

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

MARTXOA 1997 MARZO Nº 51 ZENB.

ABERRI EGUNA

DESDE LA MAYORIA,
PARA LA MAYORIA

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

"LANGILEOK
PRESIOARI EUSTEN
BADIOGU,
PATRONALAK
AMORE
EMANGO DU"

8 DE MARZO,
DIA DE LA MUJER
TRABAJADORA

EN PIE DE IGUALDAD

MARTXOA 97 MARZO

NUMERO 51 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE SOBRE EL
ESTADO DE LOS CONVENIOS
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8/9 8 MARZO, DIA DE LA MUJER
TRABAJADORA
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE SOBRE EL SECTOR
BANCARIO
- 14 ECOLOGIA
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 ELA EN LA LLANADA
ALAVESA
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

ERREDAKZIO TALDEA

DIRECTOR/ ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

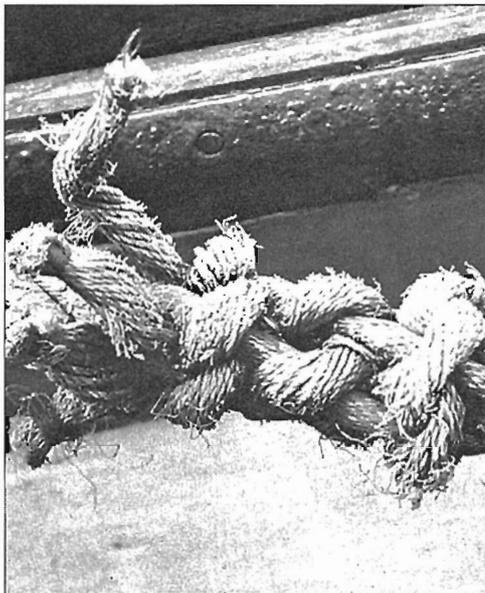
REDACTORES /IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta,
Valentín Bengoa, Mikel Noval,
Bizente Harriola e Iñigo Sagarna.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

ELKARRIZKETA DA BIDEA



Euskal Herrian giro bortitza nagusi da. Hilketeta eta gertakari ezin larriagoak bata bestearen atzetik gertatu ziren aste baten buruan, ELAko Komite Nazionalak agiri bat zabaldu zuen gauzak nolabait aztertu nahieran, eta inoiz baino areago gizarteko sektore guztiei elkarrizketa eta adiskidetzearen bideari heldu beharra adieraziz.

ELAK agiri horretan lehenik ETaren hilketak gaitzetsi zituen eta erakunde honek bahituta dituen bi gizonen askapena eskatu.

Bestalde, sindikatuak Gobernu zentralaren egosgogorkeria salatatu du. Dirudienez PPK erabaki garbia hartu du: nozitzen dugun krisi larria konpontzearen soilik polizi-ekintza eta legeriak estatuaren esku uzten dituen erreprezio-bideen bitartez jokatzeko. Jarrera hau gure ustez guztiz okerra da, euskal gizartearen zatiketa areagotzen du, arazoa-

ren konponbidea urundu eta elkarbitza berreskuratzeko ezinbestekoak diren hurbiltze eta adiskidetzeko eragozten ditu.

Egoera bortitz horrekin badu zerikusirik, besteak beste, Gobernu zentralak espetxe-politikan urrats bat ere eman ez izanak, inguru ezberdinetatik luzatu zaizkion oinarriko justiziazko eskabide guztiei entzungor egin dielarik. ETaren txantajeari amore ez ematea aitzakia bihurtu da ez ETak, baizik herri honetako erakunde eta gizartearen gehiengoak, modu demokratiko eta bakezkoan, duela asko eskatzen duenari muzin egiteko.

ELAko Komite Nazionalak argi ikusten du Euskal Herrian gero eta herritar, talde eta kolektibo gehiagok aldarrikatzen dutela elkarrizketa eta negoziazio bideen beharra. ELAko Komite Nazionalak herritar, erakunde eta instituzio guztiak bide horiek sakon ditzaten bultzatu nahi ditu, egunean-eguneko gertakariak aurkako sentimenduak eragin baditzakete ere.

ELAK, bere zuzendaritza politikoa daraman organuaren bidez, Gobernu zentralari eskabide bat luzatzen dio: komenientzia politikoetatik harago, Euskadiko egoera bere gizon-emakumeen sufrimendutik eta berau gainditzeko beharretik abiatuta azter dezala, eta ahal duen heinean konponbidea eta itxaropen bideak urratzearen bere esku dagoena egiteko erantzukizuna bere gain har dezala. Horretarako ahalmen handia baitu.

ABERRI EGUNA: DESDE LA MAYORIA, PARA LA MAYORIA



El Aberri Eguna constituye una buena ocasión para confirmar el compromiso de nuestro sindicato con el proyecto de construcción nacional. Una vez más, ELA se reafirma en su voluntad de que los ciudadanos y ciudadanas de Euskal Herria sean dueños de su propio destino.

Cuando ELA habla de construcción nacional está hablando de un determinado proyecto de sociedad: una sociedad participativa, solidaria, de compromiso social, esto es, al servicio de las personas. El proyecto de ELA gira en torno a tres ejes: La reivindicación de un marco jurídico-políti-

co que reconozca a Euskal Herria su condición de sujeto político; un modelo de organización de sociedad concreto, y el camino de realización de ese proyecto político y social.

Más allá del déficit democrático del marco jurídico-político actual —el Estado no reconoce el derecho de autodeterminación, pero tampoco decisiones democráticamente adoptadas día a día por mayorías institucionales y sociales vascas—, ELA juzga urgente la transferencia de las competencias relacionadas con el empleo, las condiciones de trabajo y la protección social.

Necesitamos esas materias con urgencia porque son decisivas para dar salida a la grave situación del mercado de trabajo y para poder conformar un proyecto de sociedad atractivo para la clase trabajadora. El autogobierno no puede limitarse a ejercer una capacidad administrativa, de gestión, falsamente neutra: hay que asumir un proyecto integral de la realidad vasca.

¿Cómo avanzamos en el proyecto? ELA cree que el éxito es incompatible con la violencia, que, por otra parte, es aprovechada por los poderes estatales y los sectores antinacionalistas para descalificar todo lo relacionado con el mundo abertzale y negarse a satisfacer reivindicaciones democráticas. Sólo desde el convencimiento y la adhesión de la mayoría puede darse cuerpo al proyecto de país que tratamos de construir.

El modelo de sociedad que proponemos —estamos convencidos de ello— es capaz de atraer e integrar a la mayoría. Sólo pedimos que el marco jurídico permita que se exprese y tenga eficacia política la voluntad mayoritaria de nuestra sociedad.

ELAK, euskal langileek, aurten negoziazio kolektiboan apostu handia egin dute. Hitzarmenen aldeko borrokan aspaldiko partez greba hotsak ugaldtu egin dira: Metala EAeko hiru lurraldeetan eta Gipuzkoako Papera eta Eraikuntza dira grebara iritsi diren zenbait sektore. Ugazabak euren burua indartsu ikusten duten arren, ezezkoa emateko prest izan arren, "erantzun sindikalari eusten badiogu amore eman beharko dute", dio Josemi Unanue, ELAko negoziazio kolektiboaren arduradunak. Enplegu baldintzak hobetu eta lanaldia murriztea batez ere gure esku dago.



JOSEMI UNANUE SE MUESTRA OPTIMISTA EN EL INICIO DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES, AUNQUE ADVIERTE QUE LA PELEA NO HA HECHO MAS QUE EMPEZAR

"SI MANTENEMOS LA RESPUESTA SINDICAL, LA PATRONAL TENDRA QUE CEDER"

Es pronto para sacar conclusiones, pero parece evidente ya que la negociación colectiva del 97 se presenta distinta en la CAPV. En el momento de realizar este reportaje Gipuzkoa ha vivido ya una huelga general de 24 horas en el Metal y en el Papel, que han desembocado en sendos acuerdos con la patronal. En Araba y Bizkaia, sin embargo, la intransigencia empresarial ha provocado ya tres jornadas de paro, sin que se descarte la posibilidad de una huelga indefinida en el sector.

La Construcción de Gipuzkoa ha convocado, por su parte, una huelga general para el 11 de marzo, y son ya varias las movilizaciones llevadas a cabo en todos los territorios en sectores como Hostelería, Grandes Almacenes, Seguridad Privada...

ELA está apostando fuerte en la negociación colectiva de este año, y los trabajadores y trabajadoras, con su apoyo masivo a las movilizaciones convocadas, también. Es por ello que el responsable de negociación colectiva de ELA, Josemi Unanue, asegura que "aunque no son todavía demasiados los acuerdos logrados es evidente que las patronales se han visto sorprendidas por la

fuerza, por la capacidad de reacción y movilización con la que, especialmente ELA, afronta la negociación colectiva de este año". "Se ha mejorado en preparación, en estrategia, en elaboración de plataformas".

Unanue vincula la masiva participación de los trabajadores y trabajadoras en las movilizaciones con la relevancia dada a las cuestiones relativas al em-

pleo en la mayoría de las plataformas. "Los temas de jornada, horas extras, ETTs... están siendo materias claves en las negociaciones, por eso creo que hay que destacar en clave de solidaridad el hecho de que miles de trabajadores se estén movilizándolo por conseguir estos objetivos".

Precisamente del nivel de respuesta mantenido dependerán los resultados finales de los convenios. "A pesar de que la patronal afronta la negociación con el NO por delante y que no nos van a regalar nada, si mantenemos el nivel de respuesta sindical van a tener que ceder".

En Navarra la negociación colectiva lleva un ritmo más lento. "ELA -explica Unanue- no es todavía el sindicato mayoritario en Navarra, por los que no podemos imponer las estrategias. Ese papel le corresponde a UGT, que parece no tener prisa en iniciar las negociaciones". "Y tenemos que ser conscientes de que este retraso -añade Unanue- sólo beneficia a los empresarios", concluye.



Josemi Unanue

J. Jayo

JOVENES, ¿LOS EXCLAVOS DEL SIGLO XXI?

Los jóvenes que integran ELA-Gazteak se han identificado de manera muy especial con las plataformas reivindicativas de este año. No en vano las materias referidas al empleo ocupan lugares centrales y son precisamente los jóvenes las principales víctimas del paro y la precariedad. A continuación, recogemos, extractado, el análisis de situación que realiza Xabi Anza, responsable confederal de jóvenes.

El 46,2% de los jóvenes están en paro; el 96% de los contratos que se hacen a jóvenes son eventuales, y el 68%, contratos basura (de aprendizaje, a tiempo parcial inferior a 12 horas, etc.); sólo 1 de cada 20 jóvenes en Euskadi tiene un contrato de trabajo digno; sólo 1 de cada 4 parados cobra prestación o subsidio de desempleo; 95 de cada 100 jóvenes están impedidos hoy en Euskadi para el acceso a una vivienda, para su propia emancipación o para formar una familia.

Hoy por hoy, a un joven no le soluciona gran cosa tener trabajo con los salarios que se pagan: la media de ingreso proporcionada por los contratos basura ronda las 54.000 pesetas.

Esta situación nos sitúa ante un hecho irrefutable. Los empresarios de este país no tienen límite en el fraude laboral de cubrir empleo fijo con miles y miles de contratos temporales. El objetivo es propiciar una situación de indefensión, sumisión y pérdida de derechos de los trabajadores cuyos precedentes hay que buscarlos en el siglo XIX.

CAMBIO DE RUMBO

Ante una sociedad y una juventud potencialmente conflictiva es necesario



Xabi Anza

un cambio de rumbo, que implicaría los siguientes puntos:

- Medidas para la creación de empleo. Ahí está la Alternativa para el Empleo: reducción de jornada, eliminación de horas extras, jubilaciones a los 60 años y opción voluntaria de reparto de trabajo.
- Medidas para la eliminación de la precariedad: conversión de eventuales en fijos; eliminación de las ETTs, etc.
- Medidas para el desarrollo de la protección social, que es peor en los jóvenes, puesto que no han podido realizar tantas cotizacio-

nes por razón de la temporalidad y los contratos que no propician cotizaciones sociales.

LOS JOVENES, CON EL METAL.

ELA-Gazteak valora muy positivamente los contenidos de las plataformas y las movilizaciones presentadas por su incidencia en temas centrales para la creación de empleo (reducción de jornada y eliminación de horas extras) y eliminación de la precariedad (ETTs, conversión de eventuales en fijos, política de jubilaciones). Este conflicto va más allá del propio sector metalúrgico, afecta al conjunto de la sociedad, y de un modo muy especial a los y las jóvenes.

En este sentido tenemos que denunciar la actitud de las patronales vascas demostrada en las mesas negociadoras, en alguna de las cuales ha llegado a plantear incrementos de jornada anual y su negativa al control de horas extras.

Denunciamos, asimismo, la actitud de desprecio de la mayoría empresarial vasca con sus prácticas cuasi-delictivas, alegales o ilegales en lo que se refiere a contratación, condiciones de trabajo, remuneración, despidos, fraude fiscal y cotizacio-

nes sociales. El empresario vasco quiere hacer creer a los jóvenes que "siempre estamos en crisis", cuando los datos demuestran lo contrario.

ADMINISTRACION AL SERVICIO DEL CAPITAL

Hemos de denunciar asimismo el papel que en este contexto juegan las administraciones española y vasca, elaborando una legislación a la medida de los intereses empresariales y en absoluto comprometida en el diseño de políticas generadoras de empleo juvenil: la reforma laboral y la aplicación del Concierto Económico son un buen exponente.

Particularmente relevante para los y las jóvenes vascos hoy resulta la renuncia de la Administración vasca a la consolidación de un Instituto Público Vasco de Empleo, que se ve sustituido en la práctica por la proliferación de múltiples chirinquitos tipo Langai, Servicios Integrales para el Empleo (SIPES), Agencias Privadas de Colocación, ETTs, así como los cursos y máster "milagrosos"... A la consigna patronal de "¡la precariedad es un negocio!" se añade la de "¡el paro es también un negocio!".

Las instituciones vascas han renunciado a ejercer un liderazgo en materia de empleo, han renunciado, en definitiva, a la construcción nacional.

COMPROMISO DE ELA-GAZTEAK.

ELA Gazteak apoyará las movilizaciones y huelgas diseñadas por las Federaciones del Metal de ELA, se compromete a trasladar y sensibilizar, sobre el contenido de estas negociaciones y acciones, otros de colectivos juveniles de Euskal Herria y reitera su compromiso de lucha por el empleo juvenil y la eliminación de la precariedad, objetivo prioritario de nuestra organización.

NEGOCIACION COLECTIVA



CONSTRUCCION

HUELGA INDEFINIDA EN LA CONSTRUCCION DE GIPUZKOA

Los trabajadores de la construcción de Gipuzkoa irán a la huelga a partir del 11 de marzo ante la negativa de la patronal a abordar aspectos fundamentales de la contratación. ELA exige que las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal sean las mismas que se recogen en el convenio del sector y que sean las propias empresas las que se hagan cargo de los salarios correspondientes a los trabajadores cuando las subcontratas no puedan pagarlas.

ELA pide, asimismo, que los trabajadores contratados tengan un mínimo del 4,5% de indemnización al finalizar al contrato.

En jornada, ELA demanda una reducción de 8 horas anuales durante los próximos cuatro años, con una flexibilidad de 112 horas, mientras que en salarios el incremento exigido es el del IPC más un 1,75%.

SERVICIOS PUBLICOS

PRESENTADA LA PLATAFORMA DEL ARCEPAFE

Se han iniciado las negociaciones del convenio del Arcepafe (Administración Local y Foral) sin que desde la Administración se haya contestado positivamente a las demandas presentadas en la plataforma sindical.

ELA ha solicitado para 1.997 un incremento salarial equivalente al IPC de 1996 más un 1,5%, el inicio de aportaciones compartidas a un fondo complementario de pensiones para todos los empleados locales y forales, una jornada máxima de 1.650 horas, el control

de la contratación de contratas privadas y la supresión de las horas extraordinarias, entre otros aspectos.

BI ORDUTAKO GELDIALDIA ADMINISTRAZIO AUTONOMOAN

Bi ordutako greba deitu dute martxoaren 13rako Administrazio Autonomoan sindikatuek. Otsailaren haseran burututako geldidarian bezala, negoziaketa mahaian hartutako erabakiak errespetatzea eskatuko diote funtzionarioek Jaurlaritzari, besteak beste, leku aldazte lehiaketa eta enplegu eskeintza publikoari dagozkienak.

Joan den otsailan burututako protesta ekintzak jarraipen zabala izan zuen funtzionarioen artean, eta mobilizazioekin jarraitzeko asmoa agertu dute sindikatuek.

FETA

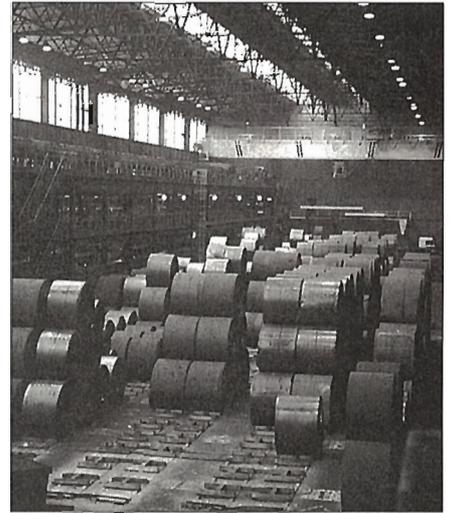
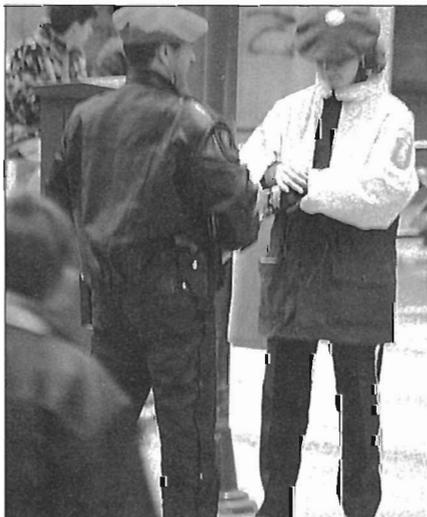
CONTINUAN LAS MOVILIZACIONES EN LA HOSTELERIA DE BIZKAIA

Los trabajadores del sector de hostelería de Bizkaia han protagonizado durante el pasado mes de febrero varias movilizaciones en defensa del convenio colectivo. ELA ha denunciado la actitud inflexible de la patronal que no ha firmado todavía el convenio de 1996. Las movilizaciones van a continuar este mes de marzo.

METAL

ELA PROPONE MOVILIZACIONES EN NAFARROA

La federación del Metal de Nafarroa ha propuesto al resto de los sindicatos el inicio inmediato de movilizaciones ante



la actitud patronal de dilatar las negociaciones del convenio provincial para este año. La propuesta, que sólo ha sido valorada positivamente por LAB, contempla un compromiso en materia de salarios, jornadas ETTs, horas extraordinarias y contratación.

AKORDIORIK EZ ARABA ETA BIZKAIAN

Sindikatuak mobilizazio berriak bultzatzeko prest agertu dira patronalak jarraie aldatzen ez duen bitartean. Azken asteotan izan diren bileretan bi lurralde hauetako patronalek bere jarrerari eutsi diote eta "neurriak gogortzera bultzatzen gaituzte", ELAren esanetan.

Joan den urtarrilaren 13 eta 14an Bizkaia eta Araban greba deialdiak izan zuen erantzuna oso positibotzat jo zuen ELAK eta "probokazio legez baino ezin litekeela hartu patronalaren jarrera" ohartarazi zuen Jose Mari Larrañagak, metal arloko idazkari nagusiak.

GIPUZKOAKO BATZORDE SEKTORIALAK BAIETZA

Batzorde sektorialak baiezkua eman dio Gipuzkoako metal hitzarmenari. Gipuzkoako 40.000 langileek % 3,3 gehiago irabaziko dute aurten, eta lau urteren buruan 18 lanordu gutxiago izango dute. Aparteko lanorduei dago kienez, ordu bakoitza atsedean denboraz konpentsatuko zaie langile; diruz %40 gehiago jasoko dute lanegunetan, eta %60 jaiegunetan.

Aldi Baterako Enpresen bidez kontratatzen diren langileek Gipuzkoako metal arloko beste langileek dituzten baldintza berdinak izango dituzte.

Juan Antonio Korta



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



A LAS PATRONALES DE BIZKAIA Y ARABA LES VA EL CONFLICTO

— JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA —

Las huelgas de los sectores del Papel y del Metal, especialmente las que han tenido lugar en Bizkaia y Araba, han puesto de actualidad la conflictividad laboral en la negociación colectiva. Por ello, tomando como referencia un estudio realizado entre los años 1991/1995, creo que es interesante realizar un breve comentario sobre este tema.

En primer lugar, hay que señalar que en ese período se han registrado en la CAPV como media anual 193 huelgas, en las que han participado 55.312 trabajadores y han supuesto 161.086 jornadas de paro. Por tanto, un 9,94% de la población asalariada ha participado anualmente en huelgas por motivos laborales. La media de tiempo de paro por asalariado equivale a 2 horas por año.

Lo que más llama la atención de este estudio es la distribución territorial de la conflictividad laboral colectiva. Bizkaia con 11,87% de participantes por asalariados es el territorio más conflictivo, seguido de Araba, con 8,22% y Gipuzkoa, con el 7,51%. El tiempo medio de paro anual por asalariado ha sido de 2h 37', en Araba, 2h 27', en Bizkaia y 1h 13', en Gipuzkoa.

Estas tendencias se reflejan de manera más acusada si además de las huelgas consideramos la conflictividad laboral que se manifiesta por medio de conflictos colectivos instados ante la autoridad laboral y los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO. En Araba, 26 de cada 100 asalariados están inmersos en algún tipo de conflicto colectivo. Esta media anual es de un 23% en Bizkaia y desciende hasta un 14% en Gipuzkoa.

Los procedimientos elegidos por los trabajadores para expresar su malestar por la actitud o una decisión concreta de la patronal difieren en cada territorio. Así, en Araba adquiere especial relevancia el recurso a la autoridad laboral/magistratura para solventar una situación conflictiva, mientras que en Bizkaia y Gipuzkoa los trabajadores son más partidarios de ir a la huelga o acudir a procedimientos administrativos/judiciales. Cabe destacar, que los trabajadores guipuzcoanos apuestan más por los procedimientos voluntarios del PRECO.

No es fácil dar con los motivos por los que los asalariados optan por una u otra vía para expresar su disconformidad, pero para una aproximación al tema voy a apuntar cinco aspectos:

- ✓ La existencia de patronales distintas en cada territorio, con estructuras organizativas y estrategias diferenciadas.
- ✓ Un mapa sindical matizadamente diferenciado.
- ✓ Una práctica habitual de la patronal vizcaína de no respetar las mayorías sindicales y, en consecuencia, firmar convenios de eficacia limitada.
- ✓ La existencia de condiciones laborales mínimas muy diferenciadas entre los territorios, coincidiendo que a peores condiciones se produce una mayor conflictividad.
- ✓ Una estructura de ámbitos de negociación (empresa/sector) distinta. En Araba, por cada trabajador con convenio de empresa hay dos con convenio sectorial, mientras que en Bizkaia el ratio es de 3,5 y en Gipuzkoa de 7,2.

EL COMENTARIO DEL MES

Toñi Rodríguez Abad, delegada de ELA, lleva 22 años trabajando en la planta textil de Firestone-Bridgestone en Usansolo. Desde hace ocho años se encarga de la seguridad laboral, y ahora es delegada de prevención. Toñi Rodríguez está también en las comisiones de movilidad y valoración de puestos, y en la de negociación colectiva.



Toñi Rodríguez, en la planta textil de Bridgestone-Firestone.

EL TRABAJO TAMBIEN LESIONA A LAS MUJERES

"NO PODEMOS CAMBIAR SALUD POR DINERO"

De las 88 personas de producción en textil, el 40% somos mujeres". La antigua Firestone tiene una plantilla de 1.600 personas en Basauri y Usansolo. En 1991 Bridgestone, gigante japonés de los neumáticos, compró la compañía estadounidense Firestone. "La obsesión de los japoneses es el aumento de la producción por encima de todo, pero con la misma maquinaria e igual número de trabajadoras y trabajadores". A consecuencia de ello, "sufrimos una ansiedad tremenda".

SEGURIDAD

La obsesión por la productividad tiene consecuencias en la seguridad laboral: "Cuando sugiero a determinadas personas que adopten alguna medida para evitar riesgos (al

manipular cargas, por ejemplo), a veces me contestan que no pueden perder tiempo porque cobrarían menos prima de producción", afirma la delegada de ELA. "En ningún caso debemos cambiar salud por dinero" —un plus no elimina riesgos— "y sobre todo, qué importa ganar cuatro duros más hoy si dentro de cinco años tienes que dejar el trabajo por una hernia", concluye Rodríguez.

"PLUS BAT JASOTZEAK EZ DU BIHARKO KALTEA ORDAINTZEN"

Tampoco la empresa suele ser muy partidaria de mejorar la seguridad, sobre todo si frena el proceso: como explica Rodríguez, "los directivos siempre anteponen la productividad; en cuanto planteas algún cambio, preguntan el coste y cuánto tiempo de demora puede suponer en la producción". Un encargado no llama la atención cuando alguien acorta una operación —a costa de aumentar riesgos—, con tal de que produzca más.

Sin embargo, "nosotros intentamos hacerles ver que la seguridad es rentable". Como dice la delegada de ELA, "hay que incrementar la prevención; hasta ahora hemos actuado demasiado *a posteriori*".

Rodríguez destaca la importancia de que los temas de seguridad y sa-

lud laboral empiecen a tener peso en los convenios. "En Firestone-Bridgestone hemos incorporado los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; a partir de ahora vamos a trabajar para que se hagan realidad".

MUJERES Y SEGURIDAD

Toñi Rodríguez habla de los accidentes que suelen producirse en Bridgestone: "hay bastantes, normalmente no muy graves, y más en la planta textil porque tenemos un trabajo muy manual".

Sin embargo, advierte Izaskun Garikano, responsable del área de igualdad de oportunidades de ELA, las mujeres tienen una dificultad para restablecerse de todo: "la convalecencia resulta más difícil porque también suelen trabajar en casa".

Por otra parte, explica Garikano, "el trabajo continuo y repetido afecta más a las trabajadoras, por su menor masa muscular en comparación con los hombres". Fruto de las repeticiones son por ejemplo las tendinitis (de muñeca y codo) y dolores de espalda. "No es extraño que surja este tipo de problemas, si una persona repite los mismos movimientos durante veinte años", añade la delegada de prevención.

Toñi Rodríguez explica la evolución del trabajo en la planta textil de Usansolo: "cuando empezamos, hace veinte años, el esfuerzo no era exagerado para las mujeres"; lo malo fue que en 1983 el proceso productivo cambió y se introdujeron carretes de hilo mucho más pesados. Para esta delegada, "en ocasiones las máquinas se han cambiado sin tener en cuenta las condiciones físicas de las trabajadoras. Pretendían que se adaptase la persona al puesto de trabajo, cuando debe ser a la inversa".

Toñi Rodríguez no ha tenido ningún problema como

mujer y sindicalista, "porque la labor realizada a lo largo de años se va reconociendo, y no importa que seas hombre o mujer".

Algunas mujeres consideran que las lesiones no son cosa de su trabajo, o actúan de esa manera: "Cuando tienen alguna lesión, muchas trabajadoras no acuden al médico de empresa o la mutua, sino al de cabecera", cuando la solución del problema sería hacer el diagnóstico en la empresa.

COMPARTIR EL TRABAJO

La delegada de prevención de Firestone coincide con Izaskun Garikano en que la inmensa mayoría de las mujeres siguen trabajando una vez acaba la jornada -cada vez más intensa- de la fábrica. "Tenemos que conseguir que también los hombres vean las tareas de casa como algo suyo; no se trata de ayudar, sino de compartir el trabajo".

Porque el hecho de trabajar a turnos y tener hijos se convierte en factor estresante: "las trabajadoras, como los hombres, sufrimos problemas digestivos, de insomnio, irritación".

A pesar de que en casi todas partes la producción se va automatizando, en Firestone-Usansolo el trabajo ha hecho más pesado, "y tenemos un dilema entre la igualdad y nuestra adaptación al puesto". Como les dicen algunos compañeros, "a igual salario, igual trabajo", sólo que esta puede ser una actitud machista; "a lo mejor basta con que te echen una mano en momentos determinados". Y en todo caso, será cuestión de pedir a la dirección la forma de aliviar los trabajos mediante la mecanización.

G. Zeberio



GEZURRIK BIRIBILENA

IZASKUN GARIKANO

Aukera Berdintasun Alorreko arduraduna

Ez dira garai gozoak emakume langileentzat. Hala ere, martxoak 8 ospatu behar omen dugu. Aurrerapausorik eman al dugu? Arestian emakumea lan merkatuan sartzeko joera bere askapenerako egundoko urratsa bailitzan ospatu zen. Baina datuek adierazten dutenez, lan egiteak ez dakar askatasun ekonomikoa berarekin (galdetu bestela gazteei). Emakumeek lan merkatuan mailarik baxuengan sartu dira, soldata eskasak dituzten lanpostuetan eta erabakiguneetatik urrun. Gainera, emakumeak lanaldi partziala hartzea behartzen dituzte, eta honek bi ondorio ditu: soldata eskasagoa eta ardura haundiko postuetara iristeko aukerarik ez izatea.



"Aditu" askok dioenez, emakumeek "dakitenaren arabera" lanpostu bat bilatzen omen dute: sukaldeko lanak, zainketa, garbiketa... eta dena dela, emakumearen trebetasun propioa izanik, kanpoan zortzi ordu egin ondoren etxeko zereginak ere bere gain hartzen omen dituzte. Emakumearen 'askapen' honek alienazio bikoitza eragin du. Engelsen arabera, lehen ustiaketa familiar gertatzen da, bertan emakumea proletarioa baita. Alienazio hau mendetan zehar jazo da; emakume askok justifikatzen dute, bizitza familiar ematea eurak erabaki dutela esanez.

Bigarren alienazioa, lan merkatukoa, berriagoa da, eta zenbaitetik zuri nahi du, adibidez lanaldi partziala emakumearentzat ezin egokiagoa dela esanez, horrela etxetik kanpo lan egin eta seme-alabak zaintzea posible delako. Batzuk ez dute atsedunik hartzen; behin eta berriz asmatuko dituzte kontzientzia urdurienak lokartzeko gezurrak.



El Banco de España ha hecho públicos los datos sobre la estimación del crecimiento económico que se produjo en 1996. El PIB (la riqueza que se genera en el conjunto del Estado) creció a lo largo del año pasado un 2,2% en términos reales (es decir, un 2,2% más que los precios). De este modo, en 1996 el crecimiento fue inferior al que tuvo lugar en 1995, año en el que se situó en el 2,8%.

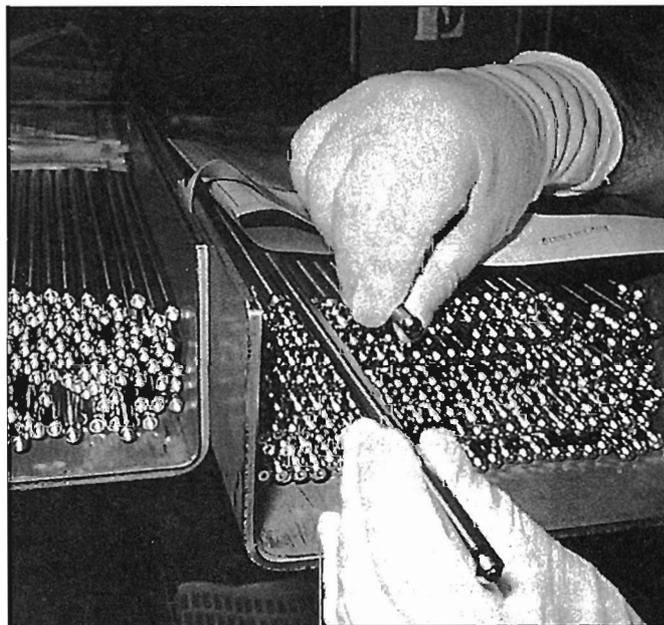
LA PRODUCCION INDUSTRIAL SE ESTANCO, AUNQUE MEJORO A FINAL DE AÑO

EL CRECIMIENTO SE FRENO EN 1996

La principal causa de esta evolución se encuentra en que la inversión pasó de incrementarse en un 8,2% en 1995 al 2% de 1996. Asimismo, el consumo público tuvo un aumento del 0,8% (un 1,3% en 1995). Mientras tanto, el consumo privado, si bien aumentó un 1,9% más que en 1995, tampoco presenta un resultado muy alentador.

Más allá de situar esas causas, hay que conocer las razones más profundas que llevan a que el consumo público o la inversión se ralenticen. Estas son diversas, pero ambos efectos tienen que ver con las políticas de ajuste aplicadas por el conjunto de las Administraciones Públicas, que se concretan en un estancamiento o reducción de los recursos económicos destinados a aspectos importantes como las infraestructuras o las inversiones sanitarias, lo que genera consecuencias negativas, tanto en el nivel de crecimiento económico como en el de la calidad de los servicios que se prestan al conjunto de la población.

Es decir, la política de reducción del déficit público a través del recorte del gasto, en lugar de abordar el problema de fondo del fraude fiscal, además de ser socialmente injusta, tiene repercusiones negativas incluso sobre el crecimiento económico.



INDICE DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL EN LA CAPV. 1996-1995

1996	1995	I-96	II-96	III-96	IV-96
-0,1%	6,1%	-1,9%	-3,2%	1,3%	3,8%

Fuente: Eustat.

En la CAPV (a falta de datos de Navarra), el PIB también creció menos en 1996 que en 1995. De enero a septiembre de 1996 el aumento del PIB fue del 1,7%. Si bien se espera que a lo largo del último trimestre el crecimiento haya resultado más elevado, en el conjun-

to del año no se habrá alcanzado el 2%, quedando, por tanto, por debajo de la mitad del 3,9% experimentado en 1995.

LA INDUSTRIA, PEOR

El sector que presentó una peor evolución en 1996 fue el industrial, cuyo Índice de Producción Indus-

trial (IPI) disminuyó en la CAPV un 0,1% en términos reales, frente al aumento del 6,1% de 1995.

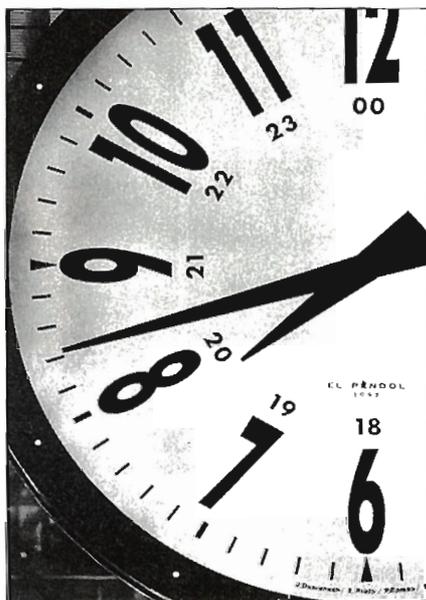
Sin embargo, esta evolución habría que matizarse, ya que se pueden distinguir dos partes muy diferenciadas, que incluyen cada una de ellas la primera y la segunda mitad del año, respectivamente. Así, en el primer trimestre y en el segundo, la producción industrial disminuyó en el 1,9% y en el 3,2%, mientras que en el tercer trimestre creció un 1,3% y en el cuarto lo hizo en el 3,8%.

En el Estado, el descenso de la producción industrial en 1996 fue algo mayor, cifrándose en un 0,7%. La debilidad fue más palpable en la primera parte del año, pero en la segunda el comportamiento fue más irregular que en la CAPV. En todo caso, son los bienes destinados al consumo los que más caen, un 1,7%, lo que muestra las negativas consecuencias de las políticas de moderación salarial, de reducción de las coberturas sociales y de la precarización laboral, que detraen el consumo privado.

"AURREKONTU MURRIZKETEK EKONOMIA MOTELTZEN DUTE"

"IAZ INDUSTRIARIK IZAN ZUEN JOERARIK OKERRENA"

Mikel Noval



CRECEN LAS DIFERENCIAS ENTRE JORNADAS DE TRABAJO

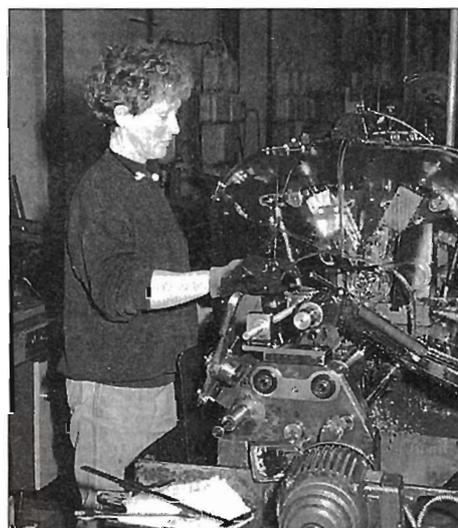
El Gobierno Vasco, en su publicación *Koianturaz*, señala que cada vez hay más personas que trabajan más de 44 horas a la semana, así como más personas que trabajan menos de 15 horas. En la CAPV, el grupo de las personas sobreocupadas creció un 17,5% en 1996, como consecuencia tanto de más personas como de más horas trabajadas (es decir, que en vez de reducir su jornada, estas personas la aumentaron).

En el otro extremo, quienes han trabajado menos de 15 horas a la semana aumentan también, alcanzando ya el 3% del total de la ocupación. De esta manera, en este último colectivo se puede decir que se está reduciendo el paro pero están aumentando las personas subocupadas, ocupadas marginales y las cuasiparadas.

SOLDATA EZBERDINTASUNA AREAGOTU EGIN DA

Espainiako Ekonomia eta Hazienda ministerioko txosten batek dioenez, kontratu berrietan soldata-baldintza gero eta eskasagoak biltzen dira. Horrela, soldata igoerak kontratu egonkorra duten langileen onerako dira batipat, eta lanpostu ezegonkorretan soldatak ez dira modu berean hazten. Joera honen ondorioz, soldata-masa osoaren hazkundea oso motela da.

1996ean estatu osoan kotizazio sozialen dirusarrerak soldata-masa baino gutxiago hazi ziren. Hau enplegu berriek kotizazio txikiagoa dutelako gertatzen da (soldatak murriztagoak dira eta zabor-kontratuek kotizaziorik ere ez dute). Aurretik kotizatzen zutenen soldata igoerek ez dute joera hori orekatzen.



PRODUCTIVIDAD MAYOR QUE EN EUROPA

La Fundación BBV, en su estudio "Capitalización y crecimiento en España y sus regiones 1955-1995", recoge un apartado que analiza la productividad del empleo en cada Comunidad Autónoma, en relación con la de la Unión Europea (UE). Así, y partiendo de que la productividad del empleo en la UE toma un valor igual a 100, en 1995 la productividad por persona ocupada era en la CAPV el 103,18, mientras que en Nafarroa era un 101,68. Por tanto, la productividad del empleo era en la CAPV un 3,18% más alta que en la media de la Unión, siendo en Nafarroa ese porcentaje del 1,68%.

Además, en los últimos 10 años (el estudio no analiza más años), la productividad del empleo en Euskal Herria ha mejorado respecto a la UE, en especial en Nafarroa. En 1985 la productividad del empleo en este territorio era del 94,04% de la media europea (7,6 puntos menos que en 1995). En la CAPV en dicho año la productividad era ya superior a la de la UE, situándose en el 101,67%, es decir, 1,5 puntos por debajo de la de 1995.

El conjunto de los bancos que operan en el estado español contabilizó al cierre de 1996 unos beneficios brutos de 515.700 millones de pesetas, que se quedaron en la nada despreciable cifra de 399.100 millones una vez abonados los impuestos de sociedades. La situación que atraviesan bancos como el BBV o el Santander, que viven los mejores momentos de su historia, contrasta claramente con la de sus trabajadores, que soportan unas relaciones laborales cada vez más desreguladas y precarias por obra y gracia de los últimos convenios firmados por UGT y CCOO en Madrid. No es extraño, por tanto, que ELA, junto a LAB y ESK-CUIS, haya puesto en marcha una campaña encaminada a convertir en realidad una aspiración ya histórica: Negociar un convenio de Banca a nivel de Euskal Herria. Una necesidad y un derecho amparado por la ley. 1998 será la fecha clave. Santi Francés, Ricardo Maestre y Javier Domínguez, de la comisión sectorial de Banca, nos explican a continuación el desarrollo de la campaña y la problemática del sector.



LA NEGOCIACION DE UN CONVENIO PROPIO ADEMÁS DE UNA CUESTION DE DERECHO SE HA CONVERTIDO EN UNA NECESIDAD URGENTE

LA BANCA SE FORRA

-¿Por qué precisamente ahora la campaña "Bankan ere Euskal Komenioaren alde"?

-La negociación de un convenio colectivo a nivel de Euskal Herria en el sector de la Banca es una reivindicación histórica, que vuelve a resurgir ahora con gran fuerza gracias a las posibilidades legales que abre la reforma de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. Esta variación, que venía a cubrir una clamorosa carencia democrática, nos permite, también en Banca, aspirar a una regulación propia de las condiciones laborales.

Por otro lado, la nefasta trayectoria que viene marcando el convenio estatal hace que lo que ya es un derecho amparado por ley se convierta en una necesidad. Tenemos que negociar nuestro convenio en Euskal Herria. Sólo acercando la negociación colectiva a los trabajadores, trayéndola a las oficinas, podremos defender de verdad los intereses de los empleados y empleadas de banca.

-¿Quiénes estáis llevando a cabo esta campaña?

-Somos tres los sindicatos que apoyamos un convenio de Banca para Euskal Herria, ELA, LAB y ESK-CUIS. En total representamos al 43% de los trabajadores del sector. El resto de fuerzas sindicales de ámbito estatal han declinado el ofrecimiento de sumarse a esta iniciativa, que ha estado y sigue estando abierta a todo el mundo.

Es curioso, sin embargo, que mientras en Banca UGT y CCOO defienden la inquebrantable unidad patria y de empresa, en otros sectores como Grandes Almacenes parecen dispuestos a trabajar por un convenio propio.

CHOLLO PARA LOS BANQUEROS

-Habéis mencionado los nefastos convenios que os han firmado en Ma-

"NEGOZIAZIOA HURBILTZEA DA LANGILEEN INTERESAK DEFENDITZEKO BIDEA"

drid. El convenio del 96, sin embargo, fue la gota que colmó el vaso....

-La negociación del convenio estatal es un ejercicio cada vez más burocratizado y amañado en los despachos de Madrid, gracias a algunos sindicatos que como el FITC están creados al servicio de la empresa, o como CCOO y UGT, cuya propia supervivencia depende del dinero de los bancos, además de la financiación pública.

El convenio firmado en 1996 por estos sindicatos, con una vigencia de tres años, es una consecuencia de todo lo anterior y su firma sólo puede entenderse como una devolución de favores a la Banca. Cuando se cumple un año de esta firma se ha confirmado lo que ya entonces denunciábamos: nuestros salarios pierden, condiciones que teníamos desaparecen y el convenio es una amalgama de ambigüedades y desregulación que nos coloca en manos de las empresas.

El convenio no pone ningún límite a la contratación en precario y consolida la tendencia que sufrimos en los últimos años; los banqueros han conseguido, además, una de sus aspiraciones eter-

nas: la plena disponibilidad de sus empleados gracias a la instauración de la movilidad funcional y geográfica sin ningún tipo de compensación. El empleo y la jornada continúan, además, degradándose. En definitiva, la AEB ha conseguido un convenio-chollo con todos los mecanismos para ajustar y reconvertir plantillas sin necesidad de negociar nada.

-Y así y todo existe la imagen del empleado de Banca- privilegiado...

-Existen una serie de tópicos absolutamente falsos sobre los empleados bancarios. La realidad, sin embargo, es radicalmente distinta. El sector viene sufriendo desde el año 83 una reconversión silenciosa que se ha traducido a nivel del estado -no nos dan datos desglosados- en la pérdida de 7.000 puestos de trabajo, teniendo en cuenta además que en este periodo de tiempo se han abierto nuevas entidades. Para empezar desterrando mitos, podemos hablar de los salarios. En la actualidad un oficial de primera con 15 años de antigüedad en la empresa ronda las 200.000 pesetas brutas al mes.

Por lo que respecta al empleo, cada vez son más los contratos eventuales; de forma continua se subcontratan servicios fuera de la empresa; la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal cada día es más frecuente. (Sin ir más lejos, algunas de ellas pertenecen a grupos bancarios. Ahí está el caso de Laborman que es del BBV); proliferan los contratos basura con salarios por debajo del convenio y sin coberturas sociales...

Por lo que respecta a la jornada, su prolongación bien por jornadas especiales bien por la imposición de los bancos es práctica habitual. Se producen, además, una cantidad enorme de horas extras.

El tema de la salud laboral es preocupante. Cada vez hay más casos de enfermedades profesionales no reconocidas, como las dolencias posturales, ya que salvo honrosas excepciones no existe mobiliario ergonómico. Tampoco podemos dejar de mencionar el tema del estrés. Se trabaja por objetivos, hay muchas vueltas de tuerca de arriba hacia abajo, y eso produce enorme estrés entre los empleados.

TRASLADO A LOS USUARIOS

-¿En qué manera puede trasladarse esta situación a los usuarios?

-Los usuarios no se libran de las consecuencias de toda la situación descrita con anterioridad. El servicio que van a recibir, a pesar de la profesionalidad que existe en el sector, se ve afectado.

A los bancos la atención al cliente no les importa. Sólo les importa obtener la máxima productividad del empleado.

La enorme rotación de trabajadores, la temporalidad y movilidad tiene también un reflejo negativo sobre el tema del

respeto y la confidencialidad de los datos de los clientes.

-Y todo ello a pesar de que la Banca ha roto durante el 96 todos los records de beneficios...



-Si. La situación se resume así: La Banca gana, los trabajadores pierden. La AEB es insaciable. Parte de esos multimillonarios beneficios se deben a los planes de austeridad a nivel de relaciones laborales, la amortización de puestos de trabajo y el empleo en precario.

Sin olvidarnos, tampoco, de cómo expresen a los consumidores y usuarios. No es extraño que según un informe hecho público recientemente por la Oficina de Información al Consumidor la gran mayoría de las quejas recibidas estén relacionadas con los Bancos y Cajas de Ahorro. Al parecer, el único papel de la Banca es ganar dinero, y eso lo hacen de maravilla.

-¿Qué fases o pasos va a tener la campaña "En Banca, también por un convenio propio"?

-Es una campaña que se va a desarrollar paralelamente a la vigencia del actual convenio, va a durar, por tanto, dos años. La primera fase será eminentemente informativa, haciendo llegar las razones y el objetivo de la campaña a todas las oficinas y empleados del sector. Después vendrán otro tipo de acciones como concentraciones en las que potenciaremos la participación de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de mantener la reivindicación de manera permanente en el tiempo para en el 98 plantear la constitución de una mesa del convenio para Euskal Herria.

A finales del 98, además, habrá elecciones sindicales. El convenio para Euskal Herria será nuestro primer punto de la propaganda electoral. Nuestro objetivo en estas elecciones sindicales es incrementar nuestra presencia, de tal manera que los sindicatos que apoyamos esta reivindicación obtengamos una mayoría incuestionable que fuerce a la negociación aquí y ahora.

Siguiendo con el diseño de la campaña, destacar, finalmente, que muy posiblemente realizaremos acciones conjuntas con compañeros de otros sectores implicados en la misma reivindicación, como pueden ser Seguros o Grandes Almacenes.

N. Ispizua



EUSKADIKO NEGOZIAZIOA JORRATU EGIN BEHAR DA

DANI GOMEZ, ETEF-EKO IDAZKARI NAGUSIA

Langileen Estatutuko 83. eta 84. artikuluen aldaketarekin legez aitortu zen estatua ez beste esparrutan negoziatzeko eskubidea, tokian tokiko gehiengo sozialek hala erabakiz gero. Hau oinarritzko arau demokratiko bat onartzea besterik ez zen. Eta gainera gure federakundeko zenbait sektore haunditan -banketxeak, aseguruak, erostetxe haundiak, segurtasuna- egungo negoziazio egitura gainditzeko aukera ematen zigan. Baina negoziazioa benetan hurbiltzea geure lanaren emaitza izango da.

Banketxe, aseguru eta erostetxe haundien sektoreetan aurrera egiteko erabakia hartu dugu. Egoerak ezberdinak dira. Banketxeetan beharrezko gehiengorik ez daukagu eta 1998ra arte hitzarmena indarrean izango da. Bi urtez egoera hau aldatzeko lana egin beharra dago.

Aseguruetan, ordea, gehiengo sindikala badago eta Euskal Herri mailako

negoziazio-mahai bat eratzeko proposamenari erantzuna eman dio patronalak, estatuko hitzarmena errespetatuz zenbait gai negoziata litekeela esanez. Ikusi egin behar proposamen honen benetako esanahia.

Erostetxe haundietan, berriz, euskal hitzarmenaren aldeko giroa ari da sortzen. Enpresen kopurua eta egitura ez da aipatutako beste bi sektoreetako bezain barreiatua, eta CC OO gure eskabidearekin bat datorrenez gehiengo zabala osa genezake. Honen ekintzarako aukera gehiengo eskaintzen du. Hitzarmen kolektiboa iraungita dago. Ondorioz, gure arrazoia sendoagoa da; gainera, Lan Ikuskaritzak erate patronalari mahaia osa dezan eskatu dio, aurkako arrazoirik ez baitago.

Beraz, hiru frontetan landuko ditugu paperetan bilduriko eskubideak. Presio iraunkorra eta ekimen batasuna izango dira arrakastarako gakoak.



El amianto, desde su descubrimiento, ha sido muy apreciado por la industria por ser un excelente aislador termico y por su resistencia a la abrasión. Las dudas sobre sus efectos en la salud de las personas empezaron a surgir en 1950.

AMIANTO ASESINO

Por sus propiedades físicas el amianto puede dividirse en millones de fibras delgadas. La inhalación descontrolada de estas fibras invisibles produce lesiones en los alveolos pulmonares que pueden desencadenar diversas enfermedades. La más frecuente, y además reconocida como enfermedad profesional, es la asbestosis que produce insuficiencia respiratoria aguda e insuficiencia ventricular derecha.

Un informe realizado por el Instituto Nacional de Salud e Investigación Médica de Francia, a petición del propio Ministerio de Trabajo, alertó sobre el grave peligro que supone para las personas este material potencialmente cancerígeno, por lo que el gobierno francés ha prohibido, a partir de 1 de enero de 1997, la fabricación importación y venta de productos que



contengan todo tipo de amianto.

El global de muertes atribuibles a una exposición al amianto en Francia en 1996, puede estimarse en 750 por mesotelioma (tumor en la pleura) y 1 200

por cancer de pulmón, un número muy importante que en los países industrializados aumenta un 25% cada tres años.

EXCEPCIONES

Sólo quienes fabrican ciertas piezas necesarias para

los frenos de camiones y trajes ignífugos para bomberos pueden obtener derogaciones de la prohibición.

Se hace una especial llamada de atención a las *exposiciones discontinuas* al amianto que tienen ciertos colectivos de trabajadores y hacia las obras de descontaminación de edificios. La manipulación de este material afecta a oficios como chapistas, obreros de astilleros, fontaneros, soldadores, técnicos de laboratorio u obreros de la construcción, que no eran consideradas habitualmente como de *riesgo*, y que no están sujetas a las estrictas normas y medidas de protección que impone la legislación europea desde 1982.

Así mismo, un número indeterminado de edificios para cuya construcción se requirió el uso de amianto están siendo ya objeto de peligrosos, complicados y costosos trabajos de extracción, como por ejemplo la Universidad de la Sorbona o el propio Barrio Latino parisino.

A nivel estatal, se aplica la legislación europea que prohíbe los anfíboles (amianto azul), que se empleaba mucho como aislante en edificios, vagones de tren y vehículos, pero permite otros tipos de amianto como el blanco.

INGURUGIRO KONTZIENTZIA

Zenbait partikular eta enpresa denteren arduraezek gure ibai eta lurren kutsadurara eraman gaituzte. Esate baterako, Estatu mailan ibaien %80 baino gehiagok nolabaiteko kutsadura azaltzen dute. Guztiok ezagunak ditugu geure inguruko kasu adierazgarriak. Eta gero, zenbaiten ardueraza nolabait konpontzeko, herritar onaren ardurara eta jokaerara jotzen dute batzuek. Ez da bidezkoa.

Geure ibai eta lurak, ingurugiroa alegia, errespetatzeko modu bakarra europar normatibaren ondorioz datozten isun ekonomikoak direla ikustea, penagarria da benetan. Eta hala ere, zenbait kasuetan, nahiago izaten da isuna ordaintzea, beharrezko neurriak hartzea baino.

Arduragabekeri hauek gaur egungo baliabide murriztuekin, arazo ekonomikoak izateaz gain, kontzientzi arazoa izan beharko lukete. Hau da, kutsatzen

duen industria hauetan nolabaiteko "ingurugiro kontzientzia" bat sortu behar da, orain arteko kutsatze prozesu hau gera dezaten, ez beldurragaitik (isunak...), baizik eta solidaritateagaitik, egokiak diren inbertsioak gauzatuaz.

Zenbait sektoretan, hala ere, gauzak norabide honetan egin dira eta borondate ona adierazten da.

Ur kutsatuaren arazketa araudia martxan jartzeko, adibidez, izugarritzko dirutza behar izan da, 1,5 bilioi pezeta Estatu mailan, baina ezin ditzakegu arrazoi ekonomikoak aurretik jarri, planetaren osasunaz hitzegiten dugunetan. Benetan askoz okerrago erabilitako aurrekontuak bururatzen zaizkit.

Ekipamendu berriak erosteko industria txiki kutsatzaileen gaitasun ekonomiko ezak ezin lezake arriskuan jarri egitasmo hau, gizarteak eskatzen duena baita.

Iñigo Sagarna



Esta página se lleva a cabo desde el pasado mes de mayo con la colaboración del Departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

EUROPA

EL FUTURO HAY QUE TRABAJARLO

Son muchos los sindicatos que miran al futuro. La poderosa confederación alemana DGB, en un congreso extraordinario, ha abordado como tema monográfico la "configuración del futuro". La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) -150 millones de afiliados- y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y otros muchos sindicatos también tratan de atisbar las condiciones futuras del tabajo sindical.

Como primera constatación se aprecia la seguridad de que el sindicalismo va a seguir siendo tan necesario o más que en el pasado. La DGB lo formula así: "Sindicatos fuertes y capaces de presionar siguen siendo indispensables para el futuro de nuestra sociedad. La contraposición de intereses entre el capital y el trabajo sigue determinando el desarrollo económico y social de la economía de mercado de índole capitalista".

Más aún, el sindicalismo deberá en el futuro ocuparse de sus tareas tradicionales en un mundo del trabajo sometido a fuertes cambios en su organización del trabajo, en su composición orgánica, en su movilidad...; pero a la vez deberá ocuparse más a fondo de campos sindicales en ámbitos distintos. El escenario internacional es uno de ellos: en él el sindicalismo deberá desarrollar una actuación sumamente compleja y con un esencial criterio de eficacia.

El sindicalismo muestra excesiva lentitud en la adaptación a estas nuevas funciones. En tercer lugar, la globalización está afectando, también, al propio movimiento sindical. Se incorporan nuevos sindicalismos, a veces marcando con fuerza su presencia. Por ejemplo, los de los países emergentes de Asia. Se agolpan los más dispersos problemas laborales.

En este momento los sindicatos ven como dos escenarios inevitables de futuro la lucha, por un lado, por el empleo para los jóvenes y, por otro, la lucha contra el trabajo infantil. La conexión de los sindicatos con los jóvenes es una de las claves del futuro del movimiento sindical.

"En el umbral del siglo XXI los sindicatos siguen constituyendo base decisiva para la paz, tanto en Europa como en el Mundo, y para poder arbitrar contraposiciones de intereses sociales y resolver conflictos los sindicatos seguirán siendo en el futuro organizaciones que luchan por los intereses de los trabajadores y al mismo tiempo son un movimiento de reforma social". La DGB lo dice.



MUNDO

NEOLIBERALISMOA AUZITAN

Gobernu neoliberalak FMI, Munduko Bankua edo OCDEren presiopean era guztiz doktrinarioan bultza dituzten murrizketa politikak ez daude promes uean, balantzea egitekotan baizik. Historia eta emaitzak dituzte dagoeneko.

Datu makroekonomikoak doitu dituzte. Mundu mailako merkatuaren integrazioari ekin diote, oraindik mamizko asko falta bazaio ere. Erregionalizazio prozesuak bultza dituzte. Baina guzti honen prezioa bazterketa, pobrezia, ezberdintasuna, langabezia eta gizarte zatiketa izan da. Neoliberalismoak "laugarren mundua" sortu du: lehen munduaren baitako hirugarren mundua. Neoliberalismoak -merkatuaren erabateko nagusitasuna-, eta zenbait aurrera-

pide teknikok arduragabekeria eta finantza-espekulazioa bideratu dituzte. 1994ko abenduan Mexiko politika neoliberalaren harribitxia zen; ordainetan, bere presidentea EE BBetako hautagaia zen Merkatalgorako Mundu Erakundearen buru jartzeko. Baina krisi larri batek Mexikoko moneta sistema astindu zuen, kapitalen ihesaren ondorioz. Mexikarrek hutsezinezko merkatuaren 'asmatzeak' larritik ordaindu zituen. Bi urte beranduago, Hego Korea harro agertzen zen "merkatu ekonomia" duten estatu aberatsen artean (OCDEn alegia) onartu zutelako. Erakunde honek bere dogmatismo neoliberalarekin bedekatu egiten ditu bere gustoko estatuak eta errieta egin gaizki portatzen direnei.

Bada, OCDEk Mexiko eta Hego Korean hanka sartu zuen: Ameriketako merkatu ahalguztidunak OCDE eta beronen aurreikuspenak jipoitu zituzten. Hego Korean, aldiz, gizarteak, langileek, demokrazia eta justizia oso gutxi eta merkatu asko jasan behar zutelako lehertu da egoera. Korearrek duintasuna zer den irakatsi digute. Tigre asiarrak sindikatu europarrak eredutzat aurkezten zizkiguten, baina hango lurretan zegoen autoritarismoa, ezberdintasuna, lan baldintza gogorak eta askatasun eskasaren ondorioz presio soziala zeharo haunditu zen. Langileek protesta egiten dutenean sindikatuak aitzindari izan dira Hego Korea, Indonnesia, Tailandia, Taiwan eta are Txinan.

Sindikalismo sinesgarri eta indartsua sortu da, demokrazia berdintasuna eta erabakietan parte hartzea eskatzen duena. Neoliberalak ez dute asmatu merkatua eta ongizate orokorra bategintan.

Iturriaga



Los amigos de mis amigos...

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

Les decía en el último número de Landeja que tal como ocurrían las cosas no iba a tener más remedio que reservar un espacio de esta página a la crónica de sucesos. Les confieso que empiezo a preocuparme mis habilidades premonitorias. Suicidios y muertes en extrañas circunstancias; asesinatos; coches bomba; manifestaciones autorizadas que acaban con intentos de linchamiento a ertzainas y heridos de bala; encarcelamiento de parte de la mesa nacional del HB; ataques a sedes sindicales; Ortega Lara y Delclaux siguen secuestrados; los presos vascos dispersos por las cárceles de todo el estado... Me pongo a recordar lo que ha sido febrero y, sinceramente, se me ponen los pelos de punta.

Cada día que pasa me parece más incuestionable que, tal como ha declarado el Comité Nacional de ELA, ha llegado la hora -hace ya mucho tiempo que llegó la hora- de poner fin al clima de enfrentamiento y tensión que vive Euskal Herria. Que es necesario profundizar en vías de diálogo y negociación, aún cuando hechos trágicos como los que casi diariamente se suceden en nuestra tierra favorezcan precisamente los sentimientos contrarios.

A la hora de hacer un análisis de la situación actual, no puedo ni quiero dejar de mencionar el papel de radical inmovilismo que está jugando el gobierno central en todo este contexto. Supongo que electoralmente será muy provechoso -en el estado, por supuesto- pero más allá de consideraciones de conveniencia política, Madrid debe analizar la realidad de Euskadi desde el sufrimiento de las personas, desde la necesidad de superar los problemas que tenemos y asumir la responsabilidad de hacer lo que está en su mano, que es mucho, de abrir vías de solución y esperanza.

Por favor, que no me venga nadie hablando de bloques, ni de victorias o derrotas. Todos hemos perdido demasiado en este conflicto.

Cambiando radicalmente de tema, la que también vive sin vivir en ella es Hobetuz, la Fundación para la Formación Continua Vasca, que sigue sin ver su futuro claro después de que en Madrid UGT, CCOO y CEOE, gracias a un nuevo Forcem, le birlaran -y ya son dos veces- los fondos para poner en marcha los planes de formación requeridos por las empresas de la CAPV.

Que los sindicatos y patronales españoles utilizan los fondos de la formación en su propio beneficio y no están dispuestos a poner fin al negocio del siglo es un secreto a voces. No tenemos más que mirar a Hobetuz o lo que está ocurriendo en el seno de la patronal valenciana. Varios de sus directivos se han visto obligados a dimitir tras haber cobrado subvenciones por cursos que nunca se habían impartido. Su de-



fensa ha sido de los más curiosa: "irregularidades se dan en todas partes pero sólo se airean aquí"... Y razón no le falta: hace poco un afiliado de ELA de la construcción nos contaba que había recibido un grandilocuente diploma de uno de esos institutos colaboradores del Forcem. Lo gracioso de la historia es que él no había asistido al curso en cuestión. Lo triste, que casos como éste hace mucho que dejaron de ser anecdóticos.

Les decía al principio de esta crónica que estoy planteándome seriamente lo de abandonar este insano oficio de junta-dora de letras para dedicarme a las artes adivinatorias. Pues bien, veo en mi bolita que la reforma laboral está al caer. El despido será más fácil y más barato y la precariedad, aún mayor.

Si todo esto se hace con el visto bueno de UGT y CCOO -en el momento de escribir esta crónica, seguían deshojando la margarita- es decir, sin contestación social y sin coste político para el PP, Arenas se llevará las dos orejas y el rabo. ¡Esas son faenas y no las de Vista Alegre!

Retegik enpresarien artean dirulaguntzak barra-barra banatu ditu

Febrero no ha sido, sin embargo, un mal mes para todo el mundo. Los dueños del bar del Parlamento vasco, por ejemplo, hicieron su agosto por adelantado gracias al pleno monográfico de política industrial. El consejero Retegi sigue batiendo récords: este año sólo han acudido un tercio de los parlamentarios a escuchar su diagnóstico de la situación industrial de la CAPV.

Los que sí estaban allí, animando y jaleando eran sus amigos de Confebask. Es lo menos que podían hacer si tenemos en cuenta que Retegi es el más ferviente defensor y ejecutor de la máxima "La mejor política industrial es la que no existe". Con estos antecedentes no es extraño que la "política industrial" de Retegi haya consistido en eliminar la participación sindical, repartir dinero a manos llenas a ciertas empresas sin ningún tipo de contrapartida como creación de empleo y abandonar a su suerte al conjunto de la industria. ¡Y tiene el morro de seguir cobrando del erario público!

Se acordarán que el pasado mes Landeja cumplía 50 números y yo propagaba a los cuatro vientos el magno acontecimiento. Pues bien, a la muy coqueta le han sentado tan mal que sin decir nada a nadie eliminó su edad de la portada. No quedan ahí, sin embargo, los despropósitos de la susodicha. Ahora, amenaza con irse a pasar una temporada a no se qué clínica de Marbella a adelgazar y hacerse un lifting. ¡Eso sí que es plan y no el del consejero arriba mentado!

PEDRO GUILLÉN, TRABAJADOR DE LA FABRICA DE EMBUTIDOS GOIKOA

"ELA OFRECE MUCHO MAS"

Pedro Guillén trabaja desde 1984 en Cárnicas Sangüesa, empresa que partió de una carnicería pequeña y que hoy fabrica embutidos y fiambres bajo la marca *Goikoa*. No es la única de la comarca; muy cerca, en Lumbier, está también la empresa *Argal*. Guillén es delegado desde las elecciones sindicales de 1990.



—¿Qué se produce en la fábrica?

—De todo. En el transcurso del tiempo se ha ido ampliando y diversificando la producción, y hoy hacemos jamón york, fiambres de cuto (cerdo), lomo y pavo, panceta semicocida, salami, salchichones, longanizas, mortadelas, y por supuesto, chorizo de Pamplona y de lomo.

—¿Qué haces tú en concreto?

—Después de preparar los ingredientes por la mañana, trabajo el jamón york y los fiambres. Al entrar, hacía de todo, pero más o menos cada uno de nosotros se ha especializado en unos pocos productos.

—¿Cómo se prepara el jamón cocido?

—Antes de envolverlo en plástico y ponerlo a cocer, se trata básicamente de darle un masaje metiéndolo en un bomo para que vaya absorbiendo determinados aditivos e inyectar la salmuera —con un aparato que introduce en la carne decenas de hojas a la vez— para que nitrifique.

PRODUCTO INDUSTRIAL

—¿Cuánto se produce en la empresa?

—Entre dos personas podemos hacer 35.000 kilos semanales de producto

terminado, y la producción total de la fábrica ronda los 100.000 kilos. Desde que yo empecé, la producción ha aumentado sin parar. Actualmente tenemos más máquinas, el trabajo está más automatizado, pero el ritmo y la producción también han crecido, y mucho; ahora casi ni tenemos tiempo para ir al baño. El esfuerzo físico es más intenso que hace diez años. Casi trabajamos a destajo, siempre al máximo.

—¿Qué diferencia hay entre un embutido industrial y uno artesano?

—El producto industrial ha de estar bien presentado, y tiene más aditivos porque tiene que durar más; los ingredientes son para eso. De todas maneras, esos aditivos son casi

siempre naturales: la dextrosa es azúcar; el antiapelmazante, sal, y otras sustancias que utilizamos son derivados naturales (la proteína láctea es como leche en polvo).

NEGOCIACION

—¿Qué convenio tenéis?

—Nos aplican el convenio estatal de cárnicas. Para 1998 nos planteamos negociar un pacto de empresa para mejorar las condiciones de aquel acuerdo, con el que perdemos capacidad adquisitiva porque los aumentos salariales no compensan la subida del IPC (en Navarra los precios están por encima de la media estatal). Empezamos a movernos porque el convenio estatal prevé la congelación de la antigüedad para 1999.

No es fácil plantear estos temas por el tipo de empresa que es Goikoa, donde la gente está más cohibida porque todos nos conocemos y parte de la plantilla son familiares de los propietarios.

Por lo demás, cuando pedimos mejoras nos dicen que van a ampliar o que han ampliado la fábrica. Pero esto ocurre casi cada cinco años, y nunca dejan de obtener beneficios; tenemos margen para mejorar.

—¿Es buena la situación del empleo?

—Sí, de momento, la mayoría de quienes tenían contrato temporal han pasado a ser fijos. A la dirección no le interesa cambiar de trabajadores cada dos por tres. Sin embargo, hay algunas personas contratadas por obra o servicio determinado "para pedidos especiales de Eroski", cuando este grupo comercial mantiene un nivel de compra relativamente estable a lo largo del año.

SINDICATO DIFERENTE

—¿Cómo entraste en contacto con ELA?

—En 1990 fui elegido delegado por UGT, pero lo dejé porque este sindicato sólo se preocupa de la fachada. Posteriormente empezaron las visitas de ELA, y en las elecciones de 1994 me presenté en su lista; los tres delegados de la fábrica somos de ELA. En la zona de Sangüesa la gente se mueve más por ELA, porque es un sindicato que ofrece mucho más que el resto.



**"ESTATU MAILAKO HITZARMENA
EZ DA BABES NAHIKOA;
ENPRESAN LORTU NAHI DUGU AKORDIOA"**

J. Mendia



HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

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.

Nafarroako Enplegu Zerbitzua

Ipuin honek ez du amairik. Lan Epaitegia eta Etengabeko Prestakuntzarako erakundearen ostean, Nafarroako hirutasun patronal-sindikalak (CEN, UGT eta CC OO) Gobernuaren babesaz beste untxi bat atera du txisteratik. Azken asmakuntza enplegu zerbitzu publikoa dugu, "Enplegu Plan Nagusia" bataiatu dutenaren baitan.

Ez dut esanen sindikatuek enplegu erakunde baten parte izan ez daitezkeenik;

aitzitik, langabezia da gure kezka nagusietako bat. Baina izena ezetsiz, prozesuak bere horretan jarraituz gero, UGT eta CC OO izango omen dira erakundeko ordezkari sindikal bakarrak, ELA eta LAB (langile nafarren ordezkari zaren herena). ELAK nonbait ez du gai honi buruz zer esanik, langile ordezkari zaren %20tik gora izan arren. Uneotan ELA Nafarroako bigarren indar sindikal da. Baina enplegu zerbitzu horren negoziazioan ezin du parte hartu.

Zein da berriro ere aipatutako bi sindikatuak baztertzeko arrazoia? Bada, UGT

eta CC OOek CEN eta Gobernuarekin 1996ko ekainean sinatu zuten ituna. Hau onartu behar da egun "hirutasun" santu horrek eraba-kitzen duen orotan partaide izateko.

Hain zuzen, badakite ELAK ez duela baldintza hori onartuko, Forcem bedein-katzea bailitzateke, ugazaba eta bi sindikatu horientzako diru-iturri oparoa. Eta ez dute amarru hau erretiratu, hedabideetako protagonismoa eta dirulaguntzak egiten duten guztiaren xede nagusia— gehiagoren artean banatu beharko bailituzkete. Begira, bestela, enplegu zerbitzuaren balorazioa egiteko orduan Ayesa, Ancizar eta Garatea jaunak zein balorazio berdintzua egiten duten...

M.J.
(Iruñea)

RECTIFICACION

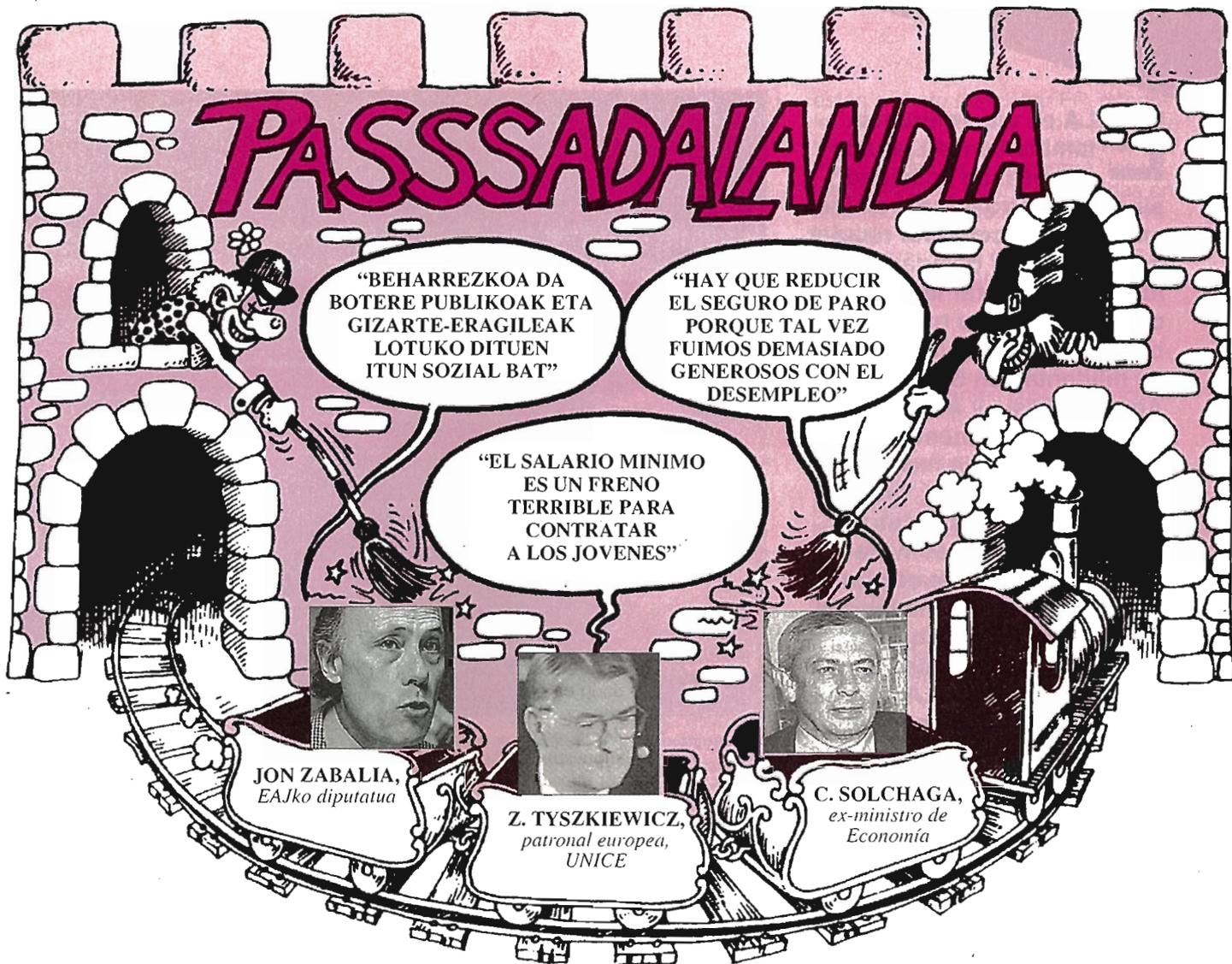
A la hora de transcribir el artículo "Jóvenes Inseguros" publicado en el Landeia número 50, de febrero, nos saltamos un párrafo, por lo que el contenido de la información quedaba totalmente desvirtuado.

El párrafo que falta es el siguiente: "Según la estadística anual del Ministerio de Trabajo, nos encontramos que abarcando el rango de edades comprendidas entre los 16 y los 34 años incluidos, el tanto por ciento sobre el total de jornadas no trabajadas por accidentes mortales aumenta de forma alarmante dentro del grupo de jóvenes".

Y seguía: Así, por ejemplo, en el año 1991 era de un 9,12%; en 1992 fue de un 24,57%...

Sin el citado párrafo parecía que estos tantos por ciento hacían referencia a la tasa de mortandad entre los jóvenes trabajadores.

Pedimos disculpas al autor del artículo, Oscar Roncero, ajeno totalmente a este error y a todos nuestros lectores por la confusión a que hubiera dado lugar.



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “HAY UNA CRECIENTE INFLUENCIA DE LOS INTERESES PRIVADOS EN LAS DECISIONES DE LOS ESTADOS”

Raúl Alfonsín, ex-presidente de la República Argentina.

✓ “ERRUDUNAK NORTZUK DIREN AZPIMARRATZEA BAINO GARRANTZITSUAGOA DA SOLUZIO BALIAGARRIAK BILATZEA”

Jonan Fernandez, Elkarriko koordinatzailea.

✓ “LA FLEXIBILIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS FACILITA LA ENTRADA DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA CON CARACTER EVENTUAL, PRODUCIENDO EL HECHO PATENTE Y MASIVO DE LA DUALIZACION”

Documento del Consejo Social del Grupo Fagor.

✓ “NAFARROAN ABERTZALETASUNAK EZ DU LEGOKIOKEEN ORDEZKAPENA FUNTSEAN DESMOBILIZATUA DAGOELAKO”

Begoña Errazti, EAko parlamentaria.

✓ “APELAR A LA PRUDENCIA DE LOS EMPRESARIOS A LA HORA DE FIJAR SUS MARGENES DE BENEFICIOS PARA NO PERJUDICAR AL IPC, SI SE ME PERMITE LA CRUDEZA, ES NO SABER DE QUE SE ESTA HABLANDO”

Aleix Vidal-Quadras, profesor de Estructura Eonómica.

✓ “EUSKAL HERRIAK ETA EUROPAKO BESTE EDOZEIN NAZIOK AUTODETERMINAZIO ESKUBIDEA DUTE”

José Ramos-Horta, 1996ko Bakearen Nobel sariduna.

✓ “¿COMO SE PUEDE SER PARTIDARIO DE LA LIBERTAD DE LOS INDIVIDUOS Y NO SERLO DE LA LIBERTAD DE LOS INDIVIDUOS CUANDO SE AGRUPAN?”

José Luis Sampedro, economista y escritor, refiriéndose al derecho de autodeterminación.

✓ “METODOEKKIN ADOS EGON ALA EZ, HAINBESTE EUSKALDUN PRESONDEGIETARA ERAMATEAREN ATZETIK KONPONDU BEHARREKO ARAZO POLITIKO BAT DAGOELA ARGI DAGO”

Ramon Gaztelumendi, Senideak-eko kidea.

✓ “IRREGULARIDADES CON LOS FONDOS DE FORMACION CONTINUA SE HAN DADO EN OTROS PUNTOS DE ESPAÑA, PERO SOLO SE HAN AIREADO EN VALENCIA”

Federico Félix, presidente de la Asociación Valenciana de Empresarios.

✓ “TODO EL MUNDO SE SITUA EN ESCENARIOS DE LLEGADA PORQUE NO ES CAPAZ DE TRANSITAR EL CAMINO”

Joseba Egibar, portavoz del EBB.

ELA es una referencia también en la Llanada alavesa. La actividad sindical dentro y fuera de las empresas, el contacto regular con afiliados y delegados y la lucha por mejorar las condiciones de trabajo han contribuido a crear un activo grupo de militantes en Salvatierra-Agurain, Araia y Alegría, principales poblaciones de la zona. La industria metalúrgica (Atusa, Sapem, STS, Ocáriz, Olan, Sidalvesa) constituye aquí la base de la actividad económica, aunque es una industria alimentaria, la fábrica de helados Miko, la que mayor plantilla tiene durante los meses de campaña. ELA está asimismo presente en el sector textil (Sailurtegui).



El equipo de la U.L. de ELA en una plaza de Salvatierra-Agurain. Empezando por la izquierda, F.J. Barrio, J.M. Casas, J.M. Lahidalga, B. Beraza, F. Beltrán de Heredia y J. Asurmendi.

MILITANTES DE ELA EN LA LLANADA ALAVESA COMENTAN SU EXPERIENCIA SINDICAL

EL VALOR DEL SINDICALISMO DE A PIE

Aquí el nivel de paro es similar a la media de Euskal Herria", explica Francisco Javier Barrio, responsable de la unión local de Salvatierra. "Quizá sea más grave la cantidad de personas que trabajan con contratos eventuales, porque es difícil controlar su situación".

En la comarca hay mucha gente que viene a trabajar de fuera, desde Ziorria, Altsasu, las Amescoas (Goiano, Eulate, Zudaire), Gasteiz... Varias empresas procedentes de otras zonas de Euskadi se han asentado aquí, como Atusa (del grupo Ucin), desde Zumarraga.

ELA tiene la mayoría en casi todas las empresas. Sin embargo, Barrio explica que "estamos superando planteamientos asamblearios, que han sido habituales por aquí".

La situación de las empresas en la Llanada es muy diversa: Según nos explica Félix Beltrán de Heredia, delegado en Miko (Araia), "en nuestra

empresa estamos 147 personas fijas, y en campaña —que empieza en enero y se prolonga hasta octubre— la plantilla llega hasta los 500 trabajadores y trabajadoras, entre fijos discontinuos y contratados temporales".

Entre las empresas del Metal de la Llanada está Sapem. Javier Asurmendi es delegado de ELA en esta empresa dedicada al corte y manufactura de chapa. "Dependemos mucho de los vaivenes del mercado, y lo pasamos mal con el bajón de los años 1992 y 1993"; hoy las cosas van mucho mejor. Incluso va a ampliarse la producción: "posiblemente empezamos a elaborar chapa para la fábrica de frigoríficos de Daewoo".

**"HERRI BATURAK
ZERBITZU HOBEA ETA
BENETAKO EKINTZA SINDIKALA
POSIBLE EGITEN DITU"**

La sección sindical de ELA va a negociar el pacto de empresa, que consta de unos cuantos puntos básicos; el resto se atiene al convenio provincial. En Sapem no hay ETTs, aunque sí 40 puestos de trabajo eventuales, de las 150 personas que están trabajando. "Vamos a reducir esta cantidad lo más posible, porque estos jóvenes sufren una gran inestabilidad: les están renovando el contrato mes a mes". Los miembros de ELA se ha propuesto como meta que a determinado porcentaje se le haga contrato indefinido al cabo de cierto tiempo.

GEOGRAFIA Y ACCION SINDICAL

Atusa, fundición de accesorios (fontanería) y tuberías, se instala en Salvatierra hacia 1972, con gente procedente de Orbeagozo (Zumarraga) y de la comarca. Entre los delegados de ELA están Francisco Javier Barrio y José Mari Lahidalga. "La diferencia respecto del Goierri, donde los afiliados de ELA pertenecíamos a la misma cuadrilla, es que aquí los trabajadores vivimos mucho más

dispersos, y eso supone una dificultad para plantear una acción sindical más eficaz”, explica Barrio. Atusa, que hace unos años se unió a la fundación mondragonesa Gelma, pertenece hoy al grupo Marcial Ucín.

ELA ha impugnado el convenio de Atusa porque en algunos aspectos pretenden vulnerar derechos de los trabajadores. Otro punto negativo era el salario de los contratados temporales: “exigíamos que se les pagara como mínimo el salario de convenio, y los tribunales han sentenciado a favor de nuestra demanda”, dicen los delegados de ELA.

Las ETTs no han entrado en Atusa, pero alrededor de 20 jóvenes han entrado como aprendices: según Lahidalga, “son unas ETTs camufladas”. Los salarios de los aprendices son algo superiores a los marcados por ley, pero mucho peores que los del resto de trabajadores. Esto, en una empresa que exporta el 70% de su producción, gana dinero y tiene una posición envidiable en el mercado.

SALKON

En la Llanada también encontramos ejemplos de industria textil. No es este el mejor momento para un sector que lucha por salir adelante. Belén Beraza es delegada en Sallurtegui, la antigua Tergal. Esta empresa textil fabrica bajo la marca Salkon prendas deportivas: chubasqueros, anoraks, forros polares, etc. Con una plantilla de 46 personas, en su mayoría mujeres, Sallurtegui atraviesa por dificultades “Desde 1995 vamos a trancas y barrancas; nuestro objetivo es mantener los puestos de trabajo actuales”. Y es que, aparte de la recesión en el consumo, hace algunos años la empresa se lanzó a una aventura importando prendas de Taiwan, “lo que hizo que la producción propia quedase medio abandonada, justo cuando los consumidores empezaban a fijarse más en las marcas y la competencia empezaba a ser más dura”.

Otra empresa del sector textil es López Heredia, dedicada a los curtidos y pieles, que se ha convertido en sociedad anónima laboral. “También han pasado momentos muy malos, pero no por falta de experiencia y oficio, sino por la gestión de la empresa”, asegura Belén Beraza.

JOVENES

El local de ELA en Salvatierra está abierto “todos los martes por la tarde, por dos militantes de la unión local, desde hace seis años”. Los miembros de la unión local han establecido un calendario para cubrir los turnos. Aunque el número de habitantes facilita el contacto personal, “hasta demasiado, porque la gente está acos-

NEKAZARITZA ZERTAN DA?

Azken urteotan langile batzuk nekazaritza eta abeltzaingoan geratu dira, industrian lana aurkitzea zaila egiten zitzaenez. “Hemen batipat laboreak eta erremolaxa lantzen dira –patata gainbehera doa prezioak dantzan ibili ondoren–, eta Foru Aldundiak bestelako produktuak sartu nahi ditu, adibidez tabakoa, koltza eta ilarra; hauek oraingoz esperimantu moduan. Abeltzaingoak nolabaiteko pisua badu, eta zenbait familia gazta egitetik bizi da. Dena den, Arabako eskualde honetako populazioaren zatirik haundienak industria du ogibide nagusia. Merkataritza gehiegirik ez dago, betidanik komunikabide onak izan baitira Gasteizera joateko (Renfe eta autobusak). Honek ez du esan nahi Agurain eta eskualdean zerbitzu eza dagoenik: “musika eskola, osasungintza zerbitzu nagusiak (pediatria barne), institutua, igerileku estalia, etabar dauzkagu eskura”.

tumbrada a pararte por la calle o llamar por teléfono a cualquier hora”, afirma el responsable de la unión local. Para los militantes de la Llanada, “desde que empezamos a movernos ha aumentado la inquietud, se nota que la conciencia sindical es ahora mayor”.

Los militantes de ELA también se acuerdan de los jóvenes, y acuden periódicamente al Instituto de Salvatierra: “Intentamos llegar a quienes

están a punto de acabar FP, dándoles charlas teóricas y sobre lo que se van a encontrar cuando empiecen a trabajar”. No es fácil, porque “los y las jóvenes no están organizadas en casi nada; en todo lo que se mueve la gente que organiza algo es más bien mayor, pasa de los 30 años”. Y en todo caso, más mujeres que hombres.

ANIMACION

Poco a poco, se nota que el trabajo hace efecto: “antes costaba bastante llevar a la gente a las manifestaciones; casi había que arrastrar a los afiliados y afiliadas; ahora, suelen pedirnos ‘chinos’ y banderas”, aseguran los miembros de la unión local. También se ha asentado la tradición de la alubiada el día de San Andrés, en la que todos los años se reúnen hasta 50 personas.

El balance de la unión local de Salvatierra es muy positivo, “porque podemos ofrecer un servicio más próximo a afiliadas y afiliados, que no tienen que desplazarse para todo a Vitoria”. La estructura interprofesional organizada también cursillos de formación técnica (sobre nóminas, seguridad laboral, etc.) y sindical (cursos de los niveles I y II) para militantes y delegados.

Pero lo más importante es que la unión local ha permitido crear una dinámica y un ambiente sindical en una comarca donde antes no había ‘movida’, “a pesar de que en ocasiones tenemos desilusiones, seguimos luchando para que ELA cada vez tenga más presencia en la vida de la comarca”.

G. Zeberio



Una vista de Agurain.

LABUR

EXPOSICION PUBLICA DE LOS TC-2

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de 23-X-96, ha declarado que es obligatorio para la empresa exponer en los centros de trabajo y dentro del mes siguiente a aquél a que corresponda el ingreso de las cuotas, de los datos figurados en la relación nominal de trabajadores y en el boletín de cotización. Dicha obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los representantes de personal durante el mismo período de tiempo.

En el caso, la empresa se oponía a dicha obligación, alegando el derecho a la intimidad de los trabajadores frente a otros derechos. Pero el Tribunal Superior de Justicia de Navarra resuelve el conflicto a favor del derecho de libertad sindical y a favor del derecho de control por la representación legal de los trabajadores del modo de cumplimiento por la empresa de sus deberes legales de afiliación y cotización.

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un mandato para que el Gobierno dicte normas reglamentarias de desarrollo de tal Ley, y el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE del 31-1-97), cuya entrada en vigor se establece para el 1 de abril, es una de ellas.

Tales normas están llamadas a cumplir la función de desarrollar y facilitar la puesta en práctica de la ley; pero el hecho de que no estén dictados todavía los reglamentos de desarrollo y ejecución no determina la falta de aplicación del contenido de la Ley de Prevención de Riesgos. Existe la obligación de aplicar la ley, y sin reservas, estando previstas fuertes sanciones administrativas económicas en otro

ENPRESA MENTURAREN ONDORENAK



just in time hornidura sistemarekin alegia, edozein gastu aurreratu behararren beharrez.

ARRISKUA

Langileen Estatu-tuaren Legeko 30. artikulua arautzen du ugazabak noiz nozitzen dituen enpresa-arriskuaren galerak eta noiz ez. Artikulu honen arabera, "behin kontratua indarrean dagoela langileak ezin baleza bere zerbitzurik eskeini ahal, ugazaba berandutu egiten delako lana emateko garaian, langileari barik ugazaba berari zor zaion motiborengatik, langileak bere

Garraiolarien greba dela eta, ugazaba jendea hileta jotzen eta lantu batean hasi da, enpresak langairik eta lehengairik gabe geratzen ari dirala, eta grebaren ondorioak beren bizkar gainera barik inoren bizkarrera edo langileen bizkarrera bota nahian. Horretarako, laneko agintarien aurrean lan kontratuak eteteko eskubideak lutzazeari ekin diote, garraiolarien greba noraezoko gertakari bat, aurreikusitako eta garaitu ezinezkoa izan zaiela adieraziaz.

Badirudi ugazabek onartzen dutela enpresa-menturaren ondorena bakarrik mozkinak eta etekinak jasotzea tokatzen denean, edo neurrigabeko irabaziak eta enpresa askatasuna aldarrikatu nahi dutenean, baina ez enpresa-menturak galera dakarrenean. Oraingo garraiolarien grebaren kasuan behintzat, ezin da onartu greba aurreikusitako eta garaitu ezin halako gertakaritzat jo behar denik legearen arabera; are gehiago, oraingo enpresarien jokamoldea lehengai eta material *stok* edo hornidura gabe aritzea denean, modan dagoen

soldata jasotzeko eskubidea mantenduko du, eta galdutako lana ezin go zaio kitatu arazi beste aldi batean egindakoarekin".

Lan agintaritzak, Laneko Zuzendaritza Orokorra delakoak, sarritan adierazi du eze enpresa hornitzailearen baitako grebaldiak, piketeen ekintza eragoztaileak, eta gisako gertakizun giza borondatea lagun gertatzen diranak, ez direla legearen arabera motiboak lan kontratuen etenaldia baimentzeko, ez diralako aurreikusitako eta garaitu ezinezko gertakariak; eta izanda ere, enpresariaren kontrolpeko eremuaren barruan bat batean gertatzen diren edozein gorabeheraren pareko kontsideratzen direlako, zein da instalazioen akatsak edo makinariaren matxurak kontsideratzen diren moduan.

Enpresaria da mentura eta arrisku enpresarialaren jabe egiten dana, atarramendu ona baliatzeko, eta txarra nozitzeko.

J.B. Harriola

○ RETENCIONES Y BASES DE COTIZACION

ASALARIADOS/AS - NAVARRA

Importe renta anual	Número de hijos						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.280.000	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.280.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.385.000	4	2	0	0	0	0	0
Más de 1.490.000	6	4	2	0	0	0	0
Más de 1.705.000	8	7	4	2	0	0	0
Más de 1.915.000	10	9	7	4	1	0	0
Más de 2.125.000	12	10	8	6	4	0	0
Más de 2.340.000	13	12	10	9	6	3	0
Más de 2.660.000	15	14	12	11	9	6	3
Más de 2.980.000	16	15	14	12	10	8	6
Más de 3.400.000	17	16	15	14	12	10	8
Más de 3.825.000	18	17	16	15	14	12	10
Más de 4.250.000	19	18	18	17	15	14	12
Más de 4.885.000	20	20	19	18	17	15	14
Más de 5.525.000	22	21	21	20	19	18	16
Más de 6.375.000	23	23	23	22	21	20	19
Más de 7.435.000	25	25	24	24	23	22	21

En relación a las tablas de retenciones aparecidas en el anterior número de *Landeia* hay que puntualizar que es la tabla de retenciones señalada para los asalariados de la CAPV (tanto sobre salarios como sobre prestaciones por desempleo), la que entra en vigor a partir de 1 de febrero de 1997. La tabla de retenciones para Nafarroa era en realidad la del año pasado, que seguía vigente en tanto no se modificase. Ahora (BON de 14-2-97), el Gobierno Foral de Navarra ha establecido, **con efectos a partir de 1 de marzo de 1997**, la tabla que adjuntamos.

Igualmente, el Gobierno Foral ha establecido que la tabla de retenciones sobre prestaciones de desempleo en Navarra sea la misma que se publicó en *Landeia* para la CAPV, la común para todo el Estado, y con efectos desde el 1 de febrero pasado.

BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEGORIAS Y GRUPOS	BASES MINIMAS PTS/MES	BASES MAXIMAS PTS/MES
1. Ing. y licenciados/as	116.010	384.630
2. Ing. Téc. Peritos y Ayud. Tit..	96.210	384.630
3. Jefes/as Adm. y Taller	83.640	384.630
4. Ayud. no titulados	77.730	384.630
5. Oficiales Administ.	77.730	300.660
6. Subalt.	77.730	300.660
7. Auxiliares Administ.	77.730	300.660
	PESETAS/DIA	PESETAS/MES
8. Oficiales de 1ª y 2ª	2.591	10.022
9. Ofic. de 3ª/Especialistas	2.591	10.022
10. Peones	2.591	10.022
11. Trab. menores de 18 años	2.299	10.022

La nueva tabla de bases de cotización publicada en el anterior *Landeia* sufre una modificación con efectos a partir de 1 de abril de 1997: los grupos de cotización 5 a 11 se destapan parcialmente, quedando la base máxima mensual para los grupos 5 a 7 en 300.660.-pts., y la base máxima diaria de los grupos 8 a 11 en 10.022.-pts. **A partir de 1 de abril de 1997**, pues, la tabla de bases de cotización queda así:

ELA PREPARA SU IX CONGRESO

El Consejo Nacional de ELA convocó el IX congreso confederal para los días 27 y 28 de junio. El Comité Nacional, por su parte, aprobó en su reunión del 2 de marzo el borrador de la ponencia que se presentará al congreso para su discusión y debate. ELA se encuentra inmersa, por tanto, en pleno proceso pre-congresual, un periodo decisivo para el desenlace del propio congreso.

Para ayudar a la reflexión y debate de la ponencia, en la que se hace un diagnóstico de la situación actual desde el punto de vista económico, social, laboral y de autogobierno y las líneas estratégicas de la respuesta de ELA ante esta situación, la Fundación Manu Robles-Arangiz ha organizado numerosos cursos, centralizados y comarcalizados, en los que tomarán parte cerca de 1.200 militantes y delegados. Luego, a los congresistas, les queda el trabajo individual y en grupo, en las organizaciones o estructuras en las que se encuadren.

La maquinaria preparatoria del IX Congreso, el que definirá el sindicato de comienzos del nuevo milenio, anda ya a toda marcha.



ELA ERE KORRIKA

Martxoak 14ean Arantzazun hasi eta hile bereko 23an Bilbon amaituko da aurtengo Korrika.

Alfabetatze Euskalduntze Koordinakundeak (AEK) euskararen alde gizartea mugitu eta bide batez dirua biltzeko antolatzen duen laisterketa erraldoi honek hamargarrena egingo du.

Aldi honetan ere ELAk asmoz eta laguntzaz -kilometro bat finantzatuko du- gure hizkuntzaren aldeko mobida herrikoiki eta zabalarekin bat egingo du.

Sindikatuak bere erakunde eta kideei dei egiten die Korrika 10ean parte har dezaten, laisterka edo eta ekintzaren inguruan antolatzen diren ekitaldi ugurietan.

PERSECUCION SINDICAL EN LAURO

Los trabajadores y trabajadoras de la ikastola Lauro (Loiu, Bizkaia) están llevando a cabo diversas movilizaciones ante la pretensión del director gerente del centro, Jaime Martínez Martín, de despedir al delegado sindical de ELA, decisión con la que espera amedrentar a la plantilla, imponiendo la ley del miedo y del silencio.

La sección sindical de ELA exige el archivo inmediato del expediente y la constitución de una comisión paritaria de debate y reflexión entre representantes de la Junta rectora y de la plantilla, con el objeto de normalizar las relaciones laborales en la ikastola.



“Sólo de esta manera, con diálogo y rechazando la imposición, -asegura la sección sindical de ELA- se podrá responder a los principios básicos que la ikastola se marca en sus propios estatutos: La formación integral de los alumnos /as y su preparación como personas libres, responsables, tolerantes y solidarias, inspirándose en el respeto a los derechos humanos y colectivos.”