

Landeia

ELA

ABENDUA 1996 DICIEMBRE Nº 48 ZENB.

1997, ARRAZISMO
ETA XENOFIAREN
AURKAKO URTE
EUROPARRA

LIBERTAD
DE EXPRESION PARA
LOS TRABAJADORES
DE TRW

JOSE
ELORRIETA

**“DEBEMOS TENER LIBERTAD PARA
PENSAR Y FUERZA PARA ACTUAR”**

ABENDUA 96 DICIEMBRE

NUMERO 48 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5/6/7 ENTREVISTA CON
JOSE ELORRIETA
- 8/9 ACTUALIDAD LABORAL
- 10/11 ECONOMÍA
- 12/13 ENTREVISTA SOBRE
RACISMO E INMIGRACION
CON JAVIER GARCIA
- 14 ECOLOGIA
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20 REPORTAJE SOBRE TRW
- 21 ORDUÑA, EN LUCHA POR
UN SERVICIO DE PEDIATRIA
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

ERREDAKZIO TALDEA

DIRECTOR/ ZUZENDARIA

Germón Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

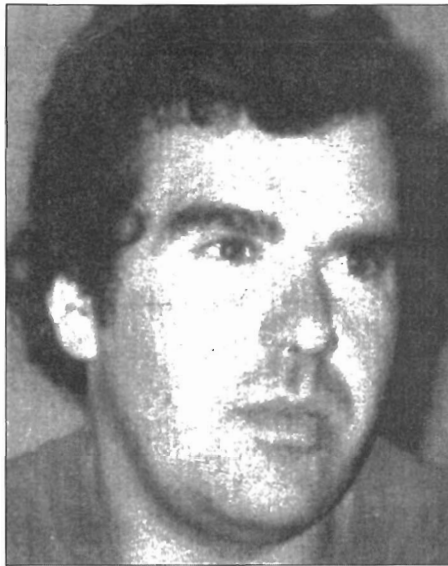
REDACTORES /IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

GUZTIOK "BIRKOKATUAK"



Bahiketa honek berriro bakoitza bere lekuan jarri du" idatzi zuen Cosme Delclaux-en bahiketa izan orduko Bilboko "El Correo" egunkariko iritziemale ezagun batek. Ba zirudien presoen gaia-
ren inguruan ezker abertzaleak emandako pausoren baten ondorioz sortutako giro "nahasia" non zenbait "demokrata" eta "biolentoen" arteko erkarlan aukerak irikitzen ziren- argitzera zetorrela ETArek ekintza berria.

Argi eta garbi geratzen zen berriro bakoitzari zegokion kokape-
na, bakoitzari zegokion adierazpenak, bakoitzak altxa behar zituen sinboloak, zein manifestaziora joan behar zuen bakoitzak eta zein manifestaziora ez zuen hurbildu ere egin behar, eta azken finean zein basakeria eta injustizien aurrean zilegi zen erreakzionatzea eta zeinen aurrean, berriz, itxi behar ziren begiak.

ELAk, ordea, ez die oraingoan ere horrelako deiei jaramonik egin. ELAk garbi asko utzi du

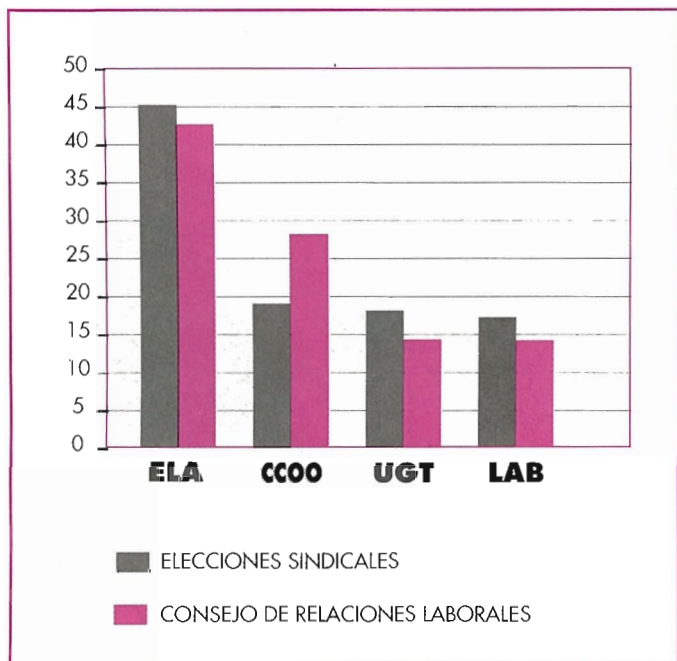
eta gizarteari adierazi dio gazte bizkaitarraren bahiketari buruz duen gaitzespenezko jarrera eta bahituaren askatasun eskaria. Baina horrekin batera, funtsean dagoen gatazkaren konponbideari behingoz hel dezaiotela eskatu du eta, berak uste eta ahal bezala, horretan laguntzen saiatzen ari da: zuzen ala oker, ELAk berak erabakitako bidetik, polarizazioa baztertuz, elkarlana posible egingo duen bidetik.

San Andres egunez Bilbon preso-
soen Euskalerriratzearen alde ospatutako manifestazio itzela elkarlan posible horren adierazgarri izan zen. Helburu amankomuna izanik, helburu horren inguruan bildu ginen bildu nahi eta ahal izan genuenok. Hori bera da arlo sindikalean bi sindikatu abertzaleok azken urteotan egiten saiatzen ari garena.

Herri-eraikuntza bultzatu nahi badugu, argi eta garbi dago horrelako elkarlan prozesuak herri-eraikuntzak hain beharrezkoak dituen beste gaietara eta beste giza-taldeetara zabaltzea ezinbestekoa dugula. Guztion erantzukizuna da, beraz, elkarlana oztopatzen duen bipolarizazioa gaintzen saiatzea. Eta beste inorena baino gehiago ENAM berarena, elkar-lana eta elkar-erasoa nekez uztartzen baitira.

Ea noiz lortzen dugun herri-eraikuntzarekiko konpromisoa izatea, eta ez behin betirako gaintu beharreko bortizkeria, bakoitza geure lekuan kokatuko gaituen erreferente nagusia.

LA MAYORIA TIENE TAMBIEN SUS DERECHOS



CCOO tiene en el CRL una capacidad de decisión (columna fucsia) muy superior a su representación electoral (columna gris), en detrimento de los demás sindicatos. La reforma evitará este desfase.

El anteproyecto que sobre reforma del Consejo de Relaciones Laborales, OSALAN y Consejo Económico y Social ha remitido el Departamento que dirige Ramón Jáuregui a consulta del CRL, ha conseguido que las organizaciones que dirigen Bengoa y Frade destapen la caja de los truenos. Truenos cuyo objeto parece ser el de encubrir la debilidad de sus razones.

La reforma que propugna Jáuregui incluye como elementos fundamentales los siguientes:

- ✓ Las cuatro organizaciones con mayor representatividad, es decir, ELA, CCOO, UGT y LAB, van a tener garantizada su presencia en los órganos generales del CRL, CES y OSALAN, así como en

sus Comisiones ejecutivas o permanentes.

- ✓ Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de grupo. Esto supone aumentar la mayoría exigida en el CES –hasta ahora mayoría simple– y disminuir la mayoría exigida en el CRL, que baja del 60% al 50%.

- ✓ El voto sindical será ponderado, es decir, exactamente equivalente a la representatividad que haya acreditado cada sindicato.

- ✓ Se garantiza a todas las organizaciones el derecho de formular votos particulares.

Estas medidas son difícilmente reprochables desde el derecho de las minorías, ya que las decisiones requieren mayorías cualificadas y se extiende la presencia de estas minorías hasta sus últimos extremos.

Por tanto, ¿cuál es la razón –nos preguntamos– de que CCOO y UGT pongan el grito en el cielo ante esta reforma? Ya no vale el argumento de la *exclusión*, que CCOO ha repetido hasta la saciedad, porque la reforma garantiza precisamente su *inclusión* tanto en plenarios como en comisiones.

El problema de fondo no es otro que el de que la actual regulación –ligada a una normativa del Estatuto de los Trabajadores reformada hace más de dos años– concede a CCOO, junto con UGT, una situación de bloqueo del órgano que en absoluto se corresponde con su representatividad real: un

32% entre ambas organizaciones.

Que a CCOO le moleste perder esta situación de privilegio podemos entenderlo. Pero no tiene razón alguna para enroscarse en una posición antidemocrática en la que desde una evidente minoría pretende ejercer un derecho de veto y bloqueo del órgano.

Así lo ha entendido no sólo la amplia mayoría sindical del CRL, sino también la patronal CONFEBASK.

Cuando escribimos estas líneas, la pelota está en el tejado de Jáuregui, sobre el que UGT y CCOO parecen estar presionando a muerte para que se eche atrás de la tramitación de un proyecto que permitiría acabar con la actual situación de bloqueo institucional. Que el Consejo no llevara el proyecto al Consejo de Gobierno y al debate parlamentario resultaría difícilmente explicable.

Habrá que confiar en que la lógica democrática y el sentido común se impongan.

Por cierto, recordamos una vez más, que en Navarra se sigue excluyendo a ELA, que cuenta con un 20% de representatividad -bastante más que UGT y CCOO en la CAPV- de numerosas instituciones y órganos, cuestión a la que se hace referencia en la entrevista del secretario general de este mismo Landeia.

ELAK bere IX Kongresu konfederala 1997ko ekainean burutuko du. Sindikatuak dagoeneko ponentzia nagusia lantzeari ekin dio, eztabaidarako oinarritzat hartuko den testua alegia. Jose Elorrieta konfederakundeko idazkari nagusiari elkarrizketa egin diogu ELAK bederatzigarren kongresua zein osasun egoeratan burutuko duen azal diezagun. Bide batez, azken asteotan komunikabideetan agertu den hainbat gairi buruz Elorrietaren iritzia jakitearren baliatu dugu elkarrizketa.



JOSE ELORRIETA ANALIZA EL CONTEXTO EN EL QUE ELA PREPARA SU IX CONGRESO

**“DEBEMOS TENER
LIBERTAD PARA
PENSAR Y FUERZA
PARA ACTUAR”**

EMPEORAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

—¿En qué contexto se va a celebrar el IX Congreso de ELA?

—Casi es un tópico decirlo, porque es una constante en los últimos años. El congreso tendrá lugar en un contexto de cambios muy negativos, concretamente en tres aspectos fundamentales:

En primer lugar, el proceso de autogobierno, desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, está bloqueado; el desarrollo del Estatuto ha entrado en una fase a la que no se le ve salida y parece que las instituciones vascas han perdido el pulso reivindicativo de principios de los 80. En esta materia la situación de Navarra no es mejor.

Además, vemos con cierta preocupación que el instrumento de autogobierno tal vez más importante, la capacidad fiscal, se está utilizando en beneficio de determinados sectores: de ahí la reducción de impuestos sobre rentas del capital, la del impuesto de sociedades, la ineficacia en la lucha contra el fraude fiscal, etc.

También constatamos un retroceso en lo que llaman mercado de trabajo. Los matices más negativos de hace cuatro años se han acentuado: precariedad, contratación a tiempo parcial, condiciones de explotación derivadas de la reforma del mercado de trabajo, con niveles salariales y condiciones muy deterioradas, con una individualización de las relaciones laborales, etc.

—¿Cuál es el tercer aspecto negativo?

—El modelo de sociedad del neoliberalismo. El pensamiento único niega cualquier intervención de los estados en la economía y atribuye el protagonismo absoluto a los mercados, lo que en la práctica supone dejarlo en manos de los poderes financieros. El resultado es que se está desmontando con cierta precipitación el 'estado del bienestar' (sanidad, pensiones, etc.).

CRECIMIENTO DE ELA

—¿Y la realidad del sindicato?

El contexto sitúa al movimiento sindical estratégicamente a la defensiva. Ahora bien, por paradójico que parezca, dentro de este contexto en que el paro, la eventualidad y la situación de los jóvenes o las mujeres son preocupantes, podemos constatar la solidez y la buena salud de nuestro modelo sindical. Vamos a un congreso con más afiliación; hemos avanzado en organización (federa-

ciones y comarcales); los planes de actividades de las organizaciones son cada vez más concretos, y seguimos mejorando constantemente los servicios. Una muestra de esto último es el plan de descentralización total de los servicios jurídicos, que serán comarcalizados, que estamos poniendo en práctica.

Además, hemos incrementado nuestra representatividad tanto en la CAPV, donde hemos llegado a un 40%, como en Navarra. El avance en la Comunidad Foral es particularmente significativo —con un 20% somos el segundo sindicato, a la altura de CC OO—, ya que en un ambiente muy hostil hacia nuestro proyecto sindical en instancias gubernamentales, patronales e incluso sindicales hemos sido capaces de dar un salto muy importante.

Por tanto, ante este congreso hay un contraste: Por un lado, un contexto económico-social muy negativo y una realidad política vasca decepcionante. Pero por el otro, una situación interna muy positiva. Apostamos en su día por un modelo basado en la afiliación y la reivindicación, y vemos que ese modelo es capaz de resistir e incluso tiene suficiente fuerza para plantar cara, marcar posiciones y seguir moviendo a los trabajadores en las empresas y sectores.

NEGOCIACION COLECTIVA

—Estamos en plena campaña por la negociación colectiva, que precisamente fue el punto central del VIII congreso. ¿Hemos avanzado en este campo en estos cuatro años?

—En nuestro modelo sindical, la negociación colectiva es un elemento central. En el panorama descrito la



negociación encuentra dificultades, lo que explica el grado de resultados obtenidos.

Vamos situándonos mejor ante la negociación colectiva, gracias a varios factores. Hoy tenemos una organización más compacta; la doble estructura de federaciones e interprofesional está logrando un nivel de acoplamiento que no ha tenido nunca, con masas críticas de medios humanos y organizativos casi completas.

La situación económica facilita también que la negociación de los convenios sea más ambiciosa. Por otra parte, la representatividad sindical nos da un papel de liderazgo, que nos obliga a buscar una política de alianzas más sólida. Sólo así pueden tener éxito planteamientos reivindicativos como el de la Alternativa por el Empleo.

Yo le doy mucha importancia a cómo estamos preparando, con tiempo y trabajo, la negociación colectiva. Hace muchos años que no se ha tenido un nivel de preparación en fechas tan tempranas como noviembre. Las cosas van por buen camino; aunque en una situación tan difícil los resultados y el desarrollo de la negociación reflejen esa realidad.

CORRELACION DE FUERZAS

—¿Cuál será el núcleo del IX Congreso?

—Creo que la idea central debe ser la de la necesidad de una mejor correlación de fuerzas: la situación descrita nos exige mejorar esa correlación interna y externamente.

Desde el punto de vista interno, tenemos que seleccionar bien nuestros objetivos, fijar prioridades, ser conscientes de nuestras fuerzas y de nuestras limitaciones.

'Correlación de fuerzas interna' significa también ir ganando militantes uno a uno en empresas y sectores, conseguir que nuestras organizaciones tengan masa crítica, que trabajen sus planes de actividades, que debatan, que se llegue al conjunto de los afiliados para que participen en la vida del sindicato... Seguir abriendo niveles de reflexión, de formación, que te den la posibilidad de pensar por ti mismo, de tener tu propio discurso. Al final, por supuesto, tener más afiliados, porque un sindicato se hace sumando en gente que se incorpore al proyecto.

Desde el punto de vista externo, la correlación de fuerzas se refiere sobre todo a la política de alianzas. Creemos que por encima de las dificultades hay condiciones para seguir avanzando en la alianza entre ELA y

LAB; hay una sintonía cada vez mayor de métodos y objetivos de acción sindical.

–Insistes mucho en la idea de correlación de fuerzas

–Es que creo que es una idea central. ELA tiene que ser libre para pensar y libre para actuar, y necesita tener fuerza para ello. Tenemos que pensar por nosotros mismos, no tener miedo a ser heterodoxos. Debemos ir contra el pensamiento único, incluso sobre la construcción nacional, analizar desde el mundo del trabajo qué prioridades tienen los trabajadores en ese proyecto en materia de empleo, formación, seguridad social, de marco competencial.

Creo que a pesar de las dificultades el sindicalismo vasco tiene motivos para el optimismo, porque estamos dando un paso fundamental: ser capaces de pensar nuestra realidad desde la clase trabajadora. Esta conciencia de que podemos ser libres en el pensamiento supone un afianzamiento decisivo de nuestro proyecto.

–¿Qué importancia tiene la afiliación en este proyecto?

–Es la piedra angular. ELA se hace, por encima de todo, desde, con y para las personas afiliadas. Nosotros hemos creído en esto, hemos trabajado por ello y lo estamos logrando. Es nuestro mayor motivo de orgullo. Ahora bien, esto nos exige también mucho y por ello estamos en la búsqueda de las mejores condiciones para defender los intereses de trabajadoras y trabajadores en una situación particularmente difícil. Y no cabe duda de que la independencia financiera que nos da la afiliación nos permite hacerlo desde la libertad de pensamiento y actuación.

Por ello, aunque la situación general pueda darnos motivos para el pesimismo, nos vemos con fuerza y ganas de seguir trabajando en el modelo por el que hemos apostado.

–Por cierto, y cambiando de tema, menudo follón se ha montado a cuenta de una posible resolución del Consejo de Relaciones Laborales sobre el secuestro de Cosme Delclaux.

–Yo creo que se trata de un follón artificial alimentado sobre todo desde algún medio de comunicación. Nadie en su sano juicio puede tener la más mínima duda sobre lo que ELA o su secretario general sienten y piensan ante este

LABURREAN

“Gizarte eta ekonomiaren egoera kezkagarria izan arren gure eredia sendo eta indartsu dago”

“Gure sindikalismoa arazoei aurre egiten ari da eta enpresetan langileak mugitzeko gauza da”

“Ekintza sindikalean gero eta antza haundiagoa dute ELA eta LABen jokabide eta helburuek”

“Pentsamolde bakarraren aurka ekin behar diogu, baita naziogintzan ere; langileen lehenetsunak izan behar ditugu kontutan”

“Posible da eredu sindikal alternatiboa defenditzea, afiliatuen babesari esker askoz ere askeago dena”

“Erakundeetan gure partaidetza oso ondo neurtu behar dugu; inora ez daramaten gaietan ezin da denbora galdu”

“Nafarroan ospe handia ari gara irabazten enpresetan burutzen dugun lana dela medio”

secuestro, como ante el larguísimo calvario de José Antonio Ortega Lara o ante otras situaciones similares. Pero el problema no es ese, sino el de nuestra absoluta falta de coincidencia con UGT y CCOO en el diagnóstico de la situación de violencia y en cómo trabajar para salir de ella. Por eso, tanto ante el secuestro de Julio Iglesias como ante el de José María Aldaia, ELA ha planteado que un organismo con el CRL debe integrar la condena de este tipo de hechos con la reflexión y el compromiso para tratar de ir superando esta situación.

Y hemos visto las enormes dificultades que esto tiene dada la absoluta falta de coincidencia con UGT y CCOO en esta materia. Por eso hemos pensado que es mucho mejor no "quemar" la institución con este debate, aún a sabiendas de que estos sindicatos y algunos formadores de opinión no van a dejar pasar la oportunidad de acusarnos de falta de firmeza, ambigüedad y demás historias. Pero afortunadamente, y a pesar de estos oportunistas, en este país son ya muy pocos los que dudan de que ELA, con sus aciertos y errores, se está dejando la piel para construir una salida a la situación de violencia.

UGT Y CCOO, DERROTADOS

–No es el único tema en el que no se coincide con UGT y CCOO.

–En efecto, a pesar de las colaboraciones puntuales que seguimos manteniendo, las diferencias de modelo son cada vez más profundas. En mi opinión, el modelo de UGT y CCOO tiene dos componentes íntimamente ligados entre sí: la conciencia de la propia debi-



lidad afiliativa y financiera, y la interiorización de la derrota ante el neoliberalismo. Ambos elementos han sido reconocidos recientemente por destacados dirigentes de CCOO.

Un exponente de la debilidad afiliativa y financiera es, por ejemplo, el de que sólo un 12% del presupuesto confederal de CCOO depende de las cuotas de los afiliados, por lo que se ven obligados a "enchufar" su déficit crónico a los Presupuestos Generales, a través de la formación continua y otras formas de "participación". La dependencia y el sometimiento respecto de la Administración, que es quien les paga, es definitiva. Si a esto unimos el que han interiorizado un discurso derrotista, de que "hay que firmar porque si no, va a ser peor", el resultado es un pactismo sin pulso reivindicativo. Pero con esa lógica, el movimiento sindical, en la negociación de empresa, sectorial o con el gobierno siempre termina aceptando la imposición de la otra parte.

-Insistes mucho en la importancia de financiarse a través de las cuotas.

-Es fundamental. Cuando un sindicato se financia de las cuotas de sus afiliados tiene la obligación de hacer política reivindicativa en serio, no puede hacer tongo ni venderse, porque sus afiliados le mandarían a paseo. No puedes firmar convenios como el de Banca o el de Iberdrola.

El que en un sector como la Banca, que alardea de que gana dinero a espuestas, algunos sindicatos firmen un convenio a tres años con incrementos salariales por debajo del IPC histórico no me lo explico sino en clave de corrupción.

Creo que la situación sindical española es muy preocupante y tengo que decir que las esperanzas de que CC OO y UGT den un giro a esta estrategia son cada vez más remotas.

-Se está hablando mucho de la "politización" de ELA.

-Mira, aquí si dices que estás muy contento con el Estatuto eres un sindicato responsable, pero si dices que tienes la impresión de que con esto del Estatuto nos están tomando el pelo, te estás metiendo en política.

Nosotros somos parte de este pueblo y el autogobierno nos afecta en cuanto ciudadanos de Euskal Herria y en cuanto trabajadores, y sus deficiencias y bloqueos en materias como empleo, formación profesional, seguridad social o capacidad legislativa laboral están condicionando decisivamente las respuestas que pueden darse a los problemas de la base social del sindicato. A partir de esta constatación, ELA tiene no sólo el derecho, sino la obligación, de ser firme en la denuncia y exigente en la reivindicación; si no, estaríamos dejando a un lado nuestra propia responsabilidad como sindicato.

Algo similar pasa con el problema de la violencia. Si te sales del guión de "a este lado de la raya los demócratas y al otro, los violentos" para algunos vas a ser el malo de la película. Y sin embargo, nosotros reivindicamos nuestro derecho a hacer nuestro propio análisis de la realidad y a ser consecuentes con él. Nosotros pensamos que hay que empezar a romper con la polarización y el enfrentamiento que desde hace años sufre la sociedad vasca; es más, nosotros pensamos que el proyecto de construcción de una Euskal Herria mejor, más justa y más libre, no es posible si no conseguimos sumar fuerzas que hoy están todavía divididas, y que es necesario impulsar desde ahora mismo movimientos de reconciliación. Y esto se lo decimos a todo el mundo, empezando por el propio MVLN que, además, tiene que darse cuenta de que no es posible sumar fuerzas con los mismos a los que se está sacudiendo. Esa es una contradicción insalvable que tienen que resolver.

G. Zeberio /
G. Kortabarría



"LA PARTICIPACION INSTITUCIONAL EN NAVARRA ES PURO CAMBALACHE"

La mayoría sindical vasca es un tanto escéptica respecto de lo que puede dar de sí la participación institucional, porque cuando se está desmontando el estado del bienestar la pregunta es qué juego puede dar la participación, qué niveles de consenso se pueden alcanzar, porque aquellos con quienes te sientas te dicen que debes desaparecer como organización representativa de los intereses colectivos de los trabajadores...

A veces se plantea una participación institucional formal, de foros en donde se alcanzan consensos sin contenido. A este respecto nosotros creemos que la participación institucional debe ser selectiva; no podemos perder el tiempo en cosas que no llevan a ningún sitio, donde las otras partes sólo quieren utilizarte para instrumentar una imagen de diálogo social.

-¿Qué pasa en Navarra?

-La participación institucional en Navarra es puro cambalache. Allí se ve aún con mayor claridad la debilidad de algunas organizaciones, su afán por conseguir a cualquier precio acuerdos que les permitan manejar fondos y controlar a los trabajadores.

Y en lo primero en lo que se ponen de acuerdo los componentes de esta 'Santa Alianza' -Gobierno, CEN y UGT-CCOO- es en excluir al sindicalismo abertzale, no tanto por abertzale, como porque, al no "estar en el ajo" de sus trapicheos, resultamos testigos incómodos.

-Sin embargo, ELA sigue creciendo...

-Sí, el intento de acoso y derribo no nos preocupa mucho, porque hemos encontrado el camino de crecer y ganar en afiliación y representatividad al margen de la participación institucional. Las cosas nos van bien; nuestra gente está muy centrada en el trabajo sindical; ELA está ganando mucho prestigio en las empresas, en la acción sindical, en los convenios colectivos... Hoy ELA representa la otra forma de hacer sindicalismo, y los trabajadores y trabajadoras de Navarra lo están entendiendo así. Por eso somos claramente una fuerza en ascenso



NEGOCIACION COLECTIVA



METAL

APARTEKO ORDUEI BURUZKO AKORDIOA MAYC-EN

Bergarako Mayc lantegiko enpresa komiteak eta zuzendaritzak akordio bat sinatu dute enpresak aparteko orduak ezabatu eta halabeharrezko kasuen murrizketa lortzeko politika jarrai dezan. ELAko atal sindikalaren arabera, "hitzarmen honek lanpostuak sortzen lagunduko du". ELAk gogora arazi nahi du "negoziazio kolektiboaren bidez era honetako urratsak eman daitezkeela".

CONSTITUIDAS LAS MESAS DE BIZKAIA Y GIPUZKOA

Los sindicatos, ELA, LAB, CCOO y UGT y la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM) han constituido la mesa negociadora del convenio del Metal de Bizkaia, que afecta a cerca de 55.000 trabajadores.

Los cuatro sindicatos presentaron a la patronal un plataforma que recoge para 1997 una reducción de jornada de 14 horas, la limitación de las horas extraordinarias, la lucha contra la precariedad y las ETTs e incrementos salariales por encima del IPC.

Urteko lan orden jexiera garrantziko, Kontsumorako Prezioen Indizearen gaineko soldaten iguera eta behin-behineko lan kontratuen aurkako borroka dira ELAk Gipuzkoan mahai gainean jarri dituen proposamenak. Era honetan, gogoratu du 2000. urtea baino lehen 37 orduko lan astea lortu nahi dela.

YA HAY PLATAFORMAS EN ALAVA Y NAVARRA

En Alava, la plataforma, que tendrá una vigencia de dos años, al no haberse logrado un acuerdo para este año, recoge un incremento salarial del IPC para 1996 y del IPC pasado, más un punto, para 1997, y una reducción de jornada de 12 horas.

En Navarra, ELA está trabajando en la elaboración de una plataforma conjunta con LAB, en la que se recoge, entre otros aspectos, una subida salarial del IPC de Navarra, más un 1,5%, una reducción de jornada de 17 horas y la limitación de las ETTs.

SERVICIOS PUBLICOS NUEVAS MOVILIZACIONES EN EL SECTOR PUBLICO

Con un encierro en la sede del Gobierno Vasco, los trabajadores de la administración vasca han iniciado un nuevo calendario de movilizaciones en defensa de la negociación del convenio colectivo y para protestar contra la congelación salarial en el sector público. Para ELA, "el incremento salarial del 1% hay que tomarlo como una congelación". A juicio de ELA, el fondo de 5.900 millones de pesetas previstos en los Presupuestos para subidas salariales y homologaciones "no puede considerarse una cantidad inamovible", lo que permite, si el Gobierno vasco tiene voluntad de dar una salida al conflicto, iniciar las negociaciones.

ELA apoya la convocatoria de huelga realizada para el próximo día 11 en la administración general del Estado en protesta por la congelación salarial. Para ELA es inaceptable la propuesta de un acuerdo a tres años "con incrementos salariales por debajo del IPC". Por otra parte, ELA ha denunciado la actitud de UGT, CCOO y CSI-CSIF que expulsaron a los restantes sindicatos de la cumbre celebrada en Madrid con este motivo.

GARRAIOA ARRANTZALEENTZAKO KONTRATU OKERRAGOAK

Garraio Federakundeak salatu egin du "marearako kontratua", Euskadin arrantza sektoreko ugazabek ezarri

CURSOS PARA ATS/D.U.E. Y AUXILIARES DE ENFERMERIA

ELA Osakidetza ha organizado nuevos cursos de formación para ATS/DUEs y auxiliares de enfermería.

Los cursos comenzarán a lo largo del primer trimestre de 1997, tendrán una duración de 40 horas y se desarrollarán en la UPV.

Los interesados/as deben realizar la preinscripción antes del próximo 27 de diciembre en la sede de ELA en Bilbao, calle Barrainkua 13, 5ª planta.



nahi dutena. Kontratu mota honekin armadoreek berez nahikoa txarrak diren itsasoko langileen lan baldintzak okertu nahi dituzte, arrantzaleak marea bakoitzerako kontratatu eta kaleratu baititzakete.

IKEGAF DOS MESES DE HUELGA EN PETRONOR

La totalidad de los trabajadores en convenio de Petronor secundó el octavo periodo de huelga en lo que va de año, sin que la dirección de la empresa haya modificado su posición inicial. Los trabajadores de Petronor han anunciado nuevos paros a partir de este mes. Asimismo tienen previsto iniciar concentraciones los martes ante las oficinas de la refinería de Muskiz y ocupar el comedor cuando acudan a él los directivos de la empresa y el personal de fuera de convenio.

En opinión del comité de empresa, Repsol intenta aumentar los beneficios en Muskiz, que durante la vigencia del convenio fueron de 27.000 millones de pesetas, a costa de reducir en 200 personas la plantilla y empeorar las condiciones laborales vigentes.

FETA-ETEF NEGOCIACION DIFICIL EN EL COMERCIO DE NAVARRA

La Federación de Empleados Técnicos y Alimentación (FETA-ETEF) de Navarra ha criticado la actitud de UGT y CCOO en la negociación del convenio del Comercio del Mueble y del Comercio del Metal para 1997, al aceptar la creación de tres tablas salariales y la eliminación del plus de antigüedad sin ninguna contrapartida. "UGT y CCOO están actuando como meros gestores de la Reforma Laboral".

Juan Antonio Korta

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



COMO LIQUIDAR UNA HUELGA

— IÑAKI UTERGA, SECRETARIO FEDERAL DE LA FETA-ETEF —

A UGT y CCOO les ha costado 37 días acabar con la huelga de las trabajadoras de limpiezas de Merusa en el Hospital de Cruces. 37 días en los que han tenido que soportar críticas muy graves, bajas en su afiliación y hasta insultos, porque desde el primer día su debilidad era manifiesta. Buscar un acuerdo, cualquier acuerdo, era su máximo objetivo.

La reflexión que ELA hace al final del conflicto es que no hemos obtenido lo que queríamos, por eso no vamos a firmar. Lo hemos intentado y hemos puesto los medios. En ello hemos trabajado juntos la Federación y la Comarcal de Ezkerraldea. Nos hemos volcado más allá de la representación que ostentamos, dos delegados de un total de 13. Solo así, junto a otros sindicatos que también han apostado en serio, hemos podido sacar a la empresa y a Osakidetza de su posición cerrada, obligándoles a modificar su oferta. No ha sido suficiente, y si hubiese continuado la lucha participando en ella todos los sindicatos, sin trampas, se podía haber conseguido más.

El acuerdo se queda corto en las dos materias que han sido el eje de nuestras reivindicaciones: salarios y empleo.

El convenio se ha firmado para 1996 y 1997 con un incremento que en ambos casos queda por debajo del IPC (3,9 y 3%, respectivamente). Cifra más insuficiente si recordamos que los salarios de este colectivo ya se congelaron en el año 94.

En cuanto al empleo, nuestra reivindicación se centra en cuatro cuestiones: supresión de las horas extraordinarias, creación de una bolsa de trabajo que evite irregularidades y amiguismos, muy frecuentes en esta empresa, no utilización de las ETTs y conversión

del despido improcedente en despido nulo. El resultado ha sido establecer el precio de las horas extraordinarias y una cierta limitación de las ETTs. Nada más.

Desde el primer momento se ha visto que UGT y CCOO llevaban preparado el "lapiz de oro", el de las buenas firmas, porque en los últimos años para UGT y CCOO cualquier firma es buena por el mero hecho de poder estamparla. No importa el resultado de la negociación. Lo que importa es firmar y ... ¿cobrar?.

Lo ocurrido en Cruces no es excepción. A UGT y CCOO la confrontación y la lucha les dan miedo, y con el argumento de "es lo mejor, un mal necesario" firman a la baja, rompiendo la unidad sindical que tanto propugnan.

Para finalizar, no podemos olvidarnos del papel que ha jugado la Administración en este conflicto. Interesada exclusivamente en ahorrar dinero se ha dedicado a dar cobertura a la empresa, imponiendo un decreto de servicios mínimos que obligaba a cubrir el 100% de los servicios del Hospital, hasta tal extremo de que si la empresa hubiera cubierto todas las ausencias (bajas, descansos, licencias, etc...) la plantilla no habría sido suficiente. El decreto recordaba, además, que aquel que rompiera los servicios mínimos podrá ser sancionado también por la vía penal. En definitiva, el derecho de huelga quedaba más que limitado. Ante esta situación las trabajadoras han tenido que echarle mucha imaginación y llevar a cabo otras acciones como concentraciones, recogidas de firmas y encierros.

El conflicto se ha cerrado en falso, volverán a surgir problemas, porque cada vez es mayor el número de personas de esta plantilla que no están dispuestas a seguir transigiendo.

EL COMENTARIO DEL MES

El gobierno de Navarra ha presentado los proyectos de Ley de Reforma del Impuesto sobre Sociedades, del IRPF y la Ley de Actualización de Balances. Los cambios que se recogen en los tres proyectos suponen una reducción de la fiscalidad de las rentas empresariales y del capital.

ESPECTACULAR CRECIMIENTO DE LA PRESION FISCAL SOBRE LOS TRABAJADORES

UPN QUIERE BAJAR LOS IMPUESTOS A LAS EMPRESAS Y AL CAPITAL

Teniendo en cuenta la situación actual de la fiscalidad en Navarra, en la que las rentas empresariales y del capital pagan legalmente menos impuestos que las rentas de trabajo, a la vez que presentan tremendos niveles de fraude fiscal, se puede afirmar que la reforma propuesta por el Gobierno de Navarra es injusta (ya que premia a los que ya pagan menos), es insolidaria (ya que pone en peligro las posibilidades de afrontar la política educativa, sanitaria, de lucha contra la marginación y la pobreza), caminando precisamente en el sentido contrario al que debería irse.

■ LA REFORMA DEL IRPF

La principal novedad en la propuesta del gobierno es reducir los impuestos a pagar por los incrementos patrimoniales, al establecer un tipo fijo del 20%, con lo que esta medida beneficia a las personas con rentas más altas (a quienes pagan a Hacienda al año más de un 20% de sus ingresos en el IRPF), perjudicando por el contrario a quienes tienen ingresos más bajos.

Esta medida supone trasladar a Navarra la decisión del Gobierno Central, con lo que en este caso



se constata que la capacidad normativa en el IRPF se utiliza para hacer seguidismo puro de una medida injusta aprobada en el Estado, favoreciendo (como siempre) a las rentas más altas y a las del capital.

Mientras se adopta esta medida, no se aborda el fraude fiscal en las rentas empresariales y del capital, ni se ataja la reducción de la capacidad adquisitiva que para los trabajadores y trabajadoras ha supuesto en los últi-

mos años la subida del IRPF en las rentas salariales.

En Navarra la subida del IRPF supuso en 1995 una pérdida de poder adquisitivo de un 0,05% para un salario medio. En 1996 la pérdida está siendo aún mayor, un 0,4%. Como consecuencia de ello, en 1995 el poder adquisitivo real de los salarios (es decir, aumento salarial menos IPC menos efecto del aumento del IRPF) creció tan sólo un 0,25%, mientras que en 1996 se está reduciendo en el 0,1%.

De 1993 a 1996 las sucesivas subidas de este impuesto han provocado

RENDIMIENTOS MEDIOS POR DECLARACIÓN EN EL IRPF

	TRABAJO	ACTIVIDAD PROFESIONAL
1994	2.010.960	1.655.986
1993	1.962.950	1.938.137
1992	1.895.038	1.783.184
1991	1.955.355	1.836.073
1990	1.830.340	1.700.896

Fuente: Boletín de Economía del Departamento de Economía y Hacienda.

una considerable pérdida de poder adquisitivo, en un 1,3%

Es decir, desde 1993 los sucesivos incrementos de la presión fiscal en el IRPF han provocado que los trabajadores y trabajadoras hayamos perdido poder adquisitivo en términos reales.

Además, en este momento, el 79% de la renta declarada en el IRPF procede de las rentas de trabajo, mientras que las empresariales son sólo un 8%, igual porcentaje que las rentas de capital, y las profesionales un 3%. Es decir, que por 1 peseta que se declara en el IRPF por actividades empresariales, profesionales o del capital, se declaran 4 por rentas de trabajo.

El peso de las rentas de trabajo sobre el total de lo que se declara es cada vez mayor.

Además, quienes dependemos de una nómina declaramos al año en el IRPF 2 millones de pesetas de media, mientras que quienes realizan actividades empresariales declaran sólo 1,2 millones, y 1,65 millones quienes realizan actividades profesionales, lo cual no se corresponde en absoluto con la realidad.

En este contexto, la actuación del gobierno debería dirigirse a aumentar la presión fiscal sobre las rentas empresariales, profesionales y del capital, vía lucha contra el fraude fiscal, que como se desprende de los datos es muy alto en estos colectivos. Sin embargo, en lugar de ello, lo que hacen es modificar el IRPF para que paguen menos impuestos las rentas del capital.

Mikel Noval



IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

La reforma del Impuesto sobre Sociedades va a suponer una reducción de los impuestos que deben pagar las empresas por los beneficios que obtienen.

En Navarra el Impuesto sobre Sociedades es, en la práctica, un impuesto por el que se paga menos que en los países de nuestro entorno económico, tanto en cuanto al volumen de recaudación como por el tipo impositivo que se aplica, que se encuentran muy por debajo de lo que es habitual en la Unión Europea y en la OCDE.

■ El tipo efectivo del Impuesto sobre Sociedades es muy inferior al 35% teórico.

A pesar de que, en teoría, las empresas deberían ingresar en hacienda un 35% de los beneficios que obtienen, los efectos de las diversas desgravaciones existentes en el Impuesto sobre Sociedades hacen que la cifra real se encuentre muy alejada de ese porcentaje.

■ La presión fiscal a través del Impuesto sobre Sociedades en Navarra es muy inferior a la de la Unión Europea y a la de la OCDE.

En 1995 la recaudación por este impuesto fue de tan sólo un 2% del PIB. En años anteriores el porcentaje fue notablemente inferior. En la Unión Europea la presión fiscal en este impuesto es del 3% del PIB.

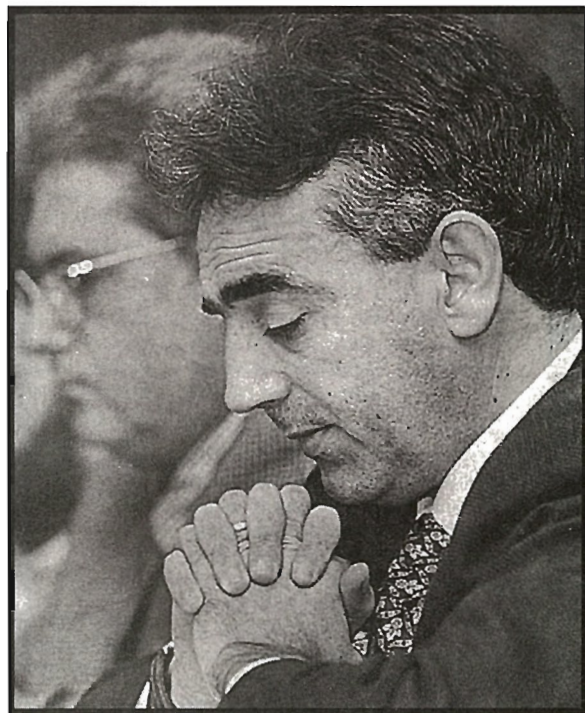
■ El tipo del impuesto sobre sociedades actual (35%) es de los más bajos de la OCDE

Con escasas excepciones, el tipo actual del impuesto, que se sitúa en el 35%, es de los más bajos de toda la OCDE. Además, la tendencia internacional no se puede decir que sea de manera uniforme a la baja, ya que si bien Francia, Reino Unido e Irlanda ha reducido sus tipos en este impuesto, ha habido otros países, como son Alemania, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Canadá y Japón, que lo han incrementado.

■ La rebaja del Impuesto sobre Sociedades no mejora la competitividad de las empresas.

La reforma del Impuesto sobre Sociedades que se plantea se trata de justificar argumentando que las medidas propuestas van a mejorar la competitividad de las empresas.

Esta argumentación carece de base sólida. No hay que olvidar que el Impuesto sobre Sociedades es un impuesto que se paga sobre los beneficios que se obtienen, es decir, que una empresa será competitiva o no (obendrá benefi-



cios o no) con independencia de este impuesto.

■ La rebaja del impuesto va a suponer una menor recaudación, sin tener influencia positiva en la inversión ni en el empleo.

Las distintas medidas que se proponen van a dar lugar a una considerable reducción de la recaudación del impuesto sobre sociedades. Este riesgo recaudatorio pone en peligro tanto el sistema fiscal como el modelo de sociedad basado en la solidaridad y en la justicia, que debe ser hacia el que se camine en Navarra, aprovechando las herramientas que para ello disponemos, entre las que destaca el Convenio Económico.

Además, las consecuencias positivas sobre la inversión y el empleo de una reducción del Impuesto sobre Sociedades son más que dudosas. Las experiencias más recientes, como las diversas vacaciones fiscales, demuestran con suficiencia que las ventajas fiscales o de otro tipo que se han dado no han dado lugar a nuevas inversiones, sino que quienes se han beneficiado de las ayudas han sido proyectos que ya estaban en marcha o que se habrían dado de igual manera sin los beneficios que se han concedido. Lo que sí han supuesto estos programas ha sido una menor recaudación fiscal que agrava la situación del déficit público, y, en muchas ocasiones, un desgaje de empresas con empleo precarizado con el único objetivo de conseguir partidas económicas de los presupuestos.

La discriminación en los puestos de trabajo o en su acceso a ellos por razones de raza o procedencia es en Europa un problema creciente que reclama una postura firme del sindicalismo. Los sindicatos europeos organizados en la CES han asumido el compromiso de luchar contra este grave fenómeno de intolerancia e insolidaridad. Con este motivo la Confederación Europea de Sindicatos ha desarrollado a lo largo de 1996 una serie de conferencias y reuniones de los representantes de las organizaciones miembros para analizar el racismo y la xenofobia en el mundo laboral europeo y establecer una estrategia global para hacerla frente. Javier García ha sido el representante de ELA en estos foros. Con él hablamos de este fenómeno, de su prevención y de sus posibles soluciones.



1997, AÑO EUROPEO CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

¿RACISTA, YO? PARA NADA

-Un informe realizado a nivel europeo constata que los miembros de las minorías étnicas son permanentemente discriminados en el acceso al puesto de trabajo y en el respeto a sus derechos laborales. ¿Es tan grave el problema del racismo y la inmigración en la UE?

-Sí, se trata de un problema grave y generalizado que necesita ser combatido en la sociedad y en el mundo laboral. No hay país europeo que se libre de él, por eso no es casualidad que 1997 haya sido declarado año europeo contra el racismo y la xenofobia.

-Aunque el número de emigrantes que llega a Euskadi y al estado español crece día tras día el problema no parece alcanzar la magnitud de otros países. ¿Cuál es la situación en nuestro país?

-El acceso al mercado de trabajo es un problema muy grave para esta gente. En algunos casos encuentran empleo, pero las condiciones laborales son penosas, trabajan de desecho y en condiciones de enorme precariedad. En Euskal Herria tenemos pruebas de ello, por ejemplo, en la campaña de recogida del

espárrago en Navarra. Si a esta realidad laboral le añadimos el creciente clima de agresión social contra estas personas no queda otro remedio que tomar conciencia de este grave problema, al que el sindicalismo no puede volver la espalda.



Javier García

-¿Qué papel puede y debe jugar el sindicalismo?

-El sindicato debe presionar a nivel social y, por supuesto, en su campo de actuación más cercano y directo, en las empresas, impidiendo y denunciando cualquier caso de abuso y discriminación que detecte.

Durante décadas la reivindicación sindical de a igual trabajo igual salario ha tenido como objetivo el fin de la discriminación en los centros de trabajo. Sin embargo, los extranjeros o los miembros de minorías étnicas han comprobado en sus carnes que en su caso debe irse más lejos para conseguir la no discriminación. Primero, son discriminados para poder acceder a un puesto de trabajo; después son discriminados en sus condiciones de empleo, ocupando con sospechosa frecuencia los puestos más bajos del escalafón laboral, independientemente de su preparación y de sus méritos profesionales. Y, además, incluso si se tiene en cuenta su cualificación y se les remunera con el salario que les corresponde, puede que acaben teniendo que oír chistes de dudoso gusto acerca de su procedencia, su color, sus rasgos...

EGUN EZ DAGO ATZERRITAR GEHIEGI EUSKAL HERRIAN, BAINA KOPURUA IGO EGINGO DA



-¿Por qué este rebrote o auge del racismo precisamente ahora?

-El problema del racismo y la xenofobia es una cuestión mental. Un rechazo de las mentes a lo que es diferente, agravado, en estos momentos, por el llamado síndrome de la seguridad, es decir, la tendencia a defender lo que se tiene (o se quiere conseguir) como, por ejemplo, un empleo, o por el miedo a perderlo (o no conseguirlo) en estos tiempos en el que el desempleo es el primer agente de exclusión social.

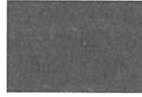
Ante este miedo a lo diferente y al riesgo de perder lo que tenemos sólo vale la práctica de la solidaridad con los que tienen menos. Y sobre todo, la estrategia del respeto hacia los que son diferentes. Un respeto activo, que supere el ejercicio de la simple tolerancia, que no es ni suficiente para prevenir y erradicar fenómenos como el racismo y la xenofobia.

EL PELIGRO DE CIERTA NORMALIDAD

-¿Somos racistas los vascos?

-Lo habitual cuando hablamos de estos temas es decir que en nuestro país no existen problemas de racismo o xenofobia. ¿Seguro? Seguro que no existen los problemas que se dan en el Reino Unido, donde por ejemplo ciudadanos británicos de nacimiento son habitualmente objeto de prácticas discriminatorias por su origen racial. Seguro que no existen los problemas que hay en Ceuta o Melilla donde se ha levantado un muro, de verdad, de los de piedra, para impedir la entrada de los marroquíes. Seguro que no hay los problemas que ha habido en Alemania donde se han incendiado casas con sus habitantes extranjeros dentro. Pero, ¿seguro que nadie ha visto detalles racistas o xenofobos en Euskal Herria, contra los gitanos o los marroquíes, por poner un ejemplo?

LEHEN ETA HIRUGARREN MUNDUAREN ARTEKO DESBERDINTASUNAREN KONTRA BORROKATU BEHAR DA



Es cierto que los problemas de racismo o xenofobia no adquieren en nuestro país ni la intensidad ni la virulencia que tienen en otros sitios. pero haríamos bien en preguntarnos si la razón es que simplemente, todavía no es grande la cantidad de extranjeros o de personas de otras razas que han llegado a nuestro país. Y digo todavía porque basta echar una mirada a nuestro alrededor para vaticinar que dicha cantidad acabará aumentando.

Hay que distinguir, además, entre el racismo militante e ideológico y el racismo latente, esos prejuicios que están en el subconsciente de mucha gente "normal". Este racismo latente es peor que el otro, porque mientras las políticas y acciones de los racistas o xenofobos declarados son minoritarias y, además, profusamente contestadas y combatidas, esos malos hábitos de discriminación se llevan a cabo con normalidad y sin ningún tipo de desaprobación social.

-¿Somos racistas o clasistas? ¿el rechazo al inmigrante es porque es de otro color, de otra cultura, o porque es pobre?

-Creo que no se puede identificar clasismo y racismo,

aunque a veces se superpongan. Estudios realizados en Gran Bretaña demuestran que ciudadanos oriundos de las antiguas colonias, con varias generaciones viviendo allí y con un estatus económico aceptable siguen siendo discriminados en el mercado laboral y siguen siendo llamados niggers. No son emigrantes, no son extranjeros, no son pobres...y son discriminados.

EL SECRETO ESTA EN EL RESPETO

-¿Cuáles son los principales motivos que empujan a la gente a emigrar de sus países de origen?

-La gente emigra todavía por motivos políticos, religiosos o étnicos -no hay más que ver lo que está sucediendo en la región de los Grandes Lagos- sin embargo, la gran mayoría de los inmigrantes sigue dejando sus países por razones de pura supervivencia económica, buscando un futuro mejor para ellos y sus familias.

-Si hubiera que elaborar una receta para acabar con el problema de la inmigración y el racismo, ¿qué ingredientes llevaría?

-Habría que empezar señalando que combatir la xenofobia

ARRAZISMOA ETA XENOFOBIA

Sarri askotan "arrazismo" eta "xenofobia" hitzak batera azaltzen dira, eta zenbait jendek sinonimotzat erabiltzen ditu. Definizio zehatzago batek lagun gaitzake bi hitzok hobeto ulertzen:

✓ **Arrazismoa beste norbait arraza ezberdinekoa delako diskriminatzea da. Arraza bat -gehiengatik zuria- besteen gainetik dagoela dioen pentsakeran datza jokabide sozial hau. Doktrina hau iritzi sasizientifikoetan**

oinarritu da, zeinen arrabera arrazak itxura fisikoa gain inteligentzian ere eragina duen, eta are gizakiaren ezaugarri mozaletan.

✓ **Xenofobia, berriz, -araza berekoa izanda ere- atzerritarrenganako edo atzerritarra den guztiarekiko jarrera oldarkorra da. Oro har herri bateko biztanle batzuk etorkinen aurrean agertzen duten arbuioa izendatzeko erabiltzen da hitz hau.**

SINDIKALISMOAK EZIN DU ARRAZISMOA ONARTU, EZ ENPRESETAN EZ GIZARTEAN



bia y el racismo también es combatir las brutales diferencias entre el primer y el tercer mundo; conseguir un mayor desarrollo social y económico en los países de origen de esos inmigrantes para que no se vean obligados a abandonar su propio país.

Como ya comentaba antes, en todo el tema del racismo está latente el tema del miedo a lo desconocido, a la diferencia, ya sea de color de piel, de religión, de ideas... Por eso es importante educar en la tolerancia, el respeto y la solidaridad. Hay que asumir que Europa va camino de ser una comunidad multicultural y multiracial. Aprender a ser europeo, por tanto, es aprender a ser un ciudadano que respete la multiculturalidad y multiracialidad. En Suecia, por ejemplo, el 20% de la población no es oriunda.

No creo que sea la solución abrir las fronteras de par el par porque el caos que podría producirse es enorme. Lo que si considero deseable es una mayor sensibilidad por parte de las distintas legislaciones a los problemas de integración que tienen los inmigrantes ya asentados y generosidad con la acogida de inmigrantes huidos, por ejemplo, de la persecución política o de situaciones extremas de penuria social y económica. Y, asimismo, en lo que a lo estrictamente laboral se refiere debemos defender el principio de que nadie puede ser discriminado laboralmente por ningún motivo y que el país de procedencia o el color de la piel de un trabajador no tiene que tener influencia alguna en sus derechos ni en el respeto y defensa de éstos. No puede haber trabajadores de primera y trabajadores de segunda.

Aceptarlo sería el fin del sindicalismo.

N. Ispizua



Ekologia Berriak Ekologia

En 1992 delegados de todas las naciones del mundo se reunieron en la Cumbre de Río para discutir y buscar soluciones al problema medioambiental de la tierra. Todos coincidieron en la necesidad de adoptar medidas encaminadas a afrontar la situación y firmaron un documento denominado "Salvemos nuestro planeta". Agenda 21 es la respuesta conjunta al problema. Comienza con una declaración de principios y posteriormente debate los principales aspectos de la crisis climática y las medidas a adoptar para ir caminando hacia un desarrollo sostenible.

GARAPEN ERAMANGARRIA LANTOKIKO EKINTZA SINDIKALAREN BIDEZ

Borroka baten sinboloa da 21 Agenda: mundu guztiko langileek guztientzako enpleguaren alde daramaten borrokarena, berak ekar baitezake bizitza segurua, ingurugiro garbi eta osasuntsuagoa, lantokian eta bertatik at.

21 Agendako helburuak, ELAK bere egiten dituenak, hauexek dira: Enplegua sustatuz pobrezia ezabatu eta ezberdintasun sozialak leuntzea; jendeari baliabide eta erantzukizunak ematea; gizarte, ekonomia eta ingurugiro faktoreak estekatzea; negoziazio kolektiboaren bidez lantokian ekintzak bultzatzea; ekimenak hasteko nazioarteko harremanei ekitea; informazio eta ezagutzarako eskubidea bermatzeko heziketa eta prestakuntza; sexu berdintasunaren alde borrokatzea; gobernu kanpoko erakundeak (GKE) eta herrietako taldeak onartu eta euren paper aktiboagoa defenditzea; giza eskubideen defentsa.

SINDIKATUEN ZEREGINA

Sindikatuak ingurugiroaren alde lan handia egin dezakete, hitzarmen kolektibo eta enpresa nahiz ugazaba elkarteekin itxitako akordio bidez. Sindikatuak gizarte-talde, talde ekologista eta gobernu-agentziekin harremanetan jarri dira enpresa 'berdeak' sortu eta merkatuan ingurugiro babeserako estandarrak finkatzen hastearren.

Ekintza era honek 21 Agenda errealitate bihurtzen du, eta garapen jasangarria munduko milaka toki eta enpresetan burutzen ari da. Hots, egingarria da.



LANPOSTU BERRIAK

Guztientzako enplegua eta ingurugiro babes maila egokia lortzea posible da. Helburuok bat etor daitezzen burutu beharreko politikak ez dira kontrajariak, osagarriak baizik.

Alor jakin batzutan erabakiak hartu behar dira: kontzentrazio laborala areagotzea eta enplegua sortuko duten ekimenak sustatzea, beharizan berriei erantzuteko, adibidez ingurugiro eta gizarte zerbitzuei dago kienez.

Europako Batzordeak 1995 urtean enpleguari buruz egin zuen txostenak dioenez, ingurugiroarekiko kezka, babeserako neurriak hartzea eta kutsatutako inguruak garbitzea enpleguaren onerako da. Iharduera berrietan lanpostuak sortzen dira, baina baita enple-

gu berriak lehengo alorretan ere. Eragin hau neurtzea, dena den, zaila da, ekonomia osoan barreiatuta izaten baita.

ENPLEGUA SORDEZAKETEN ALORRAK:

- Hondakin-uren tratamendua eta gai kaltegarrien bilketa.
- Materialen birtziklaia.
- Ingurugirorako ekipamenduen ekoizpena.
- Ingurugiro-legeria indarrean jartzeko iharduera administratiboak.
- Ingurugiro-zuzendaritzarekin zerikusia duten lanak.
- Ingurugiro gaiei buruzko aholkularitza.
- Ingurugiroa hobetu ezean egingarri ez diren iharduerak: turismoa edo aisialdi ekologikoa.

Europako Batzordearen txosten beraren arabera, badirudi azken hamarkadan ingurugiro sektoreetako enplegua gainontzeko alorretan baino gehiago hazi da. 1985-1992 epealdian sektore horietako enplegu sorkuntza tasa garbia batz besterik %3 hazi da urtero; beste alorretan baino bi aldiz gehiago.

Txostenaren arabera enplegu sorkuntza tasa garbia Europako Batasunean munduko beste eskualdeetan baino haundiagoa izan da azken urteotan. 250.000 lanpostu sortu dira 1985-1992 epealdian.

Ecotec-en moduko enpleguari buruzko aurrikuspenen arabera, 2000. urterako 250.000 lanpostu gehiago sortuko dira ingurugiro alorrean, eta beste hainbat ingurugiro industria 'bigunetan': parkeak eta gune irekiak, naturaren kontserbazioa...

Enpleguari buruzko txostenak esaten duenez, ingurugiro-estandar berrietara moldatzeko arazo eta kostuak, nahiz lanarengan izan lezaketen eragin ezkorra murriztu egin behar dira. Horregatik, erabateko garrantzia du gobernuak alor honetako legeei buruz dituzten asmoak lehenbaitlehen azaltzea. Hori egin artean industria berri hauetako asko ez dira lanean hasiko; atzeratu egingo da beren sorrera.

Enpresentzako irizpide argiak finkatzea beharrezkoa da, hortaz, euren ikertuzten ondorioak aurrikusi ahal dituzten. Sindikatuok aspaldidanik luzatu dugu eskabide hau.

Orrialde hau joan den maiatzaz gero Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro Sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

J. Jayo

MUNDO

"DIOS LIBRE A EUROPA DEL MODELO AMERICANO"

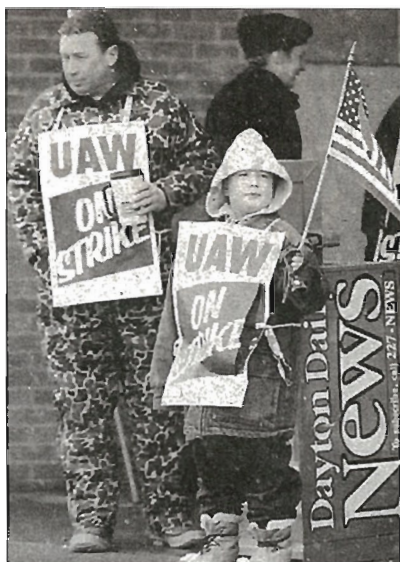
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el 'pleno empleo' como "el nivel de empleo que permite que todo aquel que esté disponible, sea apto y busque un trabajo, pueda obtenerlo". La meta del pleno empleo "productivo y libremente elegido debería seguir siendo –según la OIT– una meta fundamental" de los gobiernos, de las organizaciones de empresarios y de sindicatos. Lo recuerda la OIT cuando el objetivo del pleno empleo ha desaparecido del horizonte mental y programático de casi todos los responsables políticos.

DOS CONSTATAIONES

La advertencia de la OIT se produce cuando la realidad se ha encargado de poner en evidencia dos constataciones en un clima de paro masivo y generalizado:

- ✓ El empleo es la clave de múltiples situaciones límite a las que nos vamos acercando: el hambre, la descomposición social, las desigualdades intolerables, la pobreza, la inestabilidad y la ingobernabilidad, etc.
- ✓ El cambio de escenario en el que se sitúa la solución del desempleo –ya intolerable– hace que el pleno empleo se convierta en un objetivo complejo, difícil y que no tendrá una respuesta adecuada si no se pone mucho interés y mucha voluntad política.

Los intereses corporativos dominantes que interfieren en la solución de este problema son viejos y tienen sus formas tradicionales de actuación. Una de esas formas consiste en no abordar con realismo el problema hasta última hora; cuando, a veces, ya es tarde. Mientras tanto, buscan atajos falsos, utilizan una fraseología sin contenido, medias tintas ineficaces. Así lo han hecho siempre y no se ve que ahora cambien, sobre todo ya que cuentan con fuerza y, como nunca, con el favor de la ortodoxia intelectual.



FALSO ATAJO

Todavía andan por atajos que, les consta, son falsos. Uno de estos atajos es el de poner como modelo a Estados Unidos, que según dicen, prácticamente ha alcanzado el pleno empleo. Por lo tanto, nos invitan a copiarlo. Esta propuesta es un fraude de mala fe.

Jeremy Rifkin no es un indocumentado. Además es yanqui. Consultor de gobiernos, incluido el de Clinton, a sus 51 años. No simplifica el problema del empleo, su especialidad; pero se enfrenta con rigor al paradigma norteamericano. Pone sobre la mesa un catálogo de crudas precisiones. "La estadística dice que tenemos un paro del 5,6%, pero no incluyen los 5 ó 6 millones de personas que han dejado de buscar empleo. La cifra de paro real en EE UU es, al menos, del 13 ó 14%", superior a la media europea. Y sigue desgranando cifras y datos. El 24% de los jóvenes yanquis crece en la pobreza: "En esta polarización sólo nos gana Rusia. Hay hambre, miedo y

desesperación". Los salarios reales han bajado: "el nivel de vida del americano medio es inferior al de hace 20 años". Un 3% de los norteamericanos en edad de trabajar está en la cárcel: "no les busque en las estadísticas de paro". Cada preso cuesta el equivalente a cerca de 4 millones de pesetas al año, sin contar con que los presos no pagan impuestos ni consumen, y que crece el costo de la policía y a la sanidad.

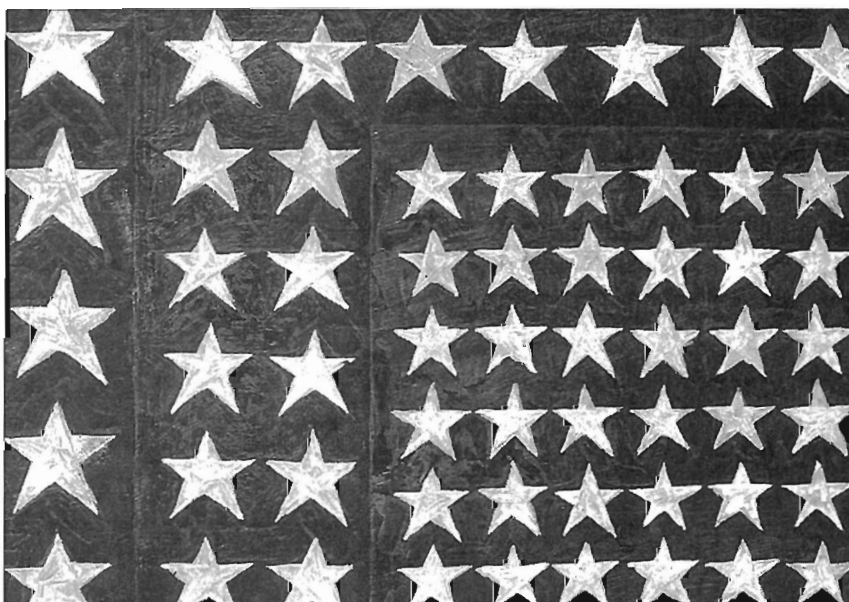
SITUACION INTOLERABLE

Rifkin recuerda las recomendaciones de los economistas que piden más presión sobre la disponibilidad permanente de la mano de obra. "Me gustaría ver a algunos de esos economistas sometidos a esta presión, a ver qué tal lo llevan. En toda sociedad, la mayoría de la gente necesita un poco de seguridad para sí misma y su familia". No se puede imaginar una sociedad permanentemente disponible e insegura. "La inestabilidad económica, política y emocional sería excesiva". Es intolerable. Y añade: "No puedes tratar a los trabajadores como mercancías, decirles que les mantendrás en plan-tilla cuando las cosas vayan bien, pero que los despedirás cuando van mal".

Llega a la crueldad o al humor negro: "nuestra red de protección social es mucho más cara. Se llama prisión y sociedad fortaleza. A los excluidos por el mercado y la tecnología los metemos en la cárcel". Se vuelven peligrosos.

De Rifkin nos llega un consejo: "Que Dios les libre de adoptar el modelo americano". Dirección prohibida.

Iturriaga



¿No hay mal que cien años dure?

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

Sábado 30 de Noviembre de 1996. Querido diario: Esta noche he tenido una horrible pesadilla. Como todos los días sonaba el despertador. Como todos los días, tras ducharme y desayunar, me vestía y me lanzaba a la calle. Pero, esta vez todo era distinto. Era incapaz de reconocer mi pueblo, mi casa, la gente. Todo había cambiado de la noche a la mañana, como en esas películas en las que el o la protagonista se mete en una máquina del tiempo y se dedica a viajar por los siglos de los siglos. El bocinazo de una nave espacial a punto de atropellarme me hizo volver a mi nueva realidad. No se cómo pero había sido trasladada al futuro. Tras el shock inicial me dirigí a un kiosko. Los periódicos eran electrónicos porque, al parecer, ya no quedaban árboles en el mundo, tan sólo algún ejemplar en los museos más prestigiosos. Comprobé la fecha: 30 de noviembre del año 2197. Me había saltado de un plumazo más de dos siglos. Lo ojeé con rapidez. Cinco minutos después alucinaba. No iba a tener muchos problemas de adaptación porque básicamente todo seguía igual: las manifestaciones en favor de la liberación de personas secuestradas eran diarias. En frente, otras manifestaciones exigían la libertad para Euskal Herria y el traslado a cárceles vascas de los presos, que cumplían sus penas en el planeta más alejado de la galaxia; los desórdenes callejeros se sucedían los fines de semana y fiestas de guardar. Los grandes líderes políticos y de opinión condenaban con los más duros epítetos a una organización sindical llamada ELA, que saliéndose del guión oficial propugnaba el fin de la política frentista... Gracias a Dios todo fue un mal sueño. ¿O no?

La manifestación del día 30 de noviembre convocada por Senideak exigiendo que los presos vascos cumplan sus penas en Euskadi fue impresionante. Se trata, sin duda, de una reivindicación justa, apoyada por la mayoría de la sociedad vasca y cuya negación deteriora gravemente la convivencia social. ELA vio esa manifestación como un paso hacia la reconciliación nacional. La política de bloques debe llegar a su fin. Es una situación cómoda para quienes prefieren que nada cambie pero insostenible para quienes vemos necesario ir aunando fuerzas para construir una Euskal Herria más justa, solidaria y libre. Dicen que no hay mal que cien años dure, pero lo cierto es que, si no se buscan soluciones, pueden llegar a ser eternos.

En esa reflexión se encuadran las "escandalosas" declaraciones de José Eloorieta en el sentido de que las condenas no son suficientes y que hay que arreglar de una vez los problemas. ¡La de tonterías que a cuenta de ello hemos tenido que escuchar de algunos oportunistas! El bendito día que los de ETA dejen de hacer el burro algunos no van a saber cómo conseguir un cierto protagonismo.



Con el afán de protagonismo tiene que ver, precisamente, la polémica creada en torno a la modificación de las normas de funcionamiento de algunos órganos de representación sindical de la CAPV, ya que UGT y CCOO consideran antidemocrático que no se les reconozca como sindicatos mayoritarios con un 16% de representatividad en la CAPV. ¡Qué sentido del humor!

Gracioso es, también, que precisamente quienes se dedican a excluir a ELA en Navarra den lecciones de democracia. Sus conocimientos los han debido de adquirir en algún cursillo del Forcem, uno de esos que igual se realizan pero seguro que se cobran... Por cierto, dos miembros de la Ejecutiva Confederal de CCOO acaban de reconocer públicamente lo que era un secreto a voces: que esta organización financia su gran déficit económico fundamentalmente a través de la formación continua. O sea que aquello que decíamos de que el sistema Forcem es como poner a Carpanta a cuidar un jamón, no iba tan descaminado. Y es que el sindicalismo español ha perdido totalmente los papeles. Un ejemplo más: Acaba de comenzar la negociación colectiva y ya sabemos de qué lado están, con la patronal. TRW y Merusa forman parte de la

más reciente actualidad. Y de regalo de Reyes nos quieren obsequiar con una nueva reforma laboral.

Noviembre nos regaló con dos actos sociales de postín. Al primero, la visita del presidente del gobierno español, José María Aznar a Bilbao y alrededores, nos invitaron, pero no fuimos. Y como nunca llueve a gusto de todos, al que me apetecía ir, a la boda, no nos invitaron. Se casó la hija del lehendakari, en la capilla de la Universidad de Deusto, como mandan los cánones. La ceremonia, sencillísima, nada que ver con el zafio espectáculo que ofreció el señor Alvarez Cascos hace escasas semanas. Y es que Euskadi es diferente. Las damas, entre ellas, la feliz amatxu, lucían sombreros y pamelas con desigual fortuna. Entre los caballeros, en cambio, pocas txapelas. ¡Vivan los novios!

A la hora de cerrar esta crónica escucho las declaraciones del presidente navarro, Miguel Sanz, en las que se mete con todos los nacionalistas porque "pretenden lo mismo que ETA, sólo que por medios más sibilinos". Jáuregui y Nicolás Redondo han dicho recientemente cosas muy similares. Pero, ¿no habíamos quedado en que el problema era la violencia y que por vías democráticas se podía conseguir todo? Y es que en el "bloque democrático" más de uno pega una tufarada facha que no se lame. Menos más que a una le pilla lejos. Y como los que están en tan buena compañía acostumbra a taparse las narices...

» »
**Blokeen politika
behin betirako
apurtu behar da**

ENTREVISTA CON XANTI ANZA, DELEGADO EN LA FABRICA CRUZCAMPO DE ARANO

CAÑA VASCA

Quién no ha conocido la fábrica Cervezas El León? Situada a la entrada de San Sebastián por el Antiguo, el edificio y su gran chimenea, construidos por los hermanos Kutz en 1905, fueron uno de los últimos ejemplos de la industria que hubo en otro tiempo en la capital donostiarra. Hace 13 años se trasladó la producción a Arano, a 10 kilómetros de Hernani. Hoy la fábrica pertenece a Cruzcampo, que a su vez es parte del grupo Guinness. En Arano trabaja Xanti Anza, delegado de ELA, con el que hemos hablado de cerveza, de su producción y de algún otro tema.

—¿Cuánto tiempo llevas en la fábrica?

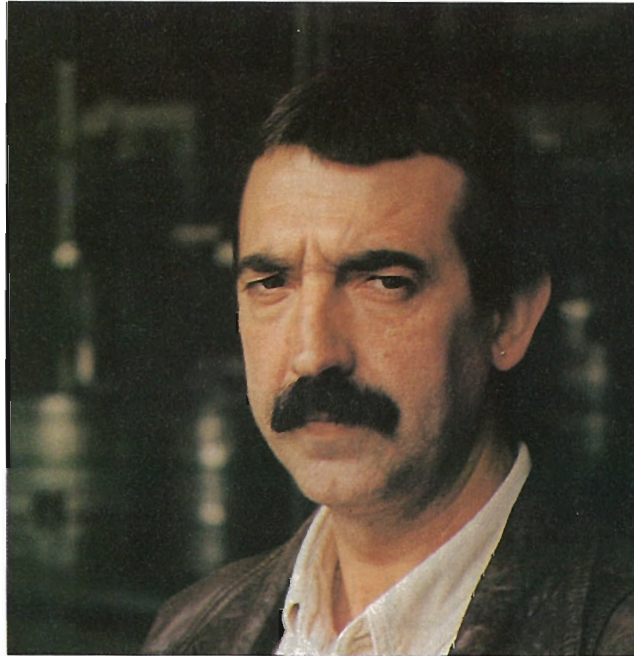
—Estoy en El León desde 1971. Durante más de veinte años trabajé en el departamento comercial, y desde hace cuatro estoy en mantenimiento.

—¿Qué es Guinness, además de una cerveza negra muy apreciada?

—Es un grupo multinacional centrado sobre todo en el sector de las bebidas. Tiene cerveceras y destilerías, con cervezas como Keller, Skol y Guinness y licores como Gordon's, Tanqueray... Posee también los derechos del Libro de los Récordeos y es accionista principal del grupo Moët-Hennessy (bebidas) y LVMH (artículos de lujo).

—¿Dependéis mucho de la multinacional?

—En realidad, nosotros dependemos de la central española, que está en Sevilla. La dependencia es grande, aunque tenemos bastante autonomía para la negociación colectiva. Tenemos también un comité de empresa europeo,



que acaba de constituirse en septiembre.

—¿Qué te gusta más, la cerveza o el vino?

—La buena cerveza y el buen vino.

—¿Qué es mejor para una persona adulta, la cerveza o la Coca-Cola?

—La cerveza ya sabes lo que es, lo que no se puede decir de la Coca-Cola.

—¿La elaboración de la cerveza evoluciona con el paso del tiempo?

—Sí, últimamente se imponen las cervezas con graduación alcohólica menor, más ligeras.

—¿Se bebe mucha cerveza sin alcohol?

—Bastante poco, el consumo supone un 5% del total.

MENOS VINO

—¿Ha desplazado la cerveza al vino en el poteo?

—Sí, sobre todo entre los jóvenes. Quizá por eso, el consumo es más regular a

lo largo del año, ya no hay tanta diferencia como antes entre la cantidad que se consume en invierno y en verano.

—¿Dónde se bebe más cerveza, en casa o en los bares?

—La venta a través del comercio aumenta poco a poco, pero todavía la mayor parte (el 70%) va a la hostelería.

VEINTE DIAS

—¿Cómo se hace la cerveza?

—El proceso empieza con la cocción de la malta. Se necesitan unos 11.200 kilos para 50-60.000 litros, según la graduación que queramos obtener. En este proceso se le añade el lúpulo para dar el aroma y amargor característico de la cerveza. El mosto obtenido se filtra y se le añade levadura para que fermente; posteriormente, la cerveza se deja reposar y madurar. Al cabo de quince o veinte días está lista para ser envasada (barril, botella o lata).

—¿Cuántos litros producís en Arano?

—La producción de este año será de unos 42 millones de litros, que se acercarán a los 47 en 1997.

—¿Tanto?

—No es demasiada cantidad; una fábrica puede elaborar hasta 350 millones de litros. Pero aunque la producción sea modesta, Arano es la fábrica donde se ha centrado la exportación del grupo Cruzcampo. Además, la planta está homologada para producir bajo licencia la cerveza Carlsberg, lo cual significa mucho, porque la marca danesa tiene una verdadera obsesión: la calidad.

INGURUGIROAREKIKO KEZKA

Cruzcampo garagardo-fabrikaren ingurugiroarekiko jarrera eredutzat har daiteke. Alde batetik, egosi ondoren, malta baseritarrei saltzen zaie pentsutarako. Ekoizpenean erabili den hondakin-urak (botilak, upelak eta kaxak garbitzeko, adibidez), araztegi batean tratatu ondoren erabat garbituta isurtzen dute Uru-mea ibaira. Edariaren hartzidurak sortutako gehiegizko anhidrido karbonikoa upeleratutako garagardoa erabitzeko erabiltzen da. Botila gehienak ostalaritzan erabiltzen dira, itzulgarriak dira beraz, eta soilik kaltetuta daudenean botatzen dituzte birtziklatzera. Oraindik El León izena daramaten kaxak birrindu eta birtziklatzera bidaltzen dituzte.

J. Mendia

CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Gazte, ez hadi lasai geratu

Oarso-Bidasoa eskualdea ekonomia eta gizarteari dagokionez oso une txarretan dago. Gazteok jasaten ditugun langabezia edo enplegu baldintza txarrak orokorrak dira. Horri eskerrak aldi baterako lan enpresak hedatzen ari zaizkigu.

Hori dela eta, gure aldetik ere zerbait egin nahiean talde bat osatu dugu. Oraingoz gauza txikiak egin ditu talde honek (enkarteladak, pankartak, hitzaldiak, etab.), baina oso helburu argiaz: afiliatu gaztea sindikatura hurbildu eta gure taldean sartzea, gurekin lan egin dezan, egoera laboral eta sindikalaren aurrean geldirik egon ez dadin. Izan ere, gazteok badugu zer esanik, eta batez ere, zer eginik.

Argi dago talde haundiagoa den heinean errazago eta hobeto aterako dela aurrera; afiliatu gazteari zerbitzu hobea eskaini ahal izango diogu, eta beste helburu batzuk lortzea posible izan liteke, hala nola prestakuntza edo ikastetxeetako hitzaldiak.

Gure ustez, begira geratu gabe, guztion esku dago zerbait egitea. Proposamen berriak jasotzeko prest gaude. Zatoz guregana; Irungo lokalean ostegunero aurkituko gaituzu, arratsaldeko bostetatik zazpitarera bitartean.

Ez geratu; zurekin batera errazagoa izango da.

ELA-Gazteak
Oarso-Bidasoa

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 13, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio os pedimos que las cartas no excedan de las 20 líneas.

Recuerdo de San Andrés

Antolín Eguzkitza Muxika, de Santurtzi, militante de ELA desde el año 1936, nos ha enviado una interesante carta en la que recuerda cómo San Andrés fue elegido patrón de esta central,

"nacionalista y católica". Este viejo solidario menciona cómo ELA/STV organizó dos Batallones, uno de Infantería y otro de Zapadores, que, bajo el nombre de "Batallón San Andrés", combatieron contra la sublevación fascista.

Pero la carta del lagun Eguzkitza contiene

también recuerdos más amables, como el de las cenas de hermandad que los solidarios celebraban con ocasión de la festividad de su patrono. El "menú clásico" era de purrusalda, bacalao, arroz con leche, manzanas asadas, vino o txakoli, café, copa y puro. La cena terminaba, cómo no, cantando a coro.

Konpainia onean

Joan den azaroak 30ean Bilbon presoak Euskal Herrira hurbiltzearen alde manifestazio handian izan nintzen ni ere. Aurretik zenbaitek giroa nahastu nahi izan zuen, honekin edo harekin ezin zuela joan, helburuak onak baina konpainia txarra zirela alegia.

Bada, hitz horiek gogoan, alde batera eta bestera jardun nintzen jendeari begira, eta ikusi nuen inori ez nion konpainia txarra zenik eritzi. Espero dut, gainera, ez ninduela inork konpainia txartzat hartuko.

Dena den, banago horrelako iritziek -betiko moduan- arazoaren mamia ezkutatzan dutela: Euskal Herritik milaka kilometrotara espetxeratuta dauden emakume eta gizonezkoen eskubideak bortxatuta daudela, eta horien bidez senitartekoek ere inondik merezi ez duten zigorra jasan behar dutela.

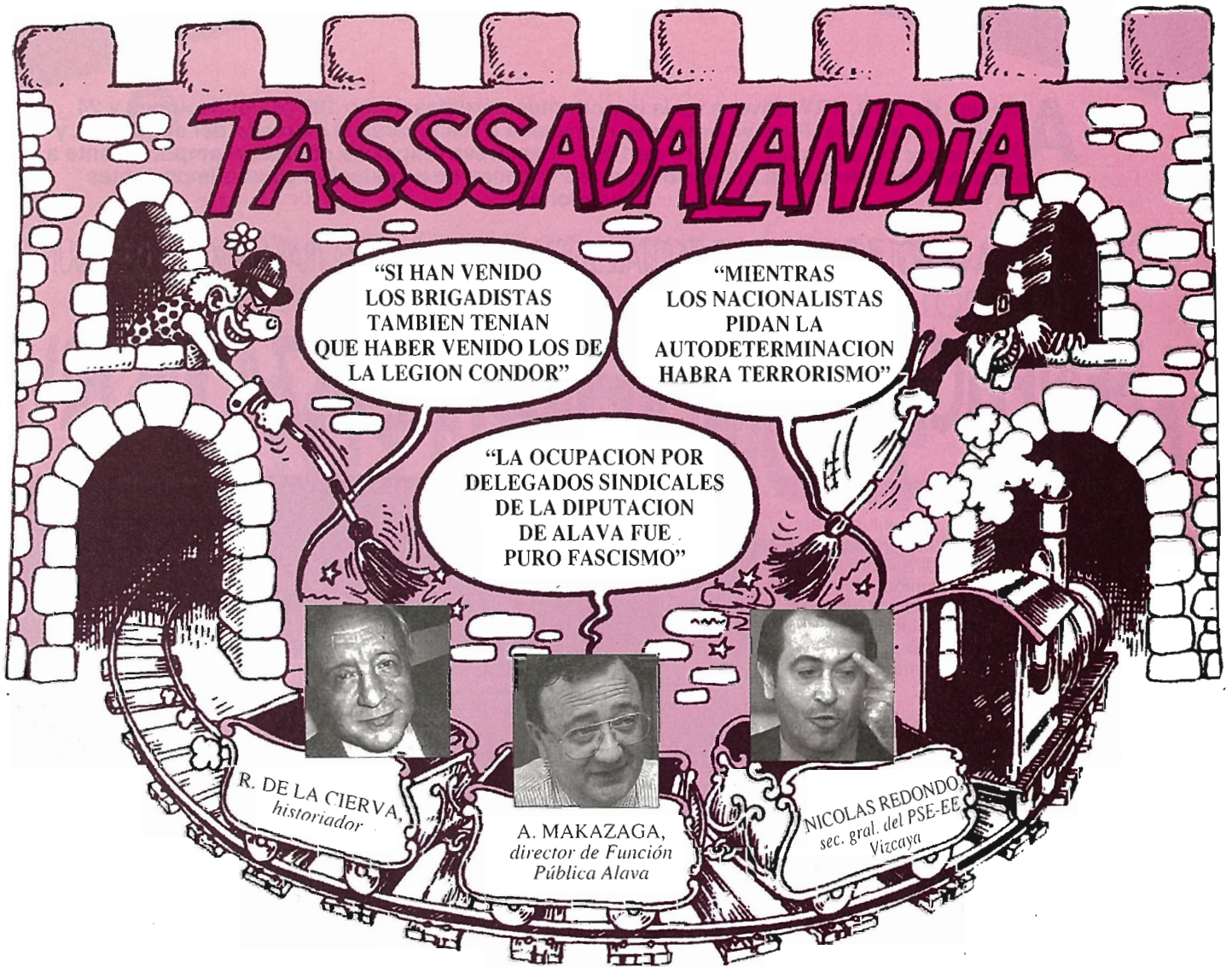
Egoera hori konponduz gero aurrerapauso handia emango genuke pertsona eta gizarte-talde artean dagoen tentsioa baretzeko. Eta gizartearen eskaera argi geratu zen.

J. L.
Zornotza

HUMOREA

La dirección de TRW se querrela contra los representantes sindicales por injurias y calumnias. Habían calificado la actuación de la empresa de terrorismo





HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “EZKER ABERTZALEA ZUZEN DABIL PRESO ESKUBIDEEN ERRESPETUA ETA LEGEDIAREN APLIKAZIO BAIKORRA ESKATZEN DITUENEAN; BAINA ALDI BEREAN EZ BADU ESKATZEN BAHITUEN ASKATASUNA, BURUZ BURUKO ENFRONTAMENTSAREN LOGIKAN SARTZEN DA. JOKO ZAILA, EZKER ABERTZALEA EZ BAITA ASKI INDARTSUA GOBERNUA MENDERATZEKO ETA ESTATUAREN GAINEKO PRESIOA EGITEKO SOZIALAREN ZIBILAREN LAGUNTZA BEHAR DUELAKO”

Emilio Lopez Adan, idazlea.

✓ “EL PLENO EMPLEO AMERICANO O INGLES ESCONDE UN PROCESO DE PRECARIZACION GENERALIZADA Y UNA PROFUNDA INSEGURIDAD GENERADORA DE SUFRIMIENTOS Y ANSIEDADES”

Pierre Bourdieu, catedrático de Sociología.

✓ “EUSKAL DEPARTAMENDUAREN ALDE AUZAPEZEK EMANDAKO BOTOA HISTORIKOA DA: IPAR EUSKAL HERRIAK FRANTZIAKO IRAULTZAZ GEROZTIK LEHEN ALDIKOZ SUJETA AGERTU DU”

Ramuntxo Kanblong, Garapen Kontseiluko lehendakaria.

✓ “EL ACUERDO ELA-LAB VA A PERMITIR AVANZAR EN LA RESOLUCION DEL CONFLICTO VASCO”

Juan Mari Ollora, miembro del EBB del PNV

✓ “LOS TELEDIARIOS NO ESTAN HECHOS PARA INFORMAR”

Ignacio Ramonet, analista.

✓ “EL MERCADO SOLO DARA EMPLEO A UNA ELITE. ES MEJOR DEDICAR EL DINERO A EMPLEAR A LA GENTE QUE SEGUIR HACIENDO CARCELES PARA LOS QUE SE QUEDAN FUERA DEL SISTEMA”

Jeremy Rifkin, economista.

✓ “EREDU DESARROILISTAK KRISI SOZIAL ETA EKOLOGIKOA ERAGIN DU”

Alberto Frías, abokatua eta Eguzkiko kidea.

✓ “LA ALIMENTACION SE ESTA UTILIZANDO COMO ARMA DE GUERRA Y PRESION POLITICA YA QUE PODEMOS HACER PASAR HAMBRE A QUIEN QUERAMOS. Y CON EL AGUA PASARA LO MISMO DENTRO DE POCO”

Joaquín Araujo, naturalista.

✓ “EUSKALDUNOK GUK GEUK ERABILI BEHAR DUGU EUSKARA ETA HORRELA ERAKUTSIKO DIEGU ERDILDUNEI BADAGOELA MUNDU BAT EUSKARAZ EGITEN DENA”

Bixente Martinez, Oskorri taldekoa.

✓ “SEGURO QUE EL FRAUDE FISCAL SE DA MAS ENTRE PROFESIONALES”

J. María Aracama, consejero navarro de Economía y Hacienda.

✓ “GIZARTEAK UNIBERTSITATEARI EZ DIOLA LAGUNTZEN SALATU DU SALABURUK, BAINA ZER EMATEN DIO UNIBERTSITATEAK GIZARTEARI?”

Karmelo Urdangarin, ekonomilaria.

A finales de 1993, TRW-Divesa tenía importantes pérdidas; hubo 120 prejubilaciones y 24 bajas voluntarias. Pero ya entonces empezaba a reanimarse el mercado del automóvil, y la producción aumentó. En abril de 1994 la empresa empezó a contratar temporalmente a numerosos trabajadores; se instalaron nuevas cadenas de producción y hubo importantes inversiones.

CON LA AYUDA DE UGT Y CCOO, LOS EVENTUALES SON TRATADOS COMO TRABAJADORES DE SEGUNDA

BENEFICIOS Y REPRESION AL ALZA EN TRW

Esta fábrica, que pertenece a la multinacional estadounidense TRW, está situada en el polígono de Landaben (Iruña), produce direcciones de automóvil y camión. Hoy trabajan en ella 605 personas, de ellas 145 eventuales. ELA es claramente mayoritaria en la empresa, cuenta con ocho de los diecisiete miembros del comité.

Actualmente, la antigua Torfinasa está ganando mucho dinero: "En 1995 se facturaron en la fábrica 15.000 millones y los beneficios fueron de 1.000 millones, en 1996 prevén unas ventas de 20.000 millones y unos beneficios de 1.500", nos explican tres delegados de ELA. Sin embargo, esta situación boyante no se refleja en las condiciones de trabajo, o quizá sea posible gracias a los abusos cometidos por la dirección, sobre todo con los eventuales.

A principios de año comenzó la negociación del convenio de TRW, pero no había avance alguno. Para marzo se presentó un preaviso de huelga por parte de todos los sindicatos, "pero la víspera del paro nos comunicaron que UGT y CC OO habían llegado a un preacuerdo". La asamblea rechazó el preacuerdo y se pudo mejorar algo. Empezaron las amenazas por parte de la dirección: "los empleos eventuales están en peligro". La dirección coaccionó a las personas con contratos eventuales y a sus familiares, llamándolos individualmente.

ELA, LAB y ESK-CUIS difundieron una hoja en la que denunciaron estas actuaciones como "terrorismo", lo que hizo que la dirección llevase a los delegados a juicio. Sin embargo, el director, Javier Chacón, no acudió a la Audiencia y planteó un arreglo a través de los abogados. Todo tenía el aspecto de una simple coacción más.

Al poco tiempo, UGT y CC OO se descolgaron a la baja firmando por su cuenta un convenio de eficacia limitada.

DISCRIMINACION

El aumento salarial fue cercano al que se había reivindicado, y el convenio recoge una reducción de jornada de ocho horas en dos años, pero hay un problema: la total discriminación de los contratados temporales.



Trabajadores de TRW en el transcurso de una movilización

Por una parte, el acuerdo consagra una disponibilidad total para los eventuales. Gracias a éstos, la fábrica estará abierta durante 360 días al año. Hay incluso un cuarto turno que trabaja sábados, domingos y tres días más entre semana, a lo largo de todo el año. Estos no tienen calendario laboral: la empresa elabora calendarios quincenales, pero no los cumple.

Pero además, existe una doble escala salarial: los contratados eventuales no cobrarán el plus de fin de semana. Sin embargo, para UGT y CC OO "no hay discriminación".

Precisamente, estos sindicatos han difundido un comunicado en el que afirman que no hay persecución sindical en TRW (¿quién se lo habrá pedido, y a cambio de qué favores?). Las amenazas a los contratados temporales ("no

van a renovar a los afiliados de ELA"), el farol de la querrela criminal y las coacciones a todos los trabajadores para la firma del preacuerdo con UGT y CC OO tampoco cuentan. Ni siquiera hay persecución en el despido de un delegado ugetista eventual que plantaba cara a la estrategia de sumisión a la empresa. Por eso su sección sindical ha dado el visto bueno a la rescisión de contrato. "A la empresa le conviene pactar con UGT y CC OO, aunque no sean mayoría, le sale más barato", explica Ramón Goldarazena, Willy, responsable de ELA-Metal en Navarra.

TONGO DE UGT Y CCOO

ELA molesta en Navarra. Willy es terminante acerca de la estrategia de UGT y CC OO: "Están destrozando en Navarra convenios y pactos de empresa con tal de firmar".

En las últimas elecciones sindicales, ELA tuvo un importante crecimiento en el Metal. La evolución de los resultados electorales no es casual. Esto demuestra, según Willy, que cada vez más personas apuestan por una línea sindical coherente, de no apuntarse al tongo.

**TRW-KO
ZUZENDARITZAREN
LAGUN ONENAK
CCOO ETA UGT DITUGU**

G. Zeberio

Orduña tiene censados 503 niños menores de 14 años, a los que habría que sumar los que asisten a los colegios o al albergue de la localidad. En total, cerca de 800 niños y niñas se ven afectados por la ausencia de un servicio de pediatría en Orduña. En caso de accidente o enfermedad, algo por otra parte habitual, los niños tienen que ser trasladados a Amurrio. Lo que parece un auténtico despropósito para las diferentes asociaciones de padres y para ELA es normal para Osakidetza, más preocupada desde hace tiempo por las grandes cifras que por la calidad asistencial que ofrece a sus usuarios.

ELA, JUNTO A LAS ASOCIACIONES DE PADRES DE ORDUÑA, EXIGE UN SERVICIO PERMANENTE DE PEDIATRÍA EN LA LOCALIDAD

CON LOS NIÑOS NO SE JUEGA

Marivi Blas, de la sección sindical de ELA-Osakidetza y José Mari Gutiérrez y Patxi Arbaizagoitia, miembros de la comarcal Ibaizabal-Nervión, están convencidos de la urgencia de crear una consulta de pediatría en Orduña, cubriendo así la carencia asistencial que sufren en la actualidad los niños y niñas de esta localidad vizcaína. "Cuando un menor de 14 años se pone enfermo -explican- los padres tienen dos opciones: o llevarle a Amurrio al pediatra, -o sea, trasladar al enfermo-, o que le atienda en su misma ciudad el médico general". "No dudamos de la capacitación y profesionalidad del médico general -matizan- pero si existen las especialidades serán para algo. ¿no?"

Se da, además, la paradoja de que dos días por semana acude al consultorio de Orduña un pediatra para hacer los controles periódicos a los niños sanos. "Es decir, los niños sin problemas reciben una mejor atención que los niños con problemas".

LA FUERZA DE LA UNIDAD

La reivindicación de un servicio permanente de pediatría para Orduña fue iniciada el pasado mes de abril cuando una madre de la localidad, tras pasar por el calvario de tener que trasladar a su hijo enfermo a Amurrio (no tenía coche) presentó a Osakidetza una reclamación a título personal. Posteriormente realizó también una recogida de firmas. La sección sindical extrahospitalaria de ELA-Osakidetza tuvo noticias de esta reclamación y desde ese momento insistió ante los responsables del Servicio Vasco de Salud para que se diera una solución satisfacto-



José Mari Gutiérrez y Marivi Blas

ria al tema de la asistencia pediátrica de Orduña. La contestación fue insistentemente la misma: "No es un tema sindical".

Viendo que las medidas llevadas a cabo hasta ese momento no daba frutos, la comarcal Ibaizabal-Nervión de ELA asumió el compromiso de coordinar a las distintas asociaciones de padres de Orduña para abordar el tema como colectivo y ejercer las presiones necesarias, tanto ante Osakidetza como ante el ayuntamiento de la localidad. Hasta el momento de realizar este reportaje, la respuesta de Osakidetza a los reiterados escritos y demandas de este colectivo ha sido invariablemente la misma: "No hay niños suficientes

para poner un pediatra, y la atención está suficientemente cubierta con el médico general".

Algo con lo que no están ni mucho menos de acuerdo José Mari, Patxi y Marivi. "Los usuarios potenciales del servicio de pediatría de Orduña no son solamente los niños empadronados. Se deben incluir los residentes en los pueblos de Arrastaria, los alumnos internos en los colegios Gabriel María de Ibarra y Nuestra Señora de la Antigua. También se deben tener en cuenta las necesidades de asistencia pediátrica que generan el Albergue de Orduña y los alumnos que de todo el Alto Nervión y Aiala acuden diariamente al colegio de la Compañía de Ma-

ría. Serían por tanto unos 800 los afectados", explican. "Además, hay una sentencia del Tribunal Superior de Andalucía que dice que el médico general no está obligado a asistir a pacientes menores de 7 años mientras existan pediatras adscritos a su zona". "Pero al margen de esto, -añaden- no es admisible reducir el derecho a la salud a cuestiones de rentabilidad. Los cupos de mínimos deben servir de mera orientación".

Estos militantes denuncian, también, los intentos de Osakidetza de trasladar el problema a los trabajadores y provocar enfrentamientos entre el personal sanitario implicado.

IDIOMAS DIFERENTES

Al final, el problema es que Osakidetza y los grupos sociales de Orduña hablan idiomas diferentes: "Nosotros, dicen estos militantes de ELA, hablamos de calidad asistencial. Osakidetza, simplemente quiere hacerse competitiva a costa de la salud de nuestros hijos". "Lo normal es que sea el médico el que se desplace donde el enfermo y no al revés".

Quando no se conoce todavía el desenlace de esta historia sus protagonistas valoran positivamente los pasos dados porque "esta lucha ha servido para que entren en contacto diferentes colectivos del pueblo. También es interesante para ELA, que se debe creer cada día más que nuestro trabajo no se circunscribe a la empresa, sino a todo lo que afecta al trabajador fuera de ella: salud, educación, vivienda..."

**OSAKIDETZARENTZAT DIRUA
DA NAGUSI. GURETZAT,
BERRIZ, OSASUNA**

N. Ispizua

LABUR

✓ CONVOCATORIA DE LA FUNDACION VASCA PARA LA FORMACION

En el Boletín Oficial del País Vasco del 13 de noviembre (nº 219) se ha publicado la convocatoria de ayudas para el desarrollo de las acciones de formación de los trabajadores asalariados o formación continua. También está siendo anunciada en la prensa diaria.

Los planes de formación pueden ser bien de empresa, bien de grupos de empresas, sectoriales o intersectoriales; los solicitantes deben ser la empresa, o las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del Acuerdo Interprofesional. El plazo de presentación finaliza el próximo día 11 de diciembre.

Está claro que el mantenimiento del empleo y el futuro de la empresa pasan por la formación y la capacidad de los trabajadores para adaptarse a los continuos cambios tecnológicos y productivos.

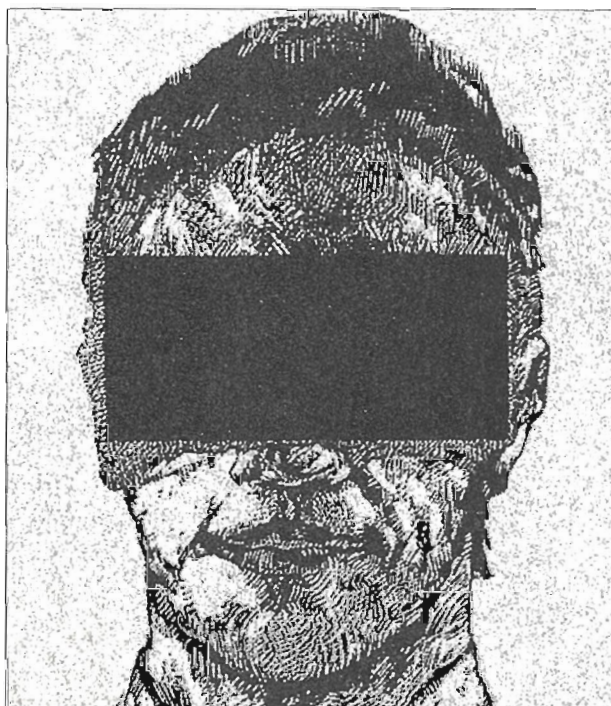
✓ CALENDARIOS LABORALES

Se han publicado los calendarios laborales para la CAPV (BOPV del 2 de octubre) y para Nafarroa (BON del 11 de octubre). Son festivos comunes en ambos casos los días 1 y 6 de enero; 27, 28 y 31 de marzo; 1 de mayo; 15 de agosto; 1 de noviembre; y 6, 8 y 25 de diciembre.

Son festivos únicamente para Nafarroa los días 19 de marzo y 3 de diciembre; y para la CA del País Vasco el día 25 de julio, más la fiesta correspondiente a cada territorio histórico; a falta de la publicación de los calendarios provinciales, se nos ha confirmado que el 31 de julio es el festivo para Bizkaia y Gipuzkoa, y el 28 de abril para Araba.

A lo anterior hay que añadir en todos los casos un día más correspondiente a la fiesta de cada localidad.

TRW-KO LANGILEEN ADIERAZPEN ASKATASUNA



zirela, bere hartan hartuak”, aipatzen zuen eze “testuiguru politiko baten jaulkitakoak zirela, kutsu politikoa zuten beste adierazpen batzuei, erantzun gisa jaulkitakoak”. Nahiz akusatua adierazpenak “zoritzarrekoak eta jasangaitzak izan, jendearen ulermenean bere eduki literalarekin loturarik gabe ageri dira, eta aldendu eta urrundu egiten dute bere zentzu eta asmoa irain egitea izan zelako idea”.

ESKUBIDE ZABALA

Epai horrek aipatu egiten du Giza Eskubideen Auzitegi Europarraren 1992ko beste epai bat, zera dioena: “adierazpen askatasuna ez zaie aplikatzen soilik aldeko, edo ez aldeko-ez kontraktat har daitezkeen adierazpenei, baizik eta baita adierazpen mingarri, gogaikarri eta jasangaitz gertatzen direnei ere”; eta “zilegizko maiseaketaren mugak zabalagoak dira Gobernuari dagokionean, beste edozein hiritarri dagokionean baino”.

Aurreko kontsideraziook aplikagarri liriteke, aldatzekoak aldatuta, TRWko eremu sindikalera. Ordezkarri sindikalei adierazpen askatasuna aitortzen zaie (Langileen Estatutuko 68-d artikulua), bere eginkizunerako ezinbesteko lanabesa dena, eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 8.2-a artikulua aitortu egiten du ekintza sindikalera eskubidearen osagarri, informazio zabal-kunde eta hedapena iragarki taularen bidez.

TRW enpresak kontuan izan beharko luke Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Gorenak kasu hartan kereilariari luzatzen zion aholku/eskabidea, alegia, “auzibide kriminaletara jotzeko orduan zuhurtasuna azaldu dezala, batez ere eskueran eta irispidean bere arerioen edo komunikabideen eraso bidegabekoei edo maiseaketei aurre egiteko beste bide batzuk dituenen”.

TRW enpresak auzitara eramatu dituzten hamar ordezkarri sindikal, batipat ELAkoak, irain eta kalumnia delituak egotziaz enpresako konbenioaren negoziazioaren gorabeherak aditzera ematen zituen orri informatibo batetan egindako adierazpen batzuegatik. Ez dago garbi enpresak kereila sartu ote duen benetan delako orriak eduki kriminala duela uste delako, ala sartu ote duen soilik ordezkarriak kokildu eta otzantzeko. Ala, agian, garbi dago.

Adierazpide eskubidearen eta irain delituaren artean dagoen tartea, hatzemateteo hain zaila izan daitekeen irain egiteko asmoa bezin mehea da. Asmorik egon den ala ez jakiteko, berriz, kontuan eduki beharreko aztarnak dira adierazpenak egindako unea, tokia, lekua eta era; eta baita adierazpenak jaulkitzen dituenaren, eta zeini zuzentzen diren eta haren ezaugarri pertsonalak, hala nola kargua, gradua eta abar.

Gogora ekarri behar da hemen Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Gorenaren 1992 epai bat, absolbatu egin zuena parlamentari bat, Gobernuak baten kontra egindako adierazpen batzuk zirela-ta. Epaiak, nahiz eta aitortu parlamentariak erabilitako hitzak “aparteko gogortasun eta bortiztasunekoak

J. B. Harriola





GARANTIAS DEL SALARIO. PRELACION DE CREDITOS

Los trabajadores del Colegio Izarra soportan una situación de impago de salarios por parte de la empresa, que tiene hipotecados los inmuebles que constituyen el centro de trabajo para garantizar otras deudas, créditos bancarios y deudas institucionales fundamentalmente. La preocupación de los trabajadores es lógica y sencilla: con qué posibilidades y preferencias cuentan para cobrar sus créditos salariales.

Efectivamente, ser titular de un crédito tiene valor en tanto en cuanto exista la posibilidad de hacerlo efectivo o de cobrarlo, lo cual depende no sólo del grado de solvencia del deudor sino también de su preferencia frente a otros créditos.

El Estatuto de los Trabajadores regula las garantías de los créditos salariales en el art. 32, privilegiándose y dándose preferencia, sobre otras posibles deudas del empresario, a los créditos salariales en las condiciones siguientes:

1) PREFERENCIA ABSOLUTA SOBRE TODOS LOS BIENES O CRÉDITO SUPERPRIVILEGIADO

Establece el art. 32.1 que "los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca".

Este tipo de créditos se consideran como superprivilegiados o como una superhipoteca sobre los bienes del empresario, no teniéndose que discutir su preferencia respecto a cualquier otro crédito. De este modo, el inmueble objeto de ejecución por el crédito salarial es como si estuviese libre de cargas y gravámenes que puedan entorpecer la efectividad de dicho crédito. Da igual que esté hipotecado, y con independencia de la fecha de constitución de la hipoteca; en este caso la subasta o "venta pública de un inmueble hipotecado lleva por tanto consigo necesariamente la extinción y subsiguiente cancelación de la hipoteca anterior" (STS de 23-3-88, A. 2365)

2) PREFERENCIA ABSOLUTA SOBRE CIERTOS BIENES, O CRÉDITO DENOMINADO REFACCIONARIO

El art. 32.2 del Estatuto establece que "los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario". Se determina igualmente, pues, una prioridad absoluta a favor de los créditos laborales salariales, respecto de los **objetos elaborados por los trabajadores**, sin que se establezca en este supuesto ningún límite, ni de cuantía ni de tiempo de devengo.

Pero en este caso la jurisprudencia, en una interpretación extensiva, ha considerado incluidos en este supuesto a los **bienes inmuebles que constituyen el centro de trabajo**. En efecto, la STS (Civil) de 18-12-89 (A.8839), recordando la doctrina que la propia Sala había sentado en sentencia de 27-10-83 (A. 5.345) respecto de la Ley anterior al estatuto -doctrina según la cual una interpretación extensiva y correctora de la expresión "inmuebles a los que precisa-

mente se incorpore su trabajo", que utilizaba aquella disposición legal, permitía comprender en su ámbito las naves industriales donde el asalariado desarrollaba su actividad-, concluía que "...la aplicación de tal doctrina al supuesto que nos ocupa habrá de llevarnos a la necesaria conclusión de que apoyándose... los trabajadores de la empresa en el crédito salarial refaccionario que ostentan con relación al **bien inmueble donde desarrollaban su actividad... obvio es que, por aplicación del precepto del nº 2 del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, habrá de entenderse que gozaba de preferencia sobre cualquier otro...**"

Tal doctrina ha sido criticada, pero lo cierto es que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencias de 3 de junio de 1992 (A. 3223) y 19 de mayo de 1995 (A. 1867), se hace eco y abunda en la misma interpretación, señalando que "si el ap. 2 relativo a los créditos refaccionarios dispone una preferencia respecto a los créditos con derecho real en los supuestos en que estos sean preferentes con arreglo a la Ley Hipotecaria, es evidente que si el privilegio del apartado 2 no se extiende a los inmuebles en los que prestan servicio los trabajadores tal privilegio deviene casi vacío de contenido puesto que los bienes muebles elaborados por los trabajadores serán habitualmente escasos en número o valor para hacer efectiva la protección de su crédito..."

3) PREFERENCIA RELATIVA DE LOS DEMAS CRÉDITOS SALARIALES E INDEMNIZACIONES

De acuerdo con el art. 32.2 del Estatuto, los créditos por salarios no protegidos por los supuestos anteriores "tendrán la consideración de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo".

Así, son créditos con derecho real, preferentes a los salariales ordinarios, los créditos hipotecarios; los créditos anotados por mandamiento judicial a causa de embargo preventivo, o de ejecución de sentencia; los créditos anotados por mandamiento de la Tesorería de la S.S.; y los créditos en favor del Estado y el Municipio, sobre los bienes del contribuyente, para el cobro de la última anualidad vencida y no pagada de las contribuciones e impuestos que graviten sobre ellos.

EKINTZA SINDIKALA IBAIZABAL-NERBIOI ESKUALDEAN

Ibaizabal-Nerbioi eskualde baturako ehun bat ordezkari eta militantek joan den azaroak 22an ekintza sindikalari eskainitako eguna burutu zuten eskualdeko enpresetan.

Goizean zehar, berrogei kortexek osatutako karabana batek aldi baterako lan enpresak (ABLE, erdaraz ETT) erabili, aparteko ordu gehiegi sartu, hitzarmen kolektiboaren negoziazioan jarrera zurrinak izan edo sindikatuak jasartzen dituztelako hautatu ziren enpresa batzutura joan zen.

Hain zuzen ere, militanteok Amurrioko Inam enpresaren aurrean mobilizatu ziren; Laudion (ABLE) itxiarazi zituzten; Miravalleseko udaletxean itxialdia egin zuten, eta Igorreko Tarabusi lantegian informazioa banatu. Mobilizazio egunean zehar berari eta bera egiteko arrazoiak buruzko informazio ugari zabaldu zen lantoki eta herri guztietan.



EUSKAL PRESOAK, EUSKAL HERRIRA

El pasado 30 de noviembre las calles de Bilbao fueron testigos de una impresionante manifestación organizada por la asociación de familiares de presos Senideak en favor del respeto de los derechos de los presos y presas vascos y para reclamar su traslado a las cárceles de Euskal Herria.

El Comité Nacional de ELA decidió apoyar esta manifestación por varias razones: porque son exigencias de justicia, porque lo pide la mayoría de este pueblo, expresada en el parlamento vasco, porque su negación está destrozando aún más la convivencia y porque Euskal Herria necesita dar pasos hacia la reconciliación.

Una reconciliación que por encima de las dificultades y las contradicciones que en una situación tan difícil -secuestros, algaradas callejeras...- son inevitables es una necesidad apremiante para nuestro pueblo.

GABON ETA URTE BERRI ZORIONTSUA

Konturatzerako berriro urte amaia gainean daukagu. Agian jai egiteko baino beste zerbaitearako behar gehiago izango dugu, baina ez da sekula garai hobearen itxaropena galtzen. ELAk bederatzigarren Kongresua burutuko duen urte berri honetan hobetuko al da guztion bizimodua. Urtebete barru ikusiko da. Bitartean, *Lan-deia* egiten dugunon ize-nean, ongi igaro jaiak.



Estamos casi en fechas navideñas; las trabajadoras y los trabajadores hemos vivido a lo largo momentos positivos y otros para olvidar. Esperamos que en el 97 sean más los éxitos.

Quienes hacemos *Lan-deia* os deseamos lo mejor Felices Fiestas.