldialdia eta interes-tasen jexieraren ondorioz lortutako finantza-gastuen murrizketak emaitza jakingarria ekarri dute: Espainiako Bankuko Balantze Zentralari datuak ematen dizkion enpresek balio erantsiaren gaineko %17,4 irabaziak aurkeztu dituzte. Hau marka historikoa da, eta Espainiako Bankuak berak onartu du enpresek "errentagarritasun maila onak" lortu dituztela.

Enpresen mozkinen buruzko informazioak argi uzten du ekonomi hazkundera txikiagoak sektore guztietatik ez duela eragin berdina: enplegu sorrerako oso kaltetua gertatu da eta soldaten eros-ahalmena doi-doi mantendu da, baina enpresek gero eta mozkin haundiagoak dituzte.



LAS ETTs REALIZAN EL 16% DE LOS CONTRATOS EN LA CAPV

Según los datos elaborados por el Departamento de Trabajo de la CAPV, en el periodo de enero a junio de 1996 las ETTs realizaron en este territorio 30.531 contratos de trabajo. Teniendo en cuenta que en los seis primeros meses de este año el número de contratos registrados en el INEM fue de 190.460, las ETTs han intermediado en el 16% de las contrataciones registradas en la CAPV.

El total de 30.531 contratos afectó a 23.461 trabajadores distintos. Las ETTs y las empresas que las contratan se han lucrado a costa de este considerable número de personas, que se han visto obligados a tramitar su puesto de trabajo temporal mediante esta fórmula, con la que ven degradadas sus condiciones de trabajo y reducido su salario.

La cuota de mercado de las ETTs está experimentando un considerable aumento en la CAPV, ya que en 1995 estas empresas realizaron el 10,2% del total de contratos registrados en el INEM.

Otro dato destacado es que en los primeros seis meses de 1996 las ETTs han realizado el 84,1% del total de contratos que tramitaron en todo el año pasado, afectando a un volumen de personas equivalente al 81,1% del de 1995.

Me cité con María Eugenia la víspera de la manifestación de delegados del día 22 en defensa de la negociación colectiva. Vitoria-Gasteiz se había despertado soleada, aunque la intensa niebla que me encontré a la altura de Zuazo me hizo temer por unos momentos lo contrario. En la sede de ELA había mucho movimiento. Tras dejarle contestar unas llamadas telefónicas e intentar ajustar una agenda cada vez más apretada, María Eugenia y yo decidimos encerrarnos en una sala para hablar tranquilamente de lo divino y de lo humano. Lo que me quedó claro tras la conversación es que esta mujer alavesa de 40 años, casada y con un hijo de 15 meses no se arredra fácilmente, y que su espíritu de lucha y optimismo son producto del convencimiento de que el sindicalismo, como la vida, es una carrera de fondo.



MARIA EUGENIA PEREZ DE ARRILUZEA ES LA NUEVA RESPONSABLE DE LA FETA EN ALAVA

CORREDORA DE FONDO

-¿Cuándo y cómo entras en contacto por primera vez con ELA?

-Cuando empecé a trabajar en Areitio, hace ya 21 años. Mi entrada en la empresa coincidió con el proceso de sindicalización interno producido en los estertores del franquismo. Los sindicatos estaban prohibidos, pero empezaban ya a moverse, a captar gente en base a reuniones sobre seguridad e higiene, nóminas... Poco después, y de la mano de gente que conoces y con la que coincides en tus planteamientos y proyecto de país entré en ELA. Hay que tener en cuenta que hablamos de un periodo, el año 76, con un movimiento sindical enorme en Vitoria, con multitud de huelgas y actos reivindicativos.

-Han pasado dos décadas desde entonces, media vida. ¿Qué balance haces de esos años?

-Han sido años muy intensos, cargados de esperanzas y sueños y, al mismo tiempo, muy duros, porque hemos vivido expedientes, reconversiones...

Así y todo yo recuerdo el pasado con cariño porque ELA tuvo desde el principio una implantación importante en Areitio, se creó una sección sindical que fun-

cionaba bien, con iniciativa, con ganas de hacer cosas... Seguramente a ello contribuyó también que desde el año 1983 fuéramos de expediente en expediente... Ha habido que trabajar mucho en condiciones duras y ya se sabe que estas experiencias o separan a las personas o fortalecen aún más los vínculos ya existentes.

Creo, además, que los compañeros y compañeras de Areitio valoraron en todo momento nuestro trabajo porque de una plantilla media de unas 750 personas la afiliación oscilaba entre el 15 y el 20%, lo que comparativamente es una cifra muy alta.

-Y tras dos décadas siendo una "mujer de hierro" te proponen responsa-

**"ZERBITZU
SEKTORE
PRIBATUKO LANGILEEK
LAN BALDINTZARIK
ESKASENAK DITUZTE"**

bilizarte de la FETA. ¿Cómo llevas eso paso del azul al blanco, del sector industrial al sector servicios?

-Estoy en pleno periodo de adaptación, pero una primera impresión es que, en general, en el sector servicios la cultura sindical es inferior a la existente en el Metal, que es la realidad en la que yo me he movido.

En el Metal los trabajadores ven el sindicato como algo suyo, existe conciencia de clase, de problemas comunes; en cambio en la FETA se da una concepción del sindicato más de servicio, de necesidad. La gente se acerca al sindicato cuando no tiene más remedio.

Este hecho viene provocado por la propia dispersión de los sectores que componen la FETA, por el tamaño de los centros de trabajo y la relación personal que se mantiene con los patronos, por los horarios, por la ausencia de conciencia de problemáticas comunes... Tiene poco que ver la realidad y las reivindicaciones de una empleada de limpieza con uno de Banca, por poner ejemplos un tanto extremos.

El segundo aspecto que más me ha sorprendido es el funcionamiento asamble-

"ENPRESETAN ASANBLADAK EZABATU BEHAR DITUGU ETA SINDIKATUA BULTZA"



ario que todavía persiste en muchos de estos sectores. Además, existe una fragmentación sindical muy superior a la del resto de territorios de Euskal Herria. En las mesas de negociación hay mil y un sindicatos, lo que complica mucho la toma de decisiones y la adopción de acuerdos.

MARCADOS POR LA PRECARIEDAD

-Haznos, a grandes rasgos, el diagnóstico de tu nuevo sector.

-Al ser sectores muy pequeños los contratos son difícilmente controlables. Hay mucho contrato basura y abusos en comercio, hostelería... Son campos, además, en los que las ETTs están haciendo su agosto, con el agravante de que es muy difícil llegar a todas estas empresas.

La precariedad, los abusos, las irregularidades son continuas. El otro día un trabajador de hostelería me comentaba que había firmado dos contratos, uno en el que teóricamente se le aplicaba el convenio, en el otro, el de verdad, se estipulaba que su sueldo no podía superar las 90.000 pesetas mensuales. Los acuerdos privados por debajo de convenio no son una fórmula excepcional ni mucho menos. Y al mismo tiempo, por ejemplo, se hacen horas extras a manta.

Los trabajadores y trabajadoras del sector servicios privado necesitan al sindicato. Están más solos y desprotegidos que en otros sectores.

-¿Cuáles son las metas más prioritarias que te planteas en este complicado contexto?

-Tenemos objetivos inmediatos a nivel interno y a nivel externo. En primer lugar, hay que constituir las diferentes sectoriales y ponerlas en funcionamiento, algo que sólo se da con periodicidad en Limpieza. Nos parece un paso básico para conseguir que el sindicato llegue con más facilidad a los trabajadores y trabajadoras.

De entrada tenemos la negociación colectiva de 1997. El objetivo es doble, lograr un enriquecimiento del contenido de los convenios e implicar más a los delegados en la negociación de los mismos. Tengo la impresión de que el sindicato como tal, la federación, ha tenido el protagonismo principal, por lo que en el futuro hay que intentar que sean los militantes los que lleven la carga de la negociación. Tenemos que crear una dinámica que nos permita trabajar más de abajo hacia arriba.

"SEKTORE SAKABANATU HONETAN KONTZIENTZIA INDUSTRIAN BAINO TXIKIAGO DA"



Otro reto que tenemos y que no podemos olvidar es el de las elecciones sindicales. El cómputo es permanente y nuestro objetivo debe ser lograr penetrar en grandes almacenes y en algunos hoteles en los que tenemos una presencia limitada.

La estructura de los sectores y su realidad nos obliga a reinventar en cierta medida el sindicalismo. Tenemos que ser capaces de encontrar las pautas de un sindicalismo capaz de adaptarse a

LANGILE, SINDIKALISTA, EMAZTE ETA AMA, BESTERIK EZ

Maria Eugeniak irribarre egiten du galdera saihetzez in (?) bat egiten diodanean: Nola lortu du besteak beste emazte, hamabost hilabeteko haur baten ama eta sindikalista izan eta bizirik irautea? Eta berak argi ikusten du. Ez dago inolako sekretu edo errezeta magikorik. Gakoa lana, etxean eta etxetik kanpo, elkarbanatzean eta lehentasunak ezartzean datza.

Beraz, emakumea eta lantokiko diskriminazioaren gaiari ekiten dionean Maria Eugenia era aski kritikoa jzkatzen du zenbait emakumek halabeharrez hartu nahi duten 'biktima' papera. "Egia da, bai, diskriminazioa oraindik badagoela, baina askotan hori ez da egia. Aitzitik, emakume askok erosokerian erori eta kexuka besterik ez dira ari, beste euren kalte guztien errua botteaz, baina gauzak aldatzearen ezer egiten ez dutela".

"Areitio enpresan, adibidez, emakume lankide askok militatzea proposatzen genionean astirik ez zutela erantzuten ziguten; gero kalean ikusten genituen, eta oso ongi iruditzen zait gainera. Besterik gabe, sindikatua ez zen euren lehentasuna."

"Guztiok, emakume nahiz gizonezko, izan behar dugu paper aktiboa etorkizuna prestatzeko garaian", amaitzen du ETEFeko arduradun arabar berriak.

"BENETAKO PATRONAL ARABARRA BEHARREZKOA ZAIGU, BERAREKIN AKORDIOAK EGITEKO"



las nuevas realidades y a los problemas de hoy en día. Los objetivos en el Metal y en la Feta no son tan diferentes, pero las estrategias para lograrlos son muy distintas.

SE BUSCA PATRONAL

-ELA ha dado en los últimos años pasos de gigante en Alava, pero todavía no está al mismo nivel que en otros territorios, ¿cuáles son las razones?

-Creo que hay varias. En primer lugar, como ya comentaba antes, está el tema de la tradición del movimiento asambleario en Alava. Las huelgas del 76 marcaron el devenir de mucha gente y muchas organizaciones sindicales. Imponer una verdadera dinámica sindical en las empresas, funcionar en base a secciones sindicales, que es el modelo de ELA, todavía resulta costoso.

Resulta curioso como mucha gente todavía identifica asamblea con democracia y participación cuando no hay nada más manipulable que una asamblea, y se demuestra, además, la debilidad de ciertos sindicatos, que no quieren adoptar decisiones y asumir sus responsabilidades.

Siguiendo con las explicaciones del por qué ELA todavía no ocupa el lugar que debiera en Alava, hay que tener en cuenta que nuestro territorio posee un componente rural y de servicios importante, y que a una parte de la masa sociolaboral alavesa todavía le provoca un cierto rechazo todo lo que suena a abertzale.

Y finalmente está el tema de la patronal. El sindicato necesita una patronal de verdad para desarrollar su acción sindical. ELA, por ello, lleva tiempo reivindicando una patronal alavesa, no sólo de nombre, que apueste por unos convenios propios, que funcione y que negocie. Su ausencia no hace más que perjudicar a los trabajadores. Impide llegar a acuerdos, firmar convenios, impide un verdadero sindicalismo y favorece el asamblearismo.

Lo cierto es que poco a poco se van superando obstáculos, pero todavía queda mucho por hacer.

N. Ispizua



❖ Ekologia ❖ Berriak ❖ Ekologia

1 1986ko apirilak 26 beti egun tragikotzat gogoratuko dugu. Ordurarte Sobiet Batasunean hobetoen kudeatutzat jotzen zen Txernobilgo zentral nuklearreko langileek erreaktoreetako batetan froga bat egiterakoan hankasartze bat izan zuten. Zuzentzen saiatzerakoan istripuak ekiditeko segurtasun sistema batzuk kendu zituzten. Azken sistema itzali zutenean erreaktoreko energia bapatean ehundaka bider hazi zen segundu batetan. Bi leherketa izugarriak 1.000 tona pisu zuen erreaktorearen estalkia aideratu egin zuten; ondoren hasi zen suaren ondorioz egundoko erradiaktibitatea igorri zen atmosferara, hamar egunetan zehar.

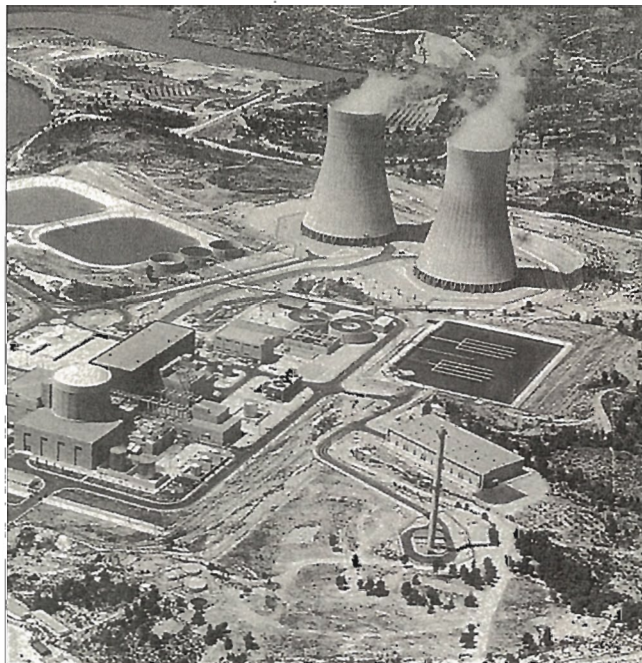
EL GRAVE ACCIDENTE DE CHERNOBYL MARCO EL DECLIVE DE LA ENERGIA NUCLEAR

UNA PESADILLA DE EFECTOS RETARDADOS

En 1992, como resultado de la catástrofe de Chernobyl, el número de niños de Ucrania y Bielorrusia que padecieron cáncer de tiroides fue siete veces mayor que antes del accidente, y los índices de leucemia siguen aumentando.

En la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro el ministro de Medio Ambiente ucraniano estimó que más de 6.000 personas podrían haber muerto como resultado del accidente en su país y que las víctimas, sólo en Ucrania, podrían alcanzar la cifra de 40.000. Cientos de miles de personas más morirán de cáncer tanto en la antigua Unión Soviética como en Europa.

Se impusieron restricciones a la importación de alimentos en prácticamente todos los países europeos y se prohibieron las exportaciones del Este de Europa. Cuatro años después del accidente cientos de granjas de Cumbria y Gales seguían siendo tan radiactivas que no podían vender la carne de las ovejas que pastaban en aquellos campos para el consumo. Los lapones de Escandinavia tuvieron que enfrentarse a la destrucción de su cultura al verse contaminados sus renos tras comer líquenes, ya que éstos acumulan materiales radiactivos.



EL FIN DE UN SUEÑO EQUIVOCADO

Tras Chernobyl, la oposición de la opinión pública a la construcción de nuevas centrales nucleares ascendió. En Francia la cifra de detractores, casi inexistente con anterioridad, se disparó hasta un 59 por ciento. Austria anunció que su única central, finalizada en 1978 pero nunca puesta en marcha, se desmantelaría. Filipinas desmontó su úni-

co reactor e Italia, el estado español y ex Yugoslavia detuvieron toda futura expansión.

En 1989, el Gobierno del Reino Unido, uno de los más pronucleares del mundo, canceló todos los planes de instalación de nuevas centrales nucleares durante al menos cinco años. Francia, uno de los principales partidarios de esta forma de energía, sólo ha abierto una nueva central desde 1987. Su

expansión nuclear arrastra deudas multimillonarias.

La antigua URSS y Europa del Este llevan tiempo comprometidas con la expansión nuclear, pero el accidente de Chernobyl y el ascenso de la democracia han empezado a cambiar esta tendencia.

En 1992 la AIEA clasificó a cuatro centrales de Rusia y Este de Europa como "muy peligrosas" y determinó el cierre inmediato de una de ellas -la de Kozloduy en Bulgaria-. Sólo Japón continúa con los planes de expansión de la energía nuclear, aunque la oposición está apareciendo también allí.

Durante los años 90, la energía nuclear ha entrado en declive al ir cerrándose las viejas centrales sin ser reemplazadas, pero surge el problema de qué hacer con los componentes radiactivos de las centrales clausuradas. Todavía no se ha cerrado ninguna central nuclear grande, y su desmantelamiento requerirá la eliminación de más de 1.000 toneladas métricas de residuos de alto nivel radiactivo.

Una misma generación ha sido testigo del ascenso y el declive de la energía nuclear.

"MILAKA ETA MILAKA LAGUN HILKO DA MINBIZIAK JOTA TXERNOBILGO ISTRIPUAREN ONDORIOZ"

J. Jayo

URTEAN 220.000 HERIOTZA GERTATZEN DIRA LAN MUNDUAN

125 MILIOI LAN ISTRIPU

Uterro mundu guztian 220.000 langile hiltzen dira euren beharrea, eta guztira 125 milioi lan istripu jazozen dira. Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE, OIT erdaraz) oharterazi duenez, lan istripuak eta gaitzak ugaltzen ari dira herri askotan eta lantokiko produktu kimikoek nahiz inguruak eragindako arriskuak gero eta haundiagoak dira.

Ali Taqi LANEko zuzendariorde nagusiak gogoratu duenez, mundu mailako lehiak sortzen dituen arazo eta tentsioez gaindi, LANEko konstituzioak argi eta garbi behartzen ditu berau sinatu duten 173 estatuak langileei lantokian babesa ematera.

Taqiren arabera, hazkundea lortu eta enplegua sortzeko gai honi merezi duen arreta eskaintzea ez da kaltegarria; aitzitik, "segurtasuna, osasuna eta lantokiko inguru egokia enpresaren kudeaketa egokia, produktibitatea eta kalitatearen kontrolerako ezinbesteko gertatzen dira", berretsi.

LANEren datuek diotenez, 100.000 langileko 6 lan istripu hilgarri izaten dira mundu mailan, baina sektore jakin batzuk askoz ere arriskutsuagoak dira: eraikuntzan heriotza tasa hori 10 edo 20 bider haundiagoa da. Ali Taqik dioenez, "lanbide batzutan istripua jasateko arriskua askoz ere huan-diagoa da".

EUROPAN ERE BAI

Heriotza eta gaisotasun indizeak herri pobreetan askoz haundiagoak diren arren, arazo horiek estatu aberatsetan ere garrantzizkoak dira. Adibidez, soilik Europako Batasunean urtero ia 8.000 lagun hiltzen dira lan istripuetan eta 10 milioi lagunek jasaten dituzte lanarekin zerikusia duten ezbeharrak eta gaitzak.



Herri txiroetan arrisku profesional haundienak nekazaritza, meatzaritza eta industria astunean daude. Ekipo txarra, gehiegizko lana, nahiz izurrien aurkako produktu eta hauts organikoek langileen osasunean kalte haundiak eragiten dituzte.

Gai kimiko berrien erabilpenak gainera arriskuak aldatu egiten ditu, eta hau ez da soilik langileen kalterako, herri osoentzat baizik.

Horregatik, LANEk garrantzi handia ematen dio produktu kimikoei buruzko informazioa beren ziklo aktibo osoan zehar emateari.

J. Mendia

CONVENIOS SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo prosigue su trabajo de establecer normas y regulaciones para mejorar la salud y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, está llevando a cabo una campaña para que el mayor número posible de estados ratifique los convenios de la organización sobre los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores. También ha establecido en los últimos años convenios que afectan a campos diferentes: seguridad y salud en las minas (núm. 176, de 1995); productos químicos (núm. 170, de 1990), y prevención de accidentes industriales graves (núm. 174, de 1993).

Por otra parte, la OIT, en colaboración con varias organizaciones internacionales ha emprendido un programa para la gestión racional de las sustancias químicas. Para ello la OIT va a armonizar la clasificación y etiquetado de los productos químicos y seguirá manteniendo una base de datos sobre seguridad química.

Trabajo virtual

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

Consciente de la importancia que para un periodista tiene el enganchar al lector desde la primera línea voy a empezar esta crónica con un tema de permanente actualidad: la juventud trabajadora vasca. Hemos sido criados entre algodones y visto satisfechos todos nuestros deseos de consumo. Sin darnos prácticamente cuenta acabamos los estudios, ¿y qué nos encontramos?: el paro, y en el mejor de los casos el empleo precario. Sólo uno de cada catorce jóvenes tiene empleo fijo. ¡Qué gran contradicción!. Si nos educaron para comernos el mundo ¿por qué el futuro genera tanto miedo y frustración?

Esta es la realidad del 50% de la juventud vasca que está en el paro, y también de ese 95% que tiene un contrato temporal que posiblemente nunca llegará a convertirse en fijo, aunque no ose rechistar y mucho menos -sería suicidarse- militar sindicalmente. Esta es, aumentada con lupa, nuestra juventud vasca y no esa ficción JASP que nos venden desde los medios de comunicación políticamente correctos, borrachos de pensamiento único. No es extraño, por tanto, que en la calle la P de JASP no signifique precisamente preparados, que también lo están, y que cuando algún listillo asegure que los jóvenes españoles de hoy -englobando también a los vascos, faltaría más- son PP, no nos podamos contener: sí, Parados o Puteados.

Y como el homo no está para frivolidades -porque jode mucho ver cómo mueren por inanición los sueños de gente que no ha alcanzado aún la treintena, porque subleva ver cómo crece su amargura cada día que pasan sin trabajo- no puede menos que resultarme bochornoso el comportamiento de unas instituciones que, en vez de plantear un debate social serio sobre el tema se dedican a hacer demagogia, a presentar a bombo y platillo -lunch pagado por usted y por mí, incluido- lo que han bautizado como Langai, el Servicio Vasco de Colocación. Langai, queridos y queridas lectores, no pasa de ser un chiringuito informático que no supe ni mucho menos la carencia de un servicio integral de formación y empleo que el altísimo paro que padece Euskadi reclama a gritos. Con Langai se pretende dar una imagen de normalidad institucional que no responde a la realidad. Porque, recuerden que han pasado 17 años desde que se aprobó el Estatuto de Gernika y las instituciones autonómicas si-



guen sin tener a su disposición los instrumentos fundamentales para una política integral de empleo. ¿Podría, por favor, alguien explicarme el por qué?

Una pregunta: está claro que quieren hacer pasar la ficción por realidad, el empleo virtual por empleo real pero, ¿qué pasa con el salario?. ¿Pagarán a los parados con billetes del monopoly o con moneda de curso legal?

Me releo y me noto tan trascendente que les obsequio con una perla del mes de octubre: El Banco de España sigue bajando los tipos de interés pero a la su cursal de la esquina hay que tirarle de las orejas para que refleje esa medida en nuestro crédito hipotecario o personal. Ya se sabe, la Banca siempre gana.

Nos volvemos a poner serios. ELA ha suscrito el acuerdo en el que se denuncia y se exige el fin de la política de dispersión de los presos y presas vascas por entender que es ilegal y supone un castigo gratuito para los penados y un castigo añadido para sus familiares. ELA exige, simplemente, el cumplimiento de la ley. Exige, como ha venido haciendo siempre y en todas las circunstancias, el máximo respeto a los derechos humanos, individuales y colectivos. Y sin dejar de reclamar, ni por un momento, la puesta en libertad de Ortega Lara. Ambos derechos, los de los presos vascos y el de este funcionario de prisiones no son contrapuestos, aunque algunos así lo vean.



**Irtenbide ezak
frustrazioa sortzen
du gazteengan**

Es ya un topicazo hablar del otoño caliente, pero lo cierto es que en octubre se han llevado a cabo numerosas movilizaciones laborales. La mayoría de ellas han sido en defensa de la negociación colectiva. Una negociación que se presenta difícil, y no sólo porque el viceconsejero Egea haya empezado pidiendo a los sindicatos que liguemos -con lo mal que anda el mercado -y más cuando lo que pretende que liguemos sean salarios y beneficios, sino porque la patronal quiere acabar con los convenios y porque UGT y CCOO se van a descolgar a la mínima. El aire apesta a reedición de Pacto Social, y si no, tiempo al tiempo.

Cara a los nuevos convenios, ELA plantea la reducción de jornada como una de sus reivindicaciones fundamentales. Cada hora de reducción de la jornada semanal en el conjunto de las empresas de Euskal Herria supone un volumen de tiempo de trabajo equivalente a 17.500 empleos. Sin embargo, esta medida no vale para generar empleo si luego se meten horas extraordinarias. Y en Euskadi se meten a manta, unos 12 millones al año.

Ya lo saben. La respuesta es NO a las horas extras. Se lo digo porque les quiero, y porque los lectores de crónicas del mes son un bien escaso. No vaya a pasarles como a Ishiro Ashima, un trabajador japonés que se ha suicidado no hace mucho por exceso de trabajo. En los 8 meses precedentes a su muerte había trabajado desde la mañana temprano hasta las 2 de la madrugada durante 105 días, y hasta más de las 4 de la madrugada durante 49 días. Así que se le fue la olla, claro.

Terminamos con una noticia de última hora: con la Ley de Ordenación Sanitaria el consejero Azkuna continúa su imparable y exitosa carrera de privatización de la hasta hoy llamada Sanidad Pública Vasca. Muy pronto enfermar nos puede salir muy caro.

FERNANDO CIBIRIAIN, EX-DELEGADO DE ELA EN LA VASCO-NAVARRA

"CON LAS PENSIONES PASA ALGO RARO"

Delegado de ELA en la compañía de seguros Vasco-Navarra, candidato al Congreso de los Diputados por ANV en 1977, fundador de la ikastola San Fermín de Iruñea, de la que fue secretario durante largos años... También tiene algo que decir acerca del acuerdo sobre pensiones, ya que está prejubilado y a la expectativa. El curriculum de Fernando Cibiriaín no puede resumirse en una entrevista, pero hemos intentado conocer algo de lo que ha hecho hasta los 61 años.

—¿Cuál fue tu primer contacto con ELA?

—A finales de los años cincuenta había muy poca gente de ELA en Navarra, y me propusieron entrar en el sindicato. Nada más empezar, representé a ELA ante la CIS y la CIOSL. Aun sin grandes nociones de sindicalismo, los pocos que teníamos inquietudes sociales y políticas empezamos a movernos, en un ambiente de miedo por la dictadura.

En 1958, cuando no tenía más que veinte años, fui por primera vez a unos curules políticos en Ziburu (Lapurdi). A raíz de esto, entré en ANV-EAE, y formé parte del Gobierno Vasco y de la Junta de Resistencia en el interior. En las primeras elecciones generales, 1977 me presenté como candidato al Congreso por la Unión Nacionalista Navarra (integrada por ANV, PNV y ESB).

ACUERDO SOBRE PENSIONES

—¿Qué tal llevas la jubilación?

—Muy bien, porque en los últimos años me estaban presionando para que me



fuera, quitándome cada vez más trabajo, hasta que me harté. También había pasado un año muy malo, estresado, o sea que lo llevo muy bien.

—¿Ves ahora los toros desde la barrera?

—No puedo, porque me acogí a la jubilación anticipada, y estoy temblando por lo que puede pasar con el acuerdo sobre pensiones. Me voy a jubilar total-

mente el año que viene, y sólo la aplicación de un año más como base de cálculo (en el 97 pasará de 8 a 9 años) me va a suponer *al mes* 20.000 pesetas menos de pensión. Para que digan que es un buen acuerdo.

Eso, después de haber cotizado 49 años. A nosotros nos decían que no había motivo de preocupación, que no hacía falta complementar la jubilación. ¿Qué

hacemos ahora? ¿Cómo se explica que UGT y CC OO firmen un acuerdo tan perjudicial para los trabajadores? Toda la gente que ha dejado la empresa antes de los 60 años está ahora desprotegida. La banca y seguros se van a hacer de oro con los planes de pensiones privados.

CONTRIBUYENTES OBLIGADOS

—¿Cuál es el problema del sistema de pensiones?

—Yo estoy convencido de que aquí pasa algo raro. El gobierno dice que la evolución de la pirámide de edades obliga a emprender reformas, pero durante largos años la relación cotizantes/pensionistas era mucho más favorable. ¿Adónde ha ido ese dinero que entonces sobraba? La solidaridad no debe ser sólo entre trabajadores.

Por ejemplo, cuando hablan del 0,7% para cooperación internacional, hay que dejar claro que nosotros ya contribuimos. A los trabajadores se nos quita los impuestos en mano, pero ¿quién se los queda? Los mismos gobiernos.

—¿Qué pueden hacer los trabajadores y trabajadoras?

—Tenemos que solucionar los problemas nosotros mismos. Lo malo es que en las empresas no hay lucha, y los patronos están creciendo porque ya no tienen miedo del comunismo. Luego, mucha gente se afilia al sindicato creyendo que éste se lo va a resolver todo, cuando en realidad el sindicalismo se hace entre todos, empezando por uno mismo.

IKASTOLEN GARRANTZIA

1 960 inguruan hasi ziren Fernando Cibiriaín eta beste guraso batzuk Iruñean ikastolak eratzen. Hasiera ez zen bat ere erraza izan, diktaturapean beste hainbat iharduerarekin gertatu ohi zen moduan. San Fermin ikastola, esaterako, soilik 1970ean legezatu zuten.

Fernando ikastetxearen idazkari izan zen 1983 arte, osasun arazoak zirela eta utzi behar izan zuen arte. "Egun egoera askoz hobea da, ikastolak nonahi hedatu dira. Cortes nere jaioterrian ere ba dago". Eta ikastolen lorpenak harro sentiarazten dute: "Garai hartan uste ez genuena lortu dugu, adibidez Lizarran haur eta gazte jendea kalean euskaraz hitz egiten entzutea".

Ez da txantxetako zeregina: "nire ustez, hizkuntza bultzatzea beharra dago, euskalduntasuna hizkuntzaren bidez ere zabaltzen baita".

J. Mendia



HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

La huelga crea empleo

En momentos como el actual en el que se reflexiona sobre las posibles fórmulas que permitan hacer frente al paro y generar empleo, el Departamento de Trabajo del Gobierno vasco ha venido a aportar su granito de arena con una propuesta sugerente: la huelga crea empleo.

Es lo que ha venido a decir con el decreto de servicios mínimos dictado con motivo de la convocatoria de huelga en el servicio de limpieza del Hospital de Cruces. Nueve meses se lleva negociando el convenio. Nueve meses en los que se ha aguantado propuestas ridículas de la empresa, en los que se ha hecho acopio de paciencia para intentar desbloquear el convenio.

Las mujeres y hombres de limpieza de Cruces no han aguantado sin convocar huelga por temor a los descuentos en nómina, ni siquiera por los enfermos, cuya atención quedaría en todo caso garantizada, ni por miedo a esquiroles que rompieran la huelga, aunque algunos ha contratado la dirección. Lo han

hecho porque el gobierno, actuando como juez y parte, ya decretó en el 94 unos servicios mínimos que obligaban a trabajar en algunos servicios a más personal que el habitual.

Ahora, al convocarse huelga indefinida a partir del próximo 28 de octubre, el departamento de Trabajo ha repetido el decreto de servicios mínimos: se obliga a trabajar al 100% de la plantilla de limpieza, salvo en los pasillos en los que bastará con el 30%.

Con ello va a haber un número de empleadas superior al de un día normal. La empresa tendrá que cubrir todas las vacantes. Proveer sustituciones para las personas que estén de baja o ausentes por diversos motivos como vacaciones o permisos.

Surge la duda de por qué no es obligatorio hacerlo surante el resto del año. Si ello es necesario para cubrir unos "servicios mínimos" que garanticen una limpieza correcta, habrá que pensar que el resto del año no se asegura esa higiene.

Es curioso que, siendo uno de los motivos del conflicto el mantenimiento del empleo, el Decreto de servicios mínimos limite la huelga porque la actual plantilla no es suficiente.

Lo demencial de las posturas de la empresa y de la Administración nos lleva a situaciones como ésta, en la que para impedir el derecho democrático a la huelga se obliga a ocupar a más personas que en un día normal, a lo que hay que sumar la docena de celadores que el propio hospital ha contratado para realizar trabajos con los huelguistas.

Habrà que pensar que lo que se ha buscado con los servicios mínimos es contribuir a la creación de empleo.

*Iñaki Uterga
(Bilbo)*

Osasuna izateko bi bider ordaindu behar

Hau da marka! Osasun onean mantentzeko bi aldiz ordaindu arazi nahi digute, Gizarte Segurantzaren kotizazio bidez eta medikutara joatean. Azkuna jaunak hitz egiten duen bakoitzean dardarka jartzen naiz, gure sakelari beste astinduren bat prestatzen ari delako-

an. Orain prestatzen ari diren Osasungintzaren Ordenazio legeak pribatizazioa hedatu eta tasak kobratzeko aukera eman-go lioke Osakidetzari.

Azken batean, lege horretan isladatzen den administrazioaren asmoa osasungintza enpresa moduan kudeatzea da, kostu eta irabazien kalkulua irizpide nagusitatz hartzea. Ondorioak zein izan litezkeen ikusteko ez da gehiegi pentsatu behar: enpresa pribatuan bezala, errentagarria ez den zerbitzua (zahar-rnengan egiten den ebakuntza asko, adibidez) desager daiteke. Edo ordaindu egin beharko da, bizitza osoan zehar kotizatzen igaro ostean.

Baina osasungintza birbanaketarako tresna izango bada, hots, justizia sozial gehiago izateko modua, langileok ez dezakegu bide hori onar. Ager diezaiegun Legebiltzarrean asmo hori aztertuko duten politikoei gure alternatiba osasungintza publikoaren aldekoa dela. Populazioa zahartzen ari bada, Osakidetza finantzatzeko beste modu batzuk bilatu beharko dira. Baina ez Azkunarenak, mesedez.

*M.J.
(Andoain)*



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “EL ORGANISMO PERMANENTE APROBADO POR EL PARLAMENTO FORAL A UNOS NO NOS PARECIA SUFICIENTE Y A OTROS LES PARECIA DEMASIADO, PERO EL ENCOMENDAR A MADRID SU MODIFICACION SUPONE ANULAR EL DISCURSO DE QUE ES EL PUEBLO DE NAVARRA QUIEN HA DE DECIDIR SOBRE SU FUTURO”

Patxi Zabaleta, parlamentario foral.

✓ “EUSKAL DEPARTAMENDURIK GABE LURRALDE ESKEMA KUDEAGAITZA DA”

Renaud Elizagarai, Baionako zinegotzia.

✓ “ES NECESARIO UN MAYOR CONTROL DE LA TRIBUTACION DE LAS GANANCIAS DEL CAPITAL. JUSTO EN LA DIRECCION CONTRARIA A LA REFORMA DE LA FISCALIDAD REALIZADA POR EL GOBIERNO”

J.M. Vera Priego y 17 inspectores de finanzas más.

✓ “MAASTRICHT AITZAKI BEZALA ERABILTZEN DA ONGIZATEAREN AURKAKO POLITIKA EGITEKO”

Julio Anguita, Izquierda Unidako koordinatzaile nagusia.

✓ “LOS EMPRESARIOS NO TIENEN NINGUNA RAZON PARA QUEJARSE, YA QUE EL GOBIERNO HA ADOPTADO MEDIDAS FISCALES QUE LES BENEFICIAN”

Rodrigo Rato, Ministro de Economía y Hacienda.

✓ “ESKOLA BIDEZKO EUSKALDUNTZEA EAE-N UMEEN ERDIRA EZ DA IRISTEN”

Juan Mari Mendizabal, EKBko lehendakaria.

✓ “EL PACTO DE TOLEDO ES LA MAYOR AGRESION QUE SE HA INFLIGIDO A LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL PERIODO DEMOCRATICO”

Jesús Albarracín, miembro de la Ejecutiva de CCOO.

✓ “SINDIKALISMO ESPAINIARRAK PORROT EGIN DU ETA EZ DU NEGOTIAZIOAREN ITXURAK EGITEA BESTE ARDURARIK”

José Elorrieta, ELAko idazkaria.

✓ “EL TRABAJO INFANTIL MATA DOS VECES: AL NIÑO Y AL ADULTO QUE NO PUEDE LLEGAR A SER”

Eduardo Araujo, OIT

✓ “KONTSUMOAREN ITSUKERIAK MISERIAREN AURREAN BEGIAK ITXIAZTEN DIZKIGU”

Isidro Uzquidun, Ruandan misiolari.

✓ “EL AFAN DE RESPETABILIDAD ESTA SIENDO EL CANCER DE LA IZQUIERDA”

Juan Francisco Martín Seco, economista.

10 LANGILERI BESTE AUKERARIK EMAN GABE
AKEIKO ERRAUSKETA-PLANTA ITXI NAHI DUTE

LANPOSTUAK ERRAUSTEKO PLANTA

Arrasateko kaleak duela aste batzuk zaborrez beteta azaldu ziren. Zer gertatu zen? Akeiko errausketa-plantako langileek grebari ekin ziotela. Azken hamabost urteotan Akeiko labeetan Deba Behe eta Garaiko zaborrak erre izan dituzte, baina baita Ermua, Zaldibar eta Aramaiokoak ere. Orain ordea Gipuzkoako Foru Aldundiak, agi denez Europako Batasunak ezarritako ingurugiro arautegiaren arabera, ixtea erabaki du, eta Akeiko hamar langileak kaleratzea. Langileei irtenbiderik eskaini gabe.

“Ez dakigu zein agiri zehatzetan oinarritu duten erabakia”, dio Mikel Olazabal Eraikuntza eta Zurgintza Federakundeko idazkari federalak, “paper hori ez baitugu inon ikusi”. Beraz, erabaki arbitrarioa ote den susmoa dugu. “Kontu egin behar da zaborra tratatzea gaur egun negozio bihurtu dela, eta alde batetik bestera darabiltzatela sortzen ditugun hondakinak. Agian interes ekonomiko jakinak daude erabaki horren atzean”.

INBERTSIO GARESTIA

Akeiko zerbitzua Mankomunitateak Dragados y Construcciones enpresari esleitu zion. Aipatutako herrietan bildutako 150 tona zabor erre izan dira egunean. Bertako langileen esanetan, “nonbait errausketa-planta arau europarren arabera egiteko inbertsioa haundiegia litzateke, Mankomunitateak dioenez”; noski kalkulu horrek ez du kontutan hartzen horrela Akein labeetako beroa baliatuz argindarra sortuko litzatekeela. Ingurugiroarekiko beste ikuspegi bat eman gero lioke horrek.

“Gure artean zazpi lagun Dragadosen plantilan gaude, baina hemen ez digute lanik ematen. Argentina edo Thailandian eskaini dute lanposturen bat... Eraikuntza talde honek arazoa berea ez dela esan du behin eta berri. Mankomunitateak ere ez du langilerik bere gain hartu nahi, kontrataren gauza dela esanez; Foru Aldundiak erabakiren bat hartu arte ezer ez duela egingo. Halere, Akeiko langileek diotenez 1982an egunkarietan



Akeiko langileak errausketa-plantaren aurrean.

Mankomunitateak berak jarri omen zuten langileak hartzeko iragarkia.

INGURUGIRO ARAU “MALGUAK”

Bitartean, grebak hor dirau. Zaborrak tartean direla, nola liteke? Honela azaltzen du Mikel Olazabalek: “Zarama beste eskualde batzuetako zabortegietara eramaten ari dira”; beraz, Lan Ikuskaritzan ELAK salatu duen moduan, negoziatu ordez greba eskubideari trufa egiten diote.

Baina ELAK Gipuzkoako Ingurugiro sailean salatu duen beste jokabide

bat are harrigarriagoa da, arazoa zergatik sortu den pentsatuz gero: “Mankomunitatea eta Foru Aldundia ingurugiroaz horren kezkatuta daudenez, zaborren zati bat ere Epeleko orubean utzi dute, hots, inolako araurik betetzen ez duen esparruan, zaborrak jasotzeko ez baitago prestatuta”. Hori da nonbait ingurua zaintzeko bide egokia...

J. Mendia

PARADOJAS MEDIOAMBIENTALES

Los 10 trabajadores de la incineradora de Akei, que quedarán en paro cuando la planta se cierre próximamente por decisión administrativa, han emprendido una huelga para pedir que los responsables de su situación den soluciones. Dragados y Construcciones (contrata que gestiona Akei), la Mancomunidad del Deba y la Diputación Foral de Gipuzkoa se echan la pelota unos a otros, diciendo que la decisión no les compete. Entre tanto, en lugar de negociar, los responsables pasan del derecho de huelga y el respeto al medio ambiente —se han depositado ilegalmente basuras en el solar de Epele—, cuando en teoría el cierre se debe a la necesidad de cumplir la normativa europea.

El proyecto de ley de Ordenación Sanitaria elaborado por el Gobierno vasco ha recibido fuertes críticas desde el mundo sindical. ELA ha sido el primer sindicato en denunciar ante la opinión pública las consecuencias negativas que esta reforma tendrá en la calidad de la asistencia sanitaria en la Comunidad Autónoma Vasca. En opinión de ELA, la aplicación de la nueva normativa "derivará en una lucha sin cuartel por ofrecer los menores costos, por abaratar los procesos y reducir las plantillas. La calidad del servicio estará en un segundo plano".

LA LEY DE ORDENACION SANITARIA CONTEMPLA EL PAGO DE CIERTOS SERVICIOS

ENFERMAR SALE CARO

Tras la aprobación por parte del Gobierno Vasco, el proyecto de ley elaborado por Iñaki Azkuna entra en su recta final. En los próximos meses el Parlamento vasco tendrá en sus manos el proyecto de ley más antisocial que ha pasado por la Cámara vasca en toda su historia.

Con el único objetivo de reducir los costes, el Gobierno Vasco ha dado luz verde a un proyecto de ley de Ordenación Sanitaria que repercutirá negativamente en la calidad de la sanidad vasca. Los usuarios de la sanidad pública vasca verán que como consecuencia de esta reordenación se establecen tasas para acceder a determinados servicios que ahora son gratuitos, se adelantan las altas hospitalarias y se dedica menos tiempo en las consultas a los enfermos.

Para ELA, con la aprobación del texto en los términos actuales la asignación de recursos se realizará según los resultados económicos y no en relación a las necesidades concretas del sector. La voluntad política que subyace en el texto es la de fomentar la competencia, abaratando procesos mediante contratos-programa para los centros de titularidad pública o bien mediante conciertos para los centros privados. La búsqueda constante de mejores resultados económicos, sin ningún tipo de control por parte de los poderes públicos, hará que los centros sanitarios den prioridad a los "enfermos rentables" en detrimento de aquellos enfermos que generan mayores gastos.

EL EMPLEO, BAJO MINIMOS

Junto con la calidad de los servicios, el empleo será el aspecto sobre el que más



negativamente incidirá esta ley, en opinión de ELA. Es seguro que se producirá una importante pérdida de empleo en el sector con la paulatina privatización de servicios.

Esta reordenación sanitaria tendrá también efectos nega-

tivos en las condiciones laborales de los trabajadores de la sanidad vasca, ya que favorece el clientelismo y la precarización en el empleo. "Como consecuencia de ello, no se fijan los plazos para que se celebre una nueva OPE (Oferta Pública de Em-

pleo) en el sector, y serán los consejos de dirección, sin participación sindical, los que determinen las plantillas en cada centro de trabajo en situaciones de absoluta desprotección".

La negociación colectiva en el sector se verá reducida, ya que esta ley posibilita a los responsables de Osakidetza aplicar incrementos salariales sin negociación previa y sin control ni conocimiento sindical, y existe una discrecionalidad absoluta en materia de coberturas para interinos, movilidad o promoción. Asimismo, se busca el total amparo en la ley para consagrar la más absoluta arbitrariedad en los nombramientos, con lo que no es posible avanzar en la profesionalidad de los cargos que acceden a los puestos de gestión.

En opinión de ELA, la Ley de Ordenación Sanitaria aprobada por el Ejecutivo autónomo tendrá efectos negativos a medio plazo para el conjunto de los trabajadores vascos, que tendrán una sanidad pública con menos prestaciones que las actuales. Las consecuencias no se harán sentir inmediatamente, pero serán imprevisibles dentro de unos años, augura ELA.

ELA recuerda que el sistema sanitario debe ser universal y financiarse vía impuestos, por lo que la tendencia fiscal actual (reducción de los impuestos de las rentas empresariales y del capital, aumento del fraude fiscal en las rentas no salariales, etc.) pone en peligro el conjunto de las coberturas sociales, y en concreto la sanitaria.

J. A. Korta

BIDE OKERRETIK

Eusko Jaurlaritzak Osasungintzaren Antolaketareko onartu berri duen legea ELAk ezin du inolaz ere ontzat eman. Izan ere, erabiltzaileei kostuetan parte hartu arazteko bideak zabalzen baititu lege asmo honek. Zerbitsuak erabiltzaeren truke tasak kobratzea onartezina da guretzat. Osasun sistema zerga bidez finantzatu behar da. Bestalde, lege asmo honek pribatizazioari zabalzen dizkio ateak. Alde batetik, osasungintzan enpresa pribatuek zerbitsuak eskeini ahal izango dute, eta bestetik, esku pribatua gero eta maizago ikusiko dugu Osakidetzan. Eusko Legebiltzarrak du azken hitza. Lege asmo hau dagoen moduan gaur arte erakunde honek onartu duen legerik atzerakoiena litzateke. Ondorio kaltegarriak epe luzera nabarmenak izango dira osasungintza publikoaren alorrean.

LABUR

✓ ILEGALIDAD DE LA "ESCALA B" O DOBLE ESCALA SALARIAL

El Tribunal Supremo, en sentencia del 22 de enero de este año, se ha pronunciado en contra de que el convenio de una empresa incluya dos escalas salariales, una para los trabajadores antiguos, y otra, inferior, para los nuevos contratados. Dice que la fecha de contratación de un empleado no puede ser la causa para establecer una diferencia salarial; es decir, que la doble escala constituye una discriminación no justificada.

Es una buena noticia, dado que la fórmula de la doble escala salarial, o "escala B", está en boga (Guardian, Iberdrola, TRW...). Las empresas con beneficios ofrecen la justificación o contrapartida de un mayor empleo, y las empresas con pérdidas la de un plan de saneamiento. Pues bien, el Tribunal considera que tales hechos no constituyen justificación objetiva y razonable, y que por lo tanto tales acuerdos son nulos por violar el principio constitucional de igualdad.

✓ RIESGO DE DESPIDO POR EMBARAZO

La discriminación laboral por razón de embarazo puede ocurrir ciertamente en cualquier fase y circunstancia de la relación laboral. Constituye discriminación la negativa a contratar a una mujer embarazada (Sentencia del TSJCE de 8-11-90). Constituye despido nulo la resolución del contrato de la trabajadora embarazada durante el período de prueba (STC 94/1984), o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994).

Ultimamente, con ocasión del despido disciplinario por ausencias injustificadas del puesto de trabajo, el Tribunal Constitucional, en sentencia 136/1996, de 23 de julio, ha considerado que la prohibición de despido de la mujer embarazada, por motivos relacionados con su estado, "comprende la hipótesis de las ausencias al trabajo debidas a una enfermedad o trastorno fisiológico causados por el embarazo y que impidan desarrollar la prestación laboral convenida, las cuales, por tanto, no pueden justificarse un despido".

GAISOALDI BAJAREN KONTROLA ETA LANGILEAREN ESKUBIDEA



aitzitik, langilearen intimidade alorrari zor zaion errespetuaren kontrako dira, adibidez, ugazabak berak edo beraren menpeko edozeinek langilearen etxera gaueko orduetan telefonoz dei egitea bezalako praktikak, edo ta ikerlari pribatuaren orporoko jarraipen tematsu bat.

Legeak gaineratzen du eze langileak medikuen ikerketei ezezkoa ematen badie, egoera horietan ugazabaren gain egon daitezkeen eskubide ekonomikoek gabetua izatea erakarri ahal izango duela horrek.

LANGILEAREN ESKUBIDEEN GARANTIA FALTA

Legea ugazabaren eskubideez arduratu da soilik, eta absentismoaren ikuspuntua besterik ez du izan begibistan. Hasteko, legea ezta fio ezta osasun erakunde publikoetako kontrolere, eta enpresariari medikuntza pribatuaren bitarteko kontrolaren aukera eta eskubidea

eskeintzen zaio. Gero, kontraikerketak mediku honen objektibotasunik eta inpartzialtasunik ez da bermatzen; eta ugazabari mediku-agiri diferenteen arteko hauzian parte eta aldi berean epailearena egiteko eskubidea aitortzen zaio, baita langilea eskubide ekonomikoek gabetzea erabakitzeko orduan ere. Eta azkenik, enpresariaren inguruko eta mendeko mediku bati langilearen intimidade alorrean eta etxebizitzan sarrera ematen zaio, langilearen babespiderako inolako neurririk gabe.

Argi dago gai honetan legeak, Langileen Estatutuaren 20.4 artikulua, langilearen eskubideak bermatu baino gehiago, bere menpekotasun egoera areagotu egin duela, delako artikulua eskubide konstituzionalekin bat ote datorren zalantza sortzeraino.

O sasungintzako herri erakundeak zerbait ari dira egiten gaisoaldiko bajak gehiago edo hobeto kontrolatu beharrez. Dena dela, gaisoaldiko bajaren kontrolaren gaien badirudi ikuspegi bakarra iruzurrarena dela, enpresaren martxarako baldintza eta baliabidetan eragiten den kaltearena, eta are ekonomia nazionalak nozitzen duen lehiakortasun faltarena ere. Legea bera ere ikuspegi murriz horrez kutsaturik agiri da, Langileen Estatutuaren 20.4 artikulua irakurri ezkerre; langilearen osotasun fisiko, libertate, intimidade, eta osasuneko eskubideak bezalakoen aztarnarik ez baita agiri, ez aintzat hartzen.

ZILEGIZKO KONTROLABIDEAK

Langilearen Estatutuko 20.4 artikulua ugazabaren aldeko eskubide bat aldarrikatzen du, alegia, ugazabak langilearen gaisoaldia kontrolatu eta egiaztatzeke neurriak hartzeko eskubidea duela. Baina ugazabari ez zaio zilegi edozein moduko kontrolik, ezta edozein enplegatuaren bitartezko kontrola ere, baizik eta "medikuntza arloko pertsonalaren bidez egindako ikerketa eta errekonozimenduaren bitartezkoa". Beraz, ez dira zilegi, eta

J. B. Harriola





■ COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD EN SUPUESTOS DE SUCESION DE CONTRATOS

Se plantea el caso de un afiliado de la empresa Laminados Velasco, S.A., en la que, después de agotar el período máximo del contrato temporal de fomento del empleo (cuatro años y medio en este caso, desde julio del 91 hasta enero del 96), la empresa le efectuó la liquidación total, firmando un nuevo contrato como fijo en el que no se reconocía, a efectos de antigüedad, la duración del primer contrato.

En el Estatuto de los Trabajadores está expresamente contemplado el supuesto de que el trabajador se incorpore a la empresa sin solución de continuidad, sin interrupción, al término de un contrato formativo, bien en prácticas o de aprendizaje; estableciéndose que en tal caso la duración de las prácticas o del aprendizaje se computará a efectos de antigüedad en la empresa (art. 11.1-f y 2-h ET). Lo mismo sucede con el período de prueba (art. 14.3 ET). Sin embargo, no está contemplado expresamente en la ley el mismo supuesto, pero referido a los

contratos temporales eventuales, o al de fomento de empleo.

No obstante, el Tribunal Supremo es contundente en este tema. En concreto, la Sentencia de 10 de abril de 1995 (A.3034) abordó exactamente el mismo tema de trabajadores contratados temporalmente en la modalidad de fomento del empleo, a cuya terminación se les liquidó, concurriendo en aquel caso incluso un intervalo de más de siete días entre la terminación del contrato temporal y la nueva contratación.

Pues bien, el Tribunal razona que "desde una perspectiva general la solución debería tener en cuenta si se ha producido o no la extinción del vínculo, pues, si ha existido extinción, habría que entender que la primera relación se extingue y la nueva que nace es independiente de la anterior". "Sin embargo —continúa diciendo—, el carácter tuitivo del ordenamiento laboral ha matizado esta conclusión por la *necesidad de atender a un criterio realista sobre la subsistencia del vínculo y no sólo a la manifestación de la voluntad extintiva de las partes; voluntad que para el trabajador puede estar seriamente condicionada por la posibilidad de pérdida del empleo si no acepta la extinción de la primera relación*".

Sobre esta base, concluye que la *diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones sucesivas*

diferentes, y ello pese al intervalo de varios días entre la terminación del contrato temporal y la nueva contratación.

Se viene a ratificar así el mismo criterio de la Sentencia de 12-XI-93 (A. 8684): "... se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal.... pues en estos casos *esa diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes*".

Por fin, idéntico criterio se viene a seguir manteniendo en la Sentencia de 17 de enero de 1996 (A. 4122), para el supuesto de contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad, seguido sin interrupción de otro para obra o servicio determinado.

■ REINTEGRO DE GASTOS MEDICOS

La utilización de servicios médicos privados, en vez de los de la Seguridad Social, puede ser una opción tomada libremente por el trabajador o por sus familiares; pero puede también haber sido forzada por diversas circunstancias, y entonces el trabajador tiene excepcionalmente derecho a que la Seguridad Social le reembolse y abone los gastos que se le han ocasionado. Actualmente la regulación de esta materia viene establecida por el art. 5.3 del R.D. 63/1995, de 20 de enero, en los siguientes términos:

"En los casos de asistencia sanitaria urgente, inmediata y de carácter vital, que hayan sido atendidos fuera del Sistema Nacional de Salud, se reembolsarán los gastos de la misma, una vez comprobado que no se pudieron utilizar oportunamente los servicios de aquél y que no constituye una utilización desviada o abusiva de esta excepción".

No hay que confundir el reintegro de gastos médicos con la reclamación por daños derivados de una negligente o defectuosa asistencia sanitaria prestada por la propia Seguridad Social, que es un problema diferente.

HITZARMEN ON BAT EZ DA MUSUTRUK, EKIN BORROKARI!

En el marco de la campaña de concienciación y apoyo a la negociación colectiva organizada por ELA, miles de personas se manifestaron el pasado 22 de octubre en Iruñea, Gasteiz, Donostia y Bilbao bajo el lema "El convenio es tu garantía / Pelea por él".



HERRI ERAKUNDEEN ERANTZUKIZUNA. Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrean ELAko militanteek gogora arazi egin zieten agintariei euren negoziatorako jarrera ere kontutan izango dutela langileek. Ez baitira alferrik milaka behargin sektore publikoan lanean ari.

ETT-EN AURKAKO BORROKA. Aldi baterako Lan enpresen aurkako borroka negoziatioko helburu nagusia bihurtu da, zeharka baldintza ekonomiko eta sozialak hondatzen ari baitira enpresa eta sektore askotan.



Un ejemplo de la pelea necesaria para sacar adelante los convenios es el de Merusa, contrata que efectúa la limpieza del hospital de Cruces. Sus trabajadores y trabajadoras están en huelga por la actitud de la empresa, que se niega a negociar.

