

# Landeia

**ELA**

MAIATZA 1997 MAYO Nº 53 ZENB.



**ELA**  
ERREFORMAREKIN  
ESPLOTAZIOA  
GERO ETA  
GOGORRAGO  
LANA  
ESKUBIA  
ELA

■ MAIATZAREN LEHENA

LANGILEOK, ERREFORMAREN AURKA

97-528  
LANIK GABE, EUROPARIK EZ!

LA CES, EN  
CAMPAÑA POR LA EU-  
ROPA SOCIAL

# NUESTRO EURO, EL EMPLEO

MAIATZA 97 MAYO

NUMERO 53 ZENBAKIA

SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 EL 1º DE MAYO EN IMAGENES
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 ECOLOGIA
- 9 INTERNACIONAL
- 10-11 ECONOMIA
- 12-13 CAMPAÑA EN CONTRA DE LA REFORMA LABORAL
- 14-15 REPORTAJE SOBRE LA "SALUD" DE LA SALUD LABORAL EN EUSKAL HERRIA
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 ELA EN LA RIBERA NAVARRA
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 IMAGENES DEL LA CONFERENCIA "LA HORA DE LA TOLERANCIA"

## ERREDAKZIO TALDEA

DIRECTOR/ ZUZENDARIA

Germán Kortabarria

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

# SINDIKATU ESPAINOLEN KAPITULAZIOA



eta berriz –gizarte eredu europarririk aurreratuenetan funtsezko atala izan dena–, baina kasu honetan berori ametsa besterik ez da, ekonomia eta politikako botereek kolaborazioaren aukera bakarra uzten baitiete. Noski, kontsolatu asmoz-edo beren partaidetzarik gabe gauzak okerragoak lirastekeela diote.

Gure iritziz, ordea, “eraso neoliberalaren bortiztasunak eta harrokeriak, eta joera honen alde botere publikoek agertu duten jarrera argiak, partaidetzan oinarritutako eredurekiko itxaropen oro deuseztu du. Honek gure tokian jartzen lagundu gaitu: defenditu behar ditugun interesentzat lan merkatua eta gizarte eredu hain

kaltegarriak direnean, egoerari aurre egin eta erreibindikazioak luzatzen dituen kontraboterea gara”.

Lan erreformari emango diogun erantzunak (salaketa, enpresaz-enpresako informazioa, ordezkarien iritziak biltzeko kanpaina, erreformaren atal ezkorrenen aurkako borroka, etab.) ongi asko isladatzen du ELAK, “euskal sindikalismorako gure proiektuari diogun leialtasunetik abiatuta”, horren egoera gogorrean zein eratan jokatu nahi duen. Noski, beste jokabide batzuk errazagoak lirateke, baina gure proiektu sindikalak lortu nahi dituen helburuetatik urrundu gintuzkete.

Gure IX Kongresuko zeregin nagusia aukera hau berretsi, egitura eta militanteen proiektuarekiko hurbiltasuna sendotu eta asmo hauek lortzeko lankidetzaz zein erakunderekin eraman daitekeen erabakitzea izango da.

**E**LAK lan legeriaren erreforma berriari buruzko hitzarmena gogor kritikatu du, lan harremantetan atzerakada nabarmena ekarriko duelako.

Erreforma honen alde okerrera ez da negoziazioen emaitza, abiapuntua baizik. Enpresarien kaleratzeko ahalmena hedatzeko negoziazio bati men egitea izatez porrot bat baita. Bide hortan sartuz gero, kapitulazio agiria idaztea besterik ez da geratzen.

Baina agian sindikatu espainiar nagusiek, beren egiturarentzako oinarri aski sendoak jarri ez dituztelarik –afiliazio zabala eta finantza-autonomia kasu–, beste aukerarik ez dute izan. Estatuarekiko duten menpekotasunak eta zenbait alorretan (lanbide prestakuntza, enplegua...) konpetentzia eta baliabide publikoetan partaide izateari eman dioten lehentasunak ez die beste biderik uzten.

Sindikatu espainiar nagusientzat arrakasta boterearen “alderdi soziala” izatean datza; Petras soziologoak “estatuaren eranskin” izendatu ditu horrexegatik. Partaidetzaren aldekoak direla diote behin

# NUESTRO EURO, EL EMPLEO



**L**a Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha promovido una campaña europea por el empleo, que va a culminar el próximo 28 de mayo con movilizaciones de los sindicatos afiliados de los distintos países de la Unión Europea.

El objetivo de esta campaña es el de reclamar que la Conferencia Inter-gubernamental que culmina sus trabajos el próximo mes de junio en Am-

sterdam para tratar de la reforma del Tratado de Maastricht incorpore al Tratado los temas sociales, fundamentalmente el empleo.

La CES está preocupada por el aumento del paro, y hay motivos para ello: los países de la Unión Europea han alcanzado la escalofriante cifra de veinte millones de personas paradas, a las que habría que unir otros diez millones de personas que estarían dispuestas a incorporarse al mercado de trabajo si tuvieran alguna oportunidad de encontrar un empleo. Sin embargo, el problema no ha llegado a adquirir ni de lejos en el proceso europeo el relieve que debiera corresponderle.

Como se denuncia en el texto de la ponencia propuesta para el IX Congreso de ELA, la convergencia europea se propone con carácter prioritario objetivos económicos y monetarios, relegando la actuación sobre materias que deben sentar las bases de una efectiva convergencia social. Con la agravante de que aquellos objetivos económicos y monetarios están siendo utilizados como arietes contra el estado de bienestar: recorte de pensiones, reducción de la cobertura del seguro de desempleo, política laboral

que reduce los derechos de los trabajadores y trabajadoras en beneficio de la patronal (el reciente acuerdo sobre la reforma laboral es un ejemplo), etc.

Frente a esta imposición contraria a los intereses de la mayoría de la población, la CES reivindica lo que ha sido seña de identidad del modelo europeo: la consecución del pleno empleo, combinando progreso económico y progreso social. Se trata de replantear las prioridades del proceso de convergencia, reformando, incluso, el propio Tratado de la Unión, de suerte que estos temas que centran las preocupaciones de la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas centren también las preocupaciones de los gestores políticos.

Los eslóganes que ELA ha adaptado para esta campaña -"NUESTRO EURO, EL EMPLEO" y "LANIK GABE, EUROPARIKEZ"- quieren expresar precisamente este carácter medular del empleo en un proceso de construcción europea que la mayoría social pueda hacer suyo.



EMPLEO DIGNO PARA TODO EL MUNDO

MAIATZAK 1 MAYO



El buen clima, en el más amplio sentido de la palabra, contribuyó al éxito del 1º de Mayo de ELA. Los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria abarrotaron las calles de Bilbao.

## LA CLASE TRABAJADORA VASCA MOSTRO SU RECHAZO A LA REFORMA LABORAL EN BILBAO

### ○ HAY UNA FORMA DE RESPONDER

Una vez más, ELA ha celebrado el 1º de Mayo como una fiesta, pero una fiesta en la que trabajadoras y trabajadores reivindican su condición y recuerdan los conflictos más candentes (Tavex, Sallurtegui y el sector conservero de Navarra, por ejemplo).

El sol y las elevadas temperaturas no impidieron que miles de manifestantes venidos de toda Euskal Herria se reunieran en Bilbao para demostrar que las preocupaciones y problemas de la clase trabajadora se pueden afrontar con un espíritu de reivindicación y lucha.

### ○ JAIA

Manifestazioan nagusi izan zen erreibindikazioa, baina baita

giro alaia ere. Trikitilari, txaranga, dantzari eta mozorroek jite berezia eman zieten Bilboko kaleei. Ondoren, Erakustazokan egundoko jaia bizi izan zuten bazkaritara bildu ziren milaka eta milaka ELA kideek. Jan-edanak amaitu ondoren, goizekoak baino izerdi gehiago botatzeko aukera aproposa izan zuten Trabuko taldearen martxaz dantza saioa egin zutenek.

### ○ DIA FAMILIAR

Familias enteras acudieron a Bilbao para manifestarse por un empleo digno. Porque la situación del mercado laboral no sólo preocupa a quienes están ya dentro, sino también a todos los que están a punto de llegar a él. Como decía la pancarta de la Margen Izquierda, "si los jóvenes no tienen empleo, el futuro está parado".

### ○ GAZTEAK

Gazte jende ugari ikusi ahal izan genuen, musika joaz, manifestazioarekin joan zen dantza taldean, baina baita ere eskuetan pankartak zeramatzatela eta lan erreformaren edo enpresariaren diru-goseari buruzko parodiak eginez. Botereen propa-



gandak aurkakoa esan arren, sindikalismoak etorkizuneko langileentzat ere zer eskainia badu. Eta eguraldi beroa mendirako edo hondartzarako egoikiagoa bazen ere, askok aukeratu zuten maiatzeko deialdia.

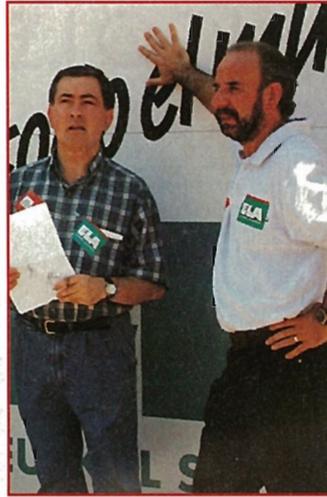
## ○ "DESPIDOS DE CALDERILLA"

José Elorrieta atacó duramente los acuerdos firmados por los sindicatos mayoritarios en el Estado con la patronal, que abren el camino a una nueva fase de la continua reforma laboral a la baja iniciada en 1980 con el Estatuto de los Trabajadores. Según el secretario general de ELA, esta reforma supone "una vuelta de tuerca más" gracias a la cual los empresarios "van a despedir más fácil y más barato; cualquier trabajador con contrato fijo podrá ser despedido con una indemnización que es pura calderilla".

El responsable de ELA-Gazteak mostró el rechazo de los jóvenes a una sociedad que les empuja a la exclusión. Xabi Anza animó a todos los presentes a plantar cara a la reforma a la vez que aseguró que todo el mundo tiene cabida en ELA.

## ○ NAZIOARTEKO GONBIDATUAK

Herri ezberdinetako kazetariak izan ziren



ELAko buruekin batera manifestazioan. Euskal sindikatuak Kazetarien Nazioarteko Federazioarekin batera antolatu zuten "Tolerantziaren garaia" mundu mailako Konferentziara etorriak ziren, eta gainontzeko langileekin bat egin zuten mundu guztian ospatzen den egunean. Roberto Mejías, Peruko kazetarien lehendakariak bere lankideen izenean hitz egin zuen Arriaga aurreko mitinean.~



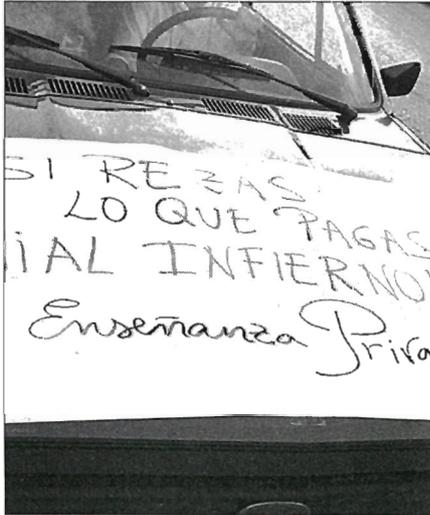
**2.** Periodistas asistentes al Congreso por la Tolerancia de Bilbao se sumaron al 1º de Mayo de ELA. **3 y 4.** José Elorrieta y Eusebio Alberdi contemplan la gente que va abarrotando los accesos a la Plaza del Arriaga. **5.** Los jóvenes pusieron la nota más divertida de la marcha. **6.** El 1º de Mayo es día de fiesta, pero también de reivindicación. Entre los muchos colectivos que aprovecharon para hacer públi-

cas sus protestas estaban los trabajadores de Tavex.

**7.** La convocatoria de ELA tuvo tal éxito que se animaron a venir hasta algunos de los firmantes de la reforma laboral. **8.** Como ya es tradicional, tras la manifa, todos a la Feria de Muestras para la multitudinaria comida. Y hasta que el cuerpo aguantó, martxa con los chicos de Trabuko.

¡Hasta el próximo año, amigos y amigas!

# NEGOCIACION COLECTIVA



## IRAKASKUNTZA HUELGA DE ENSEÑANZA PRIVADA EN LA CAPV

Delegados de los sindicatos ELA, FETE-UGT, CCOO y LAB se han concentrado ante los principales colegios de Vitoria-Gasteiz, donde entregaron una carta a los directores exigiéndoles la negociación del convenio. Días después protagonizaron una manifestación en Bilbao.

ELA, que cuenta con el 70% de representación en el sector, exige que se recoja en el convenio para este año una reducción de jornada de 25 a 22 horas lectivas semanales, lo que evitaría un número importante de excedentes ante la caída de la natalidad. Asimismo, ELA-Irakaskuntza reclama la negociación de las partidas económicas de homologación destinadas al personal y aprobadas por el Gobierno vasco.

Los sindicatos, por otra parte, han convocado una jornada de huelga para el próximo 29 de mayo.

## IKEGAF BI HILABETEKO GREBA TAVEX ENPRESAN

Bergarako ehungintza sektorea greban dago joan den martxoaren 22tik. Alor honetan aritzaren diren 300 langileak lan hitzarmenaren negoziazioa eta inbertsio berriak eskatzen dituzte. Azken hiru urteotan langileek ez dute soldata igoerarik izan; beren eros-ahalmenak %12,9ko galera izan du.

ELAren ustez, egungo makinaria oso zaharra da eta behar-beharrezkoa da inbertsio plangintza bati ekitea. Sindi-

katuak gogoratu duenez, talde honek irabazi handiak lortu ditu azken bi urteotan, gehienbat Bergarako lantegietan. 1995an irabaziak 1.700 milioikoak izan ziren, eta 1996an, 1.200 milioikoak izan ziren.

## SERVICIOS PUBLICOS SEGUIMIENTO MASIVO DE LA HUELGA EN JUSTICIA

El 80% de los trabajadores del personal de la Administración de Justicia en la CAPV secundó la convocatoria de tres días de huelga realizada por los sindicatos en demanda de la equiparación salarial de este colectivo con el personal que presta sus servicios en la Administración Autónoma.

Los sindicatos criticaron los servicios mínimos establecidos por el ejecutivo, que en algunos casos afectaron al 50% del personal habitual.

## FETA-ETEF FIRMADO EL CONVENIO DE MADERA Y CORCHO DE NAVARRA

ELA, que ostenta el 60% de representación del sector, y los sindicatos LAB y UGT han suscrito el convenio de la Madera y el Corcho para 1997, con un incremento salarial del 4% y una reducción de jornada de dos horas. El acuerdo, por otra parte, reconoce las parejas de hecho para las licencias retribuidas y se limita a 18 meses, con una indemnización de un día por mes, la posibilidad de realizar contratos con una duración determinada en un periodo de 24 meses.



Asimismo, los tres sindicatos han firmado el convenio del sector del Comercio Mixto Mayorista de Productos Químicos con un incremento del IPC pasado más un 0,3% para cada uno de los dos años de vigencia.

## TRANSPORTE MOVILIZACIONES CONTRA LOS BUQUES DE "BANDERA DE CONVENIENCIA"

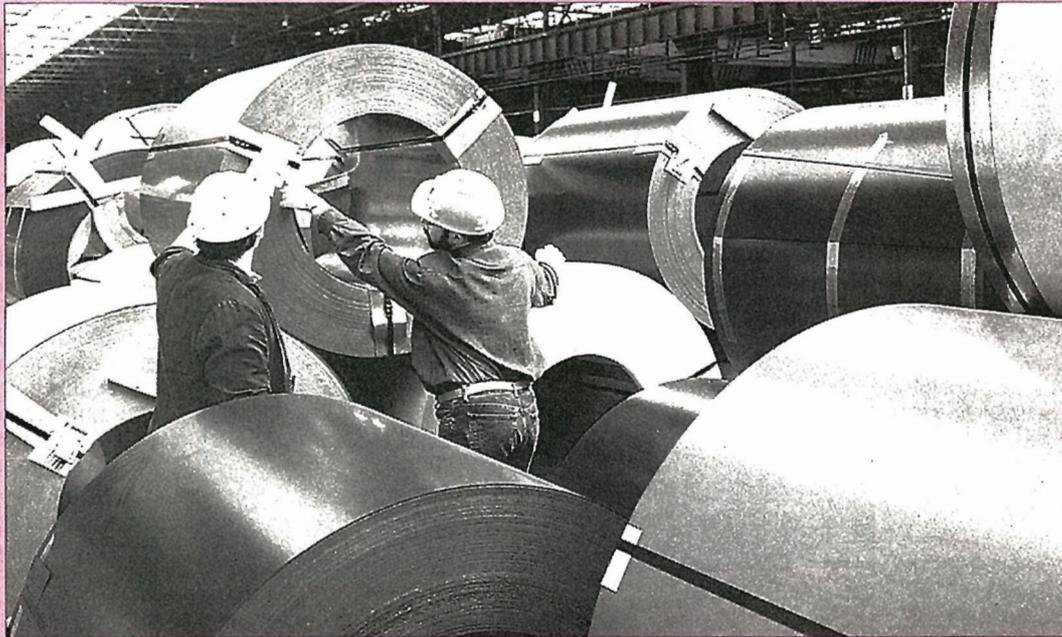
Los sindicatos miembros de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) han convocado diversas movilizaciones para protestar contra la actividad de los "Buques de Bandera de Conveniencia". Con estas acciones, los sindicatos exigen el establecimiento de "unos estándares internacionales mínimos en los barcos con banderas de conveniencia". Las protestas se han realizado coordinadamente en todos los puertos europeos.

## CONSTRUCCIÓN FIRMADO EL CONVENIO DEL VIDRIO DE BIZKAIA

ELA, sindicato mayoritario en el sector, ha alcanzado un acuerdo con la patronal del Vidrio de Bizkaia. El acuerdo recoge un incremento salarial del 3,8% para 1997 y del 125% del IPC para 1998 en todos los conceptos, incluida la antigüedad. La reducción de jornada será de dos horas en cada uno de los años de vigencia.

Juan Antonio Korta

# NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



## POR QUÉ NO FIRMAMOS EL CONVENIO DEL METAL DE BIZKAIA

FERNANDO IRAETA, SECRETARIO FEDERAL

La Federación Vizcaína de Empresas del Metal y los sindicatos CC OO y UGT han pactado a la baja un acuerdo de eficacia limitada. Los sindicatos firmantes han arrojado la toalla y han desmovilizado al conjunto de los trabajadores y trabajadoras metalúrgicos de Bizkaia, que tras tres días de huelga y cuatro meses de movilizaciones merecían un convenio con más y mejores contenidos.

### RAZONES PARA EL RECHAZO

#### ✓ Pérdida de poder adquisitivo.

El incremento salarial pactado no hace posible la recuperación del poder adquisitivo de nuestros salarios, ya que las subidas en tablas alcanzan justamente el IPC del 96 y *no se actualizan los pluses, mientras que la antigüedad sigue congelada en valores de 1993.*

#### ✓ Incremento de la disponibilidad de horas.

Se ha incrementado hasta 100 el número de horas del bolsín a disposición de los empresarios, que pueden obligar a realizar jornadas de hasta *10 horas diarias, y 54 semanales, trabajando incluso los sábados.*

#### ✓ Horas extraordinarias a precio de normales.

Se "prohiben" las horas extras y se acuerda que las que se trabajen serán abonadas en tiempo de descanso, sin ningún tipo de compensación o "recargo". En la práctica, la "prohibición" queda en papel mojado y las horas extras, a las que se asigna el precio de horas normales, hacen aumentar sin ningún tipo de límite la bolsa horaria a disposición de las empresas. Ello

provoca que el calendario laboral lo vaya estableciendo el empresario sobre la marcha para atender las necesidades de cada momento.

#### ✓ Trabajadores de ETTs.

No se establece ningún límite a este tipo de contratación. A las personas contratadas a través de las ETTs no se les van a aplicar las condiciones pactadas en el acuerdo.

#### ✓ Hipoteca para cuatro años.

Además de que conceden a los empresarios un periodo de cuatro años de "paz social", hipotecando la negociación colectiva sectorial hasta el año 2000, los sindicatos firmantes no establecen ningún compromiso de negociar temas muy importantes excluidos del acuerdo, como los sistemas complementarios de pensiones, la clasificación profesional y la movilidad funcional, la contratación, la formación profesional, la seguridad y salud laboral...

Junto a su rechazo del acuerdo, ELA denuncia la ruptura unilateral por parte de CC OO y UGT de la unidad de acción sindical que los cuatro sindicatos representativos en el sector hemos venido desarrollando y la dejación de los postulados unitarios.

Por todo ello, ELA trasladará a las empresas la negociación para abordar todos los temas de la plataforma reivindicativa para alcanzar pactos y convenios con vigencia para uno dos años. Además, y desde la mayoría no firmante del acuerdo de eficacia limitada, ELA buscará el momento adecuado para exigir a la patronal la constitución de la mesa negociadora para la negociación de un convenio provincial de aplicación general.

### EL COMENTARIO DEL MES



LA LEY DE ENVASES Y RESIDUOS DE ENVASES ESTA RODEADA DE POLEMICA

# RECUPERAR Y RECICLAR

**S**in lugar a dudas, los envases y embalajes desempeñan un importante papel tanto desde el punto de vista económico como sanitario, y en relación con los hábitos de consumo de nuestra sociedad. Un modo más higiénico de manipulación de los productos, una mejor conservación y facilidad de transporte son sólo algunas de las ventajas.

Pero los envases y embalajes terminan el cumplimiento de su cometido cuando quedan vacíos. A partir de ese momento se convierten en desecho, que pasa a engrosar el volumen de los residuos y son, por lo tanto, un problema que habrá que gestionar.

El orden preferente o jerarquía de prioridades medioambientales en la gestión de residuos es la siguiente:

- Reducción en origen o prevención del uso de materiales.
- Reutilización.
- Recuperación y reciclado de los materiales.
- Recuperación energética.
- Vertido controlado de lo no aprovechable.

## LEY POLEMICA

Recientemente ha sido aprobada la Ley de Envases y Residuos de Envases, una de las leyes más polémicas para el Medio Ambiente. La ley establece un Sistema Integrado de Gestión de residuos en el que empresas llevarán a cabo esta recogida selectiva de basuras a través del llamado Punto Verde.

En el caso del País Vasco, una de las disposiciones



adicionales incluye el traspaso de la competencia de la gestión y reciclaje a las diputaciones forales vascas.

El sistema de recogida o Punto Verde se financiará de una parte con un porcentaje que cada consumidor deberá abonar por el envase que compre (entre 20 y 40 céntimos), y de otra, mediante el mercado de materias primas secundarias, sobre todo papel y vidrio, que este sistema generará.

El Punto Verde tendrá como finalidad la recogida periódica de los envases en el domicilio o sus proximidades por empresas recuperadoras que habrán llegado a acuerdos con las corporaciones locales.

De esta forma, con estas empresas recuperadoras se retoma la antigua tradición de los "traperos", que recogen material reciclable aquí y allá y sirven en algunos

casos de intermediarios entre la fuente de residuos y los recicladores.

Pero se trata, en general, de una actividad poco transparente, atomizada y muy dispersa. Además, y es una de las críticas de los grupos ecologistas, pudiera ocurrir que se pague por unos envases que debiera ser reciclados o reutilizados, y que finalmente se incineren.

Se propone, entonces, el antiguo sistema de depósito, devolución y retorno, por el cual el consumidor adelanta una cantidad por cada envase, unas 25 pesetas, que recupera al devolverlo, lo que garantiza el interés del ciudadano, pero que no queda reflejado en la ley.

## MÁS CONTENEDORES

La ley pretende evitar que millones de envases sean arrojados a la basura, por lo que además de los ya tradicionales contenedores de

papel y vidrio, aparecerá en nuestras calles un tercer contenedor para envases ligeros (plásticos, metales y complejos) a los que habrá que realizar una separación específica por tipo de materiales para proceder a un reciclaje efectivo por cantidades y categorías.

Se establece como objetivo general la valoración de un 50 a un 65% de los residuos de envases para junio de 2001, de los cuales un mínimo de un 25% y un máximo de un 45% deberán ser reciclados.

Sin duda, dadas las actuales tasas de reciclaje de envases en nuestro país, la tarea se presenta realmente ardua para cumplir con estos objetivos. Actualmente se recicla el 20% del vidrio y papel, pero sólo un 4% de plástico.

Los envases suponen el 60% del volumen y el 30% del peso del total de la basura generada, es decir, unos 14 millones de toneladas a nivel del estado. Bien a las claras queda, por lo tanto, la importancia del tema.

Deberíamos ir cambiando la mentalidad del usar y tirar por la de limitar el vertido de envases mediante su recuperación y reciclaje, sin olvidar que el futuro pasa por la reducción del volumen de éstos.

Ilñigo Sagarna



**ETORKIZUNERA BEGIRA  
IRTENBIDEA ONTZI GUTXIAGO  
ERABILTZEA IZANGO DA**

*Ekologia berriak joan den urteko maiatzaz gero Euzko Jaurlaritzako Lurralde, Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro Sailaren lankidetzaz argitaratzen da.*

# MUNDO

## GLOBALIZAZIOA DEMOKRATIZATU BEHAR DA

**G**lobalizazio prozesuak Latino-amerikan eta Karibe eskualdean ez du ekonomien dibertsifikatzea eta garapen independentea bultzatzen". Argi eta garbi EE BBetako ekonomiaren osagarri ari dira bihurtzen. Gainera, ekonomiaren hazkundeak ez du pareko enplegurik sortzen. Han ere BPG aren eta enpleguaren hazkundera disoziatuak daude. Halaber, lan eskubideekiko begirunea galtzen ari da, bai gobernuen eta baita enpresarien aldetik ere.

Eskubide horiek nola zapuzten diren ikusteko adibiderik argienak makila (enkargu) moduan diharduten enpresak ditugu, gehienetan multinazionalen filialak direnak. Langileen %60 baino gehiago sektore 'informalean' eta %50 baino gehiago lanik gabe dagoen tokietan zatiketa soziala begibistakoa da.

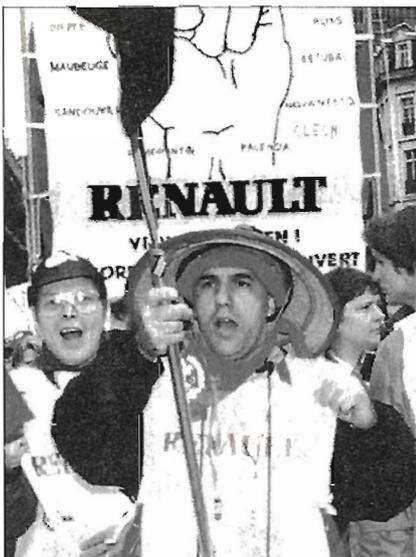
Erakundeetako errealitatea sarritan langileentzat zapalkuntzarekin lotutako zerbait da. ORITen (CIOSLen atal erregionala) XIV Kongresuak izenburu esanguratsua izango du: "Alternatiba globalizazioa demokratizatzea da". Demokratizatzea kasu honetan ez da luxua, txirotasuna, langabezia eta gosea gainditzeko baldintza baizik.

Nazioarteko finantza-erakundeek halabeharrez ezarri dituzten murrizketa politika ezberdinek ehun soziala txikitu dute.

# EUROPA

## 28 DE MAYO: JORNADA EUROPEA POR EL EMPLEO

**E**l pasado 16 de marzo las calles de Bruselas contemplaron una marcha de solidaridad de dimensiones inusuales. Sindicalistas europeos —de muchas naciones, también de Euskadi— expresaban su



apoyo a los trabajadores de la factoría de Renault en Vilvoorde (Bélgica). La compañía automovilística había decidido, de pronto, cerrar Vilvoorde y echar a la calle a cerca de 3.000 trabajadores. Las personas que se manifestaban en Bruselas pedían "más y mejor empleo", protestaban por el cierre decidido por la Renault y exigían una Europa en la que el empleo, la responsabilidad social y una fiscalidad más justa fueran piedras clave de su construcción.

El 16 de marzo ha sido un adelanto del 28 de mayo; ha sido un síntoma de la inquietud de la clase trabajadora europea, muy disconforme con la naturaleza, socialmente irresponsable, de una Unión Europea que consagra el paro masivo, la fiscalidad injusta, la desprotección social y las desigualdades.

Hace ya tiempo que los sindicatos denuncian las medidas concretas que jalonan el camino de la cons-

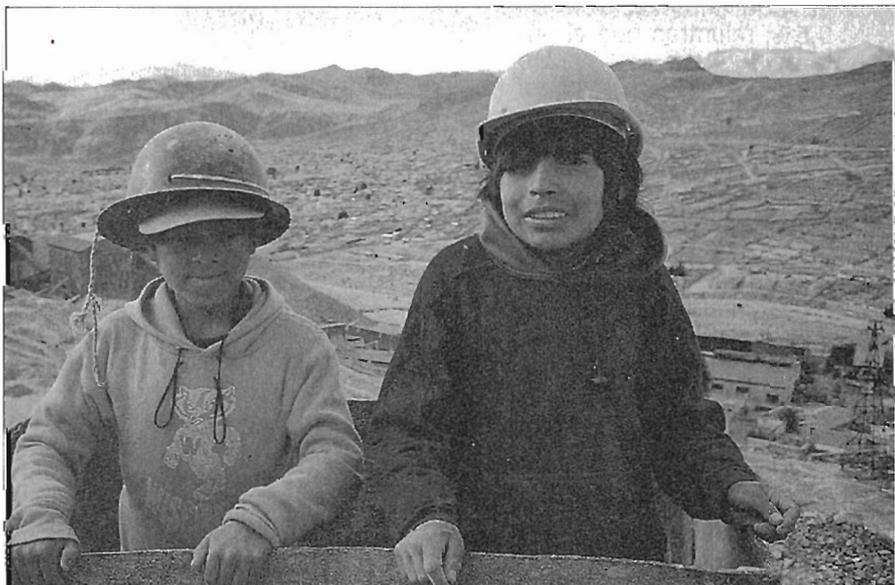
trucción europea. Pero la obstinación de los dirigentes europeos en su irresponsabilidad social ha convencido a los trabajadores de que aquellos han renunciado al 'modelo europeo' de bienestar social y, paso a paso, están rompiendo unilateralmente el contrato social sobre el que ese modelo se venía construyendo desde hace medio siglo.

A finales del año pasado los sindicatos europeos decidieron levantar la voz y dar la alarma: se va a realizar una "jornada de acción europea" el próximo 28 de mayo. Una jornada descentralizada pero de objetivos unitarios. En junio debe conocerse la Conferencia Intergubernamental (CIG), con la formalización de un nuevo tratado que sustituya al de Maastricht.

El 28 de mayo, los sindicatos queremos exigir que en el nuevo tratado la responsabilidad comunitaria por el empleo y el compromiso social se fijan como ejes esenciales del futuro de la Unión. El 28 de mayo debemos decirlo con claridad: la Unión Europea padece una grave crisis de credibilidad entre los trabajadores.

Su marcha debe cambiar de carril. En un reciente "Manifiesto por una Europa social" se advertía con gravedad: "si siguen ignorándose las condiciones previas para la Europa social, veremos que nuestra sociedad evoluciona de manera caótica, violenta, incluso brutal, xenófoba y carente de solidaridad". El manifiesto está firmado por siete importantes profesores de Derecho del Trabajo de distintos países europeos.

Iturriaga



**E**npresek iaz mozkin onak lortu zituzten, eta horrela aberastasunaren hazkundera kapitalaren onerako izan zen. Baina soilik balantzeen onerako, Burtsan kotizatzen duten enpresek ez baitute enplegurik sortu.

LOS BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN BOLSA, SIN EMBARGO, SUBEN UN 9,6%

# EL PARO NO BAJA

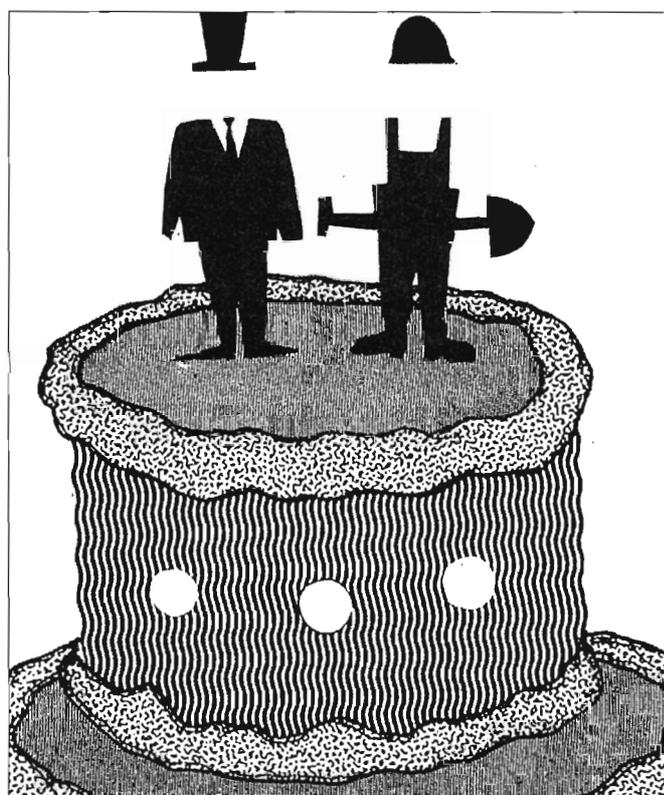
**E**n 1996 la economía creció en Euskal Herria menos de lo que lo hizo en 1995. En la CAPV, el PIB aumentó un 2%, lo que refleja una reducción respecto al 3,6% del año anterior. En Navarra, si bien el incremento de la riqueza generada fue de un 3% en términos reales, también este dato se sitúa por debajo del 4,1% de 1995.

Comparando con el conjunto del Estado español (2,2%), la economía de la CAPV creció por debajo, mientras que la de Navarra lo hizo por encima.

Esta evolución se debe tanto al estancamiento del consumo como al menor dinamismo de la inversión y a la menor aportación del comercio exterior.

En la CAPV el consumo privado aumentó sólo un 0,5%, mientras que el público lo hizo el 1%. De este modo, el conjunto del consumo aumentó un 0,6%, exactamente lo mismo que en 1995. Parece evidente que la moderación salarial, la precariedad laboral en sus distintas vertientes y los continuos recortes aplicados sobre las prestaciones por desempleo explican por sí mismos este estancamiento del consumo.

Por su parte, la inversión creció un 3,6%, frente al 7,4% del año anterior. La aportación de la demanda exterior al crecimiento del



PIB fue en 1996 de 0,7 puntos, 0,9 menos que en el ejercicio precedente.

### RECORD DE BENEFICIOS

A pesar de este menor crecimiento, los grandes beneficiados del mismo han continuado siendo los excedentes empresariales, que el año pasado

aumentaron de manera considerable.

Según los datos recogidos por la Comisión del Mercado de Valores, las empresas que cotizaban en Bolsa experimentaron el año pasado un incremento de beneficios del 9,6%, que se tiene que

añadir al 23,8% que tuvo lugar en 1995 y al 28% de 1994.

Esta continuación de la tendencia al incremento de los beneficios, si bien indica un aumento porcentual más bajo que en otros años, ha llevado, según señala el Banco de España en un reciente informe, a superar todos los récords de beneficios, que son los más elevados desde que existen los estudios que los analizan.

El aumento de la riqueza producido en 1996 repercutió directamente en las rentas empresariales y de capital, a través del mencionado incremento de los beneficios empresariales.

Sin embargo, los datos de las empresas que cotizan en bolsa constatan que los mayores beneficios empresariales obtenidos en las mismas no han dado lugar a más empleo, que en 1996 aumentó en dichas empresas tan sólo un 0,27%, 35 veces menos que los beneficios.

La disociación clara entre beneficios y empleo se demuestra en estas empresas al ver que en los tres últimos años, de 1994 a 1996, los beneficios han experimentado un incremento del 73,7%, mientras que el empleo ha disminuido un 2,2%.

CRECIMIENTO ECONÓMICO EN EUSKAL HERRIA 1994-96			
	1996	1995	1994
PIB NAFARROA	3%	4,1%	2,7%
PIB CAPV	2%	3,6%	3,1%

Mikel Noval





## LA ONU CONSTATA QUE LAS DESIGUALDADES SIGUEN CRECIENDO

Según las conclusiones de la reunión de la Comisión para el Desarrollo Social de la ONU, celebrada en Nueva York el pasado mes de marzo, la globalización de la economía ha generado desarrollo, pero las desigualdades han crecido dentro de los países y entre el tercer y Primer Mundo.

Se produce más riqueza, pero más de 1.300 millones de personas (casi el 30% de la población mundial) viven en la pobreza, que se da con especial intensidad en África y en Asia.

También se destaca que la razón principal de la escasez del sistema de pensiones en los países del Tercer Mundo es "la mínima presión fiscal". Este dato debería hacer reflexionar a quienes abogan por intensificar la aplicación de políticas neoliberales tanto en el Tercer Mundo como en los países más avanzados.

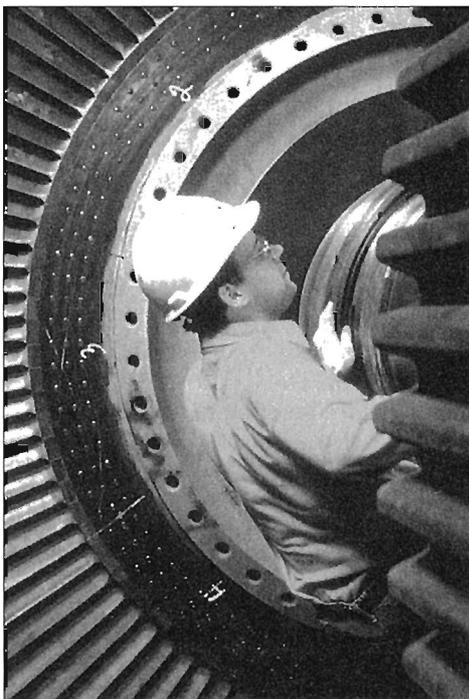
## LAN MERKATUA DESARAUTZEAK EZ DU ENPLEGURIK SORTZEN

COO, UGT eta CEOEk irazpena merkatzea erabaki duten honetan hainbat ikerketak berriro frogatu dute bagenekiena, hots, lan merkatua desarautzeak ez duela enplegurik sortzen.

Cranfield School of Management ikas-tetxearen ikerketa baten arabera, "ez dago frogarik malgutasun haundiagoak enplegu maila haundiagotara eramaten duenik". Halaber, enpresa-zuzendaritzarako eskola horren txostenak dioenez, enpleguaren babesa ez da malgutasunerako oztopoa. Beraz, datorren erreforma honek bedeinkatuko duen kaleratze merkeagoa zuritze-ko erabili den argudioa funtsik gabe geratzen da.

Bestalde, enpleguaren tenporaltasunari buruz txostenak hau dio: "aldi baterako langileen errotazio maila eroa dela medio, kasu honetan beharrezko irtenbidea gehiago etorriko da arautzetik arauak deusezetetik baino". Hortaz, irazpena merkatzeak ez dakar egonkortasun gehiago, aurkakoa baizik.

Guzti hau ikusirik, argi dago erreformaren arrakastak ez duela zerkusirik ez enpleguarekin, ez egonkortasunarekin, eta bai, ordea, kaleratzearen merkatzearekin, hots, enpresarien tesiekin.



## PRIVATIZACIONES A MARCHAS FORZADAS

El Informe sobre Tendencias en el Mercado Financiero de la OCDE destaca que los países industrializados están llevando a cabo una política de privatizaciones espectacular.

Cada año se privatiza una parte creciente de las empresas públicas (siempre las rentables, muchas de ellas después de haber sido saneadas con los impuestos que pagamos). Así, en 1996 el valor de las privatizaciones fue casi el triple de las que tuvieron lugar en 1990.

Destaca el Estado español que, según las previsiones de 1997, será el lugar del mundo en el que las privatizaciones serán las más elevadas, alcanzando 1,6 billones de pesetas, que suponen el 30% de toda la Unión Europea.



"Con esta reforma vamos de culo" fue uno de los eslóganes más coreados y practicados durante la manifestación del 1º de Mayo de ELA. Y no es para menos.

# DESPIDO MAS FACIL Y MAS BARATO

**E**LA va a emprender una campaña contra la nueva reforma laboral que acaban de firmar en Madrid UGT y CC OO con las patronales CEOE y Cepyme. Los delegados sindicales, de personal y comités de empresa manifestarán su rechazo a ese acuerdo, "que facilita y abarata aún más el despido, fomentando de esta forma las condiciones para una mayor inseguridad y explotación de los trabajadores y trabajadoras", tal como dice la hoja distribuida en los centros de trabajo de Euskal Herria.

El acuerdo para la reforma laboral facilita, aún más, el despido. Toda la propaganda oficial sobre las bondades del acuerdo, toda la palabrería de los medios sobre la sensatez de los sindicatos que lo han firmado, no consiguen ocultar que la clave del asunto es hacer más fácil y más barato el despido.

A partir de ahora el despido será más fácil porque los posibles supuestos de despido se amplían muchísimo. Y más barato, porque se establece un nuevo contrato *indefinido* con un despido de coste mucho más bajo que el actual.

El Gobierno del PP, la CEOE y Cepyme pueden estar contentos; de hecho, tal como lo ha reconocido un destacado miembro de CC OO, "la patronal ha ganado por goleada".

Pero UGT y CC OO también se han sumado a las celebraciones. ¿Por qué será?

## CLAVES DE LA REFORMA

### 1. Ampliación del despido objetivo.

La patronal ha obtenido uno de sus metas más codiciadas: la ampliación de las causas para el **despido objetivo** (artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores).

A partir de ahora podrán producirse despidos por causas técnicas, organizativas o de producción "para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias

## "PROPAGANDA GUZTIAK EZIN DU EZKUTATU ERREFORMAREN XEDEA

### IRAIZPENA MERKATZEA ZELA"

de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos".

¿Cuál es el problema de esto? Por un lado, las causas de despido son tan etéreas que dejan las manos libres a los empresarios para hacer y deshacer a su antojo. Pero por otro, cuando la reforma se haga ley, estos despidos serán considerados precedentes, y la indemnización será mucho más baja que antes: de **45 días** por año trabajado, con un límite de **42 mensualidades**, se pasará a los **20 días** por año, con un límite de **12 mensualidades**.

### 2. Nuevo contrato con despido más barato.

El acuerdo crea un nuevo tipo de

contrato **indefinido**. Su principal característica es que cuando el despido sea improcedente, sólo se indemnizará con **33 días** por año trabajado, con un límite de **24 mensualidades**. ¿Qué pasa con este contrato indefinido?

✓ Los firmantes del acuerdo han tratado de vendernos la idea de que este contrato sólo se aplicará a colectivos muy determinados. Sin embargo, resulta que se puede emplear a casi todas las personas en desempleo y a las contratadas temporalmente.

De hecho, por tanto, se crea un contrato ordinario con un despido mucho más barato que en el caso del contrato indefinido conocido hasta ahora.

✓ Otro de los grandes 'logros' de la reforma sería la reducción de la temporalidad. Sin embargo, sólo se suprime el contrato de fomento de empleo y de lanzamiento de nueva actividad, que en 1996 supuso únicamente el 4,3% del total de contratos temporales. La inmensa mayoría de los contratos temporales seguirá existiendo.

## "ERREFORMAREKIN KALERATZEA ERRAZAGOA IZANGO DA, ARRAZOIAK HEDATU EGIN BAITITUZTE"

### 3. El centralismo que no cesa.

UGT y CC OO plantean una vez más un modelo de negociación colectiva claramente centralista, tal como lo denuncian los representantes sindicales de las empresas.

Pero lo peor es que si no les es posible imponer su estructura por las buenas, amenazan con reclamar un cambio legal para impedir a mayorías sindicales distintas a la suya, como la de Euskal Herria, ejercer las mayorías democráticas.

G. Zeberio

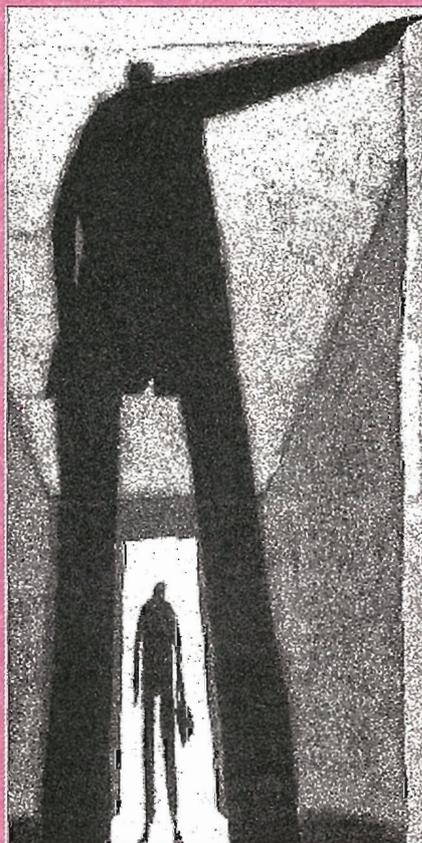
## ITUNEN EZPALAK

### ■ HAMAIKA PAUSO

**O**raingo akordioa ez da gauza berri bat, aspaldiko partez burutzen ari den etengabeko erreforma baten azken atala baizik. Pausoz-pauso egin izan den prozesu honen ondorioa argi dago: iraipenerako erraztasun gero eta haundiagoak, behin-behineko kontratuen ugaltzea, aldi baterako lan enpresa sistema basatia, etab.

CEOEko kide batek aitortu duenez, guztia ez da kasualitatea, aurretiaz erabakitako estrategia baten ondorio baizik.

Franco hil ostean erabaki omen zuten lan legeria piskanaka aldatzea, "langileek beren esku-bideak arriskutan zeudenaren eta etorkizunean lan egoera askoz ere ezegonkorragoa izango zenaren irudipena izan ez zezaten".



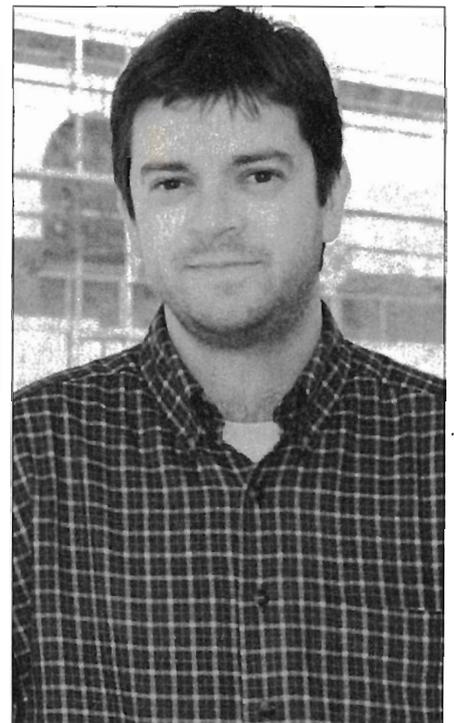
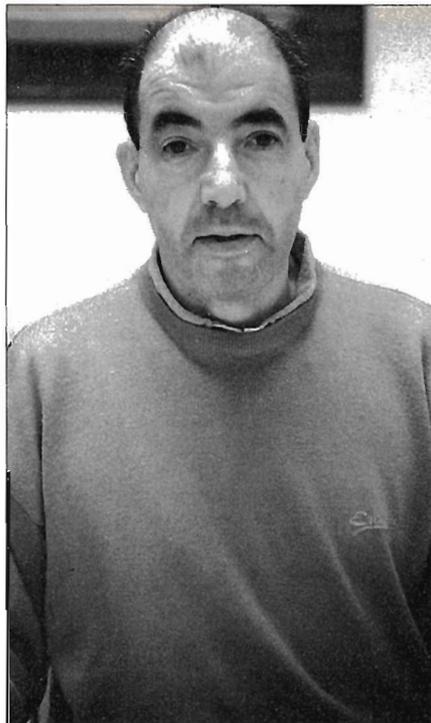
### ■ IRRI ETA TRUFA

**A**kordioa sinatu bezain pronto entzun dira enpresariaren kritikak: Círculo de Empresarios eta Adegirenak, esaterako. Sinatu duten sindikatu espainiarrek 'lorpen' haunditzat saldu nahi dutena patronaleko ordezkari batzuk aski ez dela esaten ari dira.

Beraz, UGT eta CC OO euren negoziatzeko borondatea eta egindako ahalegina azpimarratzen ari ziren bitartean, badirudi zenbait enpresarik trufa egiten zirela, lan merkatua oraindik askoz 'libreagoa' egin nahi baitute, erreforma sinatu eta berehala.

Diru-goseak ez du amairik, eta lan kostuak garestiegi zaizkio askori. Oso zaila izango da ordeza —aukerarik izatekotan— maldan behera doan gurdia geldiaraztea.

**I**azko urtea lan istripuei dagokien oso txarra izan da. Ia %5 gehiago gertatu dira, Lan Arriskuaren Prebentzio Legea onartu den arren. ELA-ko Segurtasun bulegoko Juan Olaskoaga eta Iñigo Sagarnak salatzen dutenez, arazo nagusia gure herrian dagoen prebentzio kultura gabezia handia da. Hau are larriagoa da gertatutako istripu gehienak ekidin zitezkeela jakinik; ohitura batzuk hilgarriak izan daitezke. Olaskoaga eta Sagarnak pentsamolde aldaketa gomentatzen dute, izan ere langile askok euren bizia joan baitaukat.



Juan Olaskoaga e Iñigo Sagarna, del Departamento de Salud Laboral de ELA.

LA NEGLIGENCIA SIGUE SIENDO LA PRINCIPAL CAUSA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

# LOS ACCIDENTES PUEDEN EVITARSE

**-¿Cuál es el estado de la Seguridad y Salud Laboral en Euskal Herria?**

-El 96 ha sido un año francamente malo en lo que a número de accidentes laborales se refiere. Los accidentes con baja en la Comunidad Autónoma Vasca durante 1996 ascendieron a 41.148, un 4,77% más que los registrados el año anterior. Según datos del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, el 6% de la población trabajadora se accidentó a lo largo del año y necesitó un tiempo de baja. La duración media de las bajas durante el año pasado fue de 24,1 días.

Por lo que se refiere a Navarra, se han producido cerca de 10.000 accidentes.

En el conjunto de Euskal Herria se producen unos 140 accidentes diarios. Hablamos de cifras francamente preocupantes.

**-A mediados del año pasado se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se esperaba un descenso de los accidentes pero la realidad ha sido bien distinta. ¿Qué valoración hace ELA de esta ley?**

-ELA ha valorado positivamente esta ley y su posterior desarrollo. El problema es que las leyes, ellas solas no solucionan nada, hace falta que se cumplan, y eso es lo que está fallando en la actualidad. Ni más ni menos.

**-¿Por qué no se cumple la Ley?**

-Porque no existe cultura preventiva. Sin olvidar, tampoco, las graves carencias formativas que en materia de seguridad tiene nuestro sistema educativo. Y no se cumple la ley porque falla la parte empresarial, que pasa olímpicamente del tema en la mayoría de los casos, falla la Administración y la Inspección de Trabajo, y fallan también los propios trabajadores, que se contagian de esta desidia general,

sin darse cuenta de que lo que está en juego es su propia vida.

Incluso para el propio sindicato la seguridad ha sido algo secundario hasta el momento.

Sin duda tenemos mucho por lo que luchar y conseguir en estas materias.

**-¿Qué hace falta para dar la vuelta a esta situación de desidia generalizada?**

-La solución es sencilla que no fácil. Hay que cambiar el chip, concienciarse de la importancia de trabajar seguros y aplicar la ley. Tenemos que mojarnos, mentalizarnos todos.

## COSTUMBRES MORTALES

**-¿Cuáles son las principales causas de los accidentes laborales?**

-De los informes que se realizan tras los accidentes laborales ocurridos se deduce que la mayoría de las

## ACCIDENTES DE TRABAJO DURANTE 1996

	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTALES
NAVARRA	9767	186	9	9962
BIZKAIA	19568	332	45	19945
GIPUZKOA	11769	263	33	12065
ALAVA	5.688	92	7	5787

veces son producto de la negligencia. Es decir, podían haberse evitado.

Volvemos a la idea que estamos repitiendo a lo largo de toda esta entrevista: hace falta concienciación sobre la gravedad del problema. Todavía hoy hay muchos trabajadores del sector de la construcción que no usan el casco a pesar de que es obligatorio. En otros países de nuestro entorno todos los trabajadores tienen que acudir a la obra con su casco y su arnés, y al que no los lleva el capataz le expulsa por no ir en condiciones. La rutina en el trabajo puede ser mortal.

**-El pasado 1 de abril entró en vigor el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales con mucho tiempo de retraso respecto a lo previsto. ¿Por qué este retraso?**

-Efectivamente, el pasado 1 de abril entraba en vigor el Reglamento de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Un reglamento largamente reclamado por los sindicatos y que establece para todas las empresas la obligatoriedad de elaborar una evaluación de todos los riesgos que pueden derivarse de cada puesto de trabajo, así como un exhaustivo plan para prevenirlos.

La entrada en vigor de este reglamento se produce con casi cuatro años de retraso con respecto al resto de la Unión Europea. El motivo, la oposición de los empresarios. Tras la entrada en vigor del propio reglamento, portavoces de las organizaciones empresariales vascas han asegurado desconocer cómo aplicarlo ya que éste, a su juicio, conlleva unas complicaciones técnicas y administrativas para las que no están preparados, además de suponer fuertes inversiones.

En nuestra opinión estas excusas suenan a falsedad después del retraso que lleva la normativa. Además, el problema de las inversiones no debería ser tal para aquellas empresas que han estado respetando la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### FORMANDO A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

**-Consecuencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la elección de una nueva figura, los delegados de prevención. ¿Cómo va la elección y formación de esos delegados de prevención?**

-Decimos que la seguridad en el trabajo debe ser cosa de todos, y los sindicatos hace ya tiempo que hemos puesto manos a la obra para la ingente tarea que nos espera.

En la CAPV se elegirán unos 5.000 delegados de prevención, la mitad, de ELA. Su función es analizar la situación de Seguridad y Salud Labo-

## "LEGEAK LANPOSTU BAKOITZAREN ARRISKUAK AZTERTZERA BEHARTZEN DU"

ral en cada empresa y transmitir a la dirección los posibles peligros, deficiencias... Hay que dejar bien claro, sin embargo, que los delegados de prevención no son técnicos.

ELA lleva meses formando a sus delegados de prevención para que vean qué herramienta tenemos entre manos: les explicamos la ley, las facultades, competencias de los comités de seguridad y salud.

En este sentido, se acaba de firmar un acuerdo intersindical entre ELA, LAB y CCOO, que presentarán a Confebask y al Gobierno vasco, y en

el que se establece que las empresas deben poner en marcha planes de prevención de riesgos y de formación de delegados en esta materia, quienes deberán participar en la planificación formativa.

Los tres sindicatos consideramos muy importante este acuerdo porque supone un paso fundamental para avanzar en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posibilitará mayores avances en la negociación colectiva en esta materia. Al final el objetivo es trabajar seguros.

J. Jayo

## ■ GAZTEAK ETA ARRISKUA

**L**angileek noiztzen duten segurtasun eza gazteen artean are larriagoa da. Oscar Roncero, ELA-Gazteak-eko kideak gai honekiko interes berezia du. Berarekin hitz egin dugu.

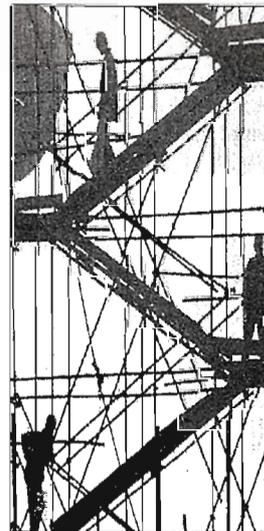
**-Zertan da lan arriskuen prebentzioa gazteen artean?**

-Gazteek enpleguaren egonkortasunarekin hain gaude kezkatuta, non sarri askotan segurtasuna ahaztu egiten dugun. Gazteek istripu ugari jasaten dute, gero eta gehiago, lan merkatuan gutxi izan arren.

Legeria egon badago, baina ez da betetzen.

**-Hau ez da soilik gure artean gertatzen...**

-Hala da. EE BBetan, adibidez, urtero lan istriputan 70 bat gazte hiltzen da, 100 inguru ospitaleratzten dituzte eta milaka eramaten larrialdi zerbitzuetara. Kezkagarriena da hildako asko legeak debekatutako lanak ari zela egiten eta zaurituen erdiak lan-segurtasun eta -osasanari



buruz ez zuela inolako prestakuntzarik izan.

**-Zein dira lesio era arruntenak?**

-Larrienak erredurak, bihurrituak eta gehiegizko ahaleginak izan dira. Baina ezin dugu ahaztu gaisotasun asko eta asko hilak edo urteak igarota igartzen direla.

**-Zein izan daiteke istripuen aurkako prebentzioa?**

-Heziketak berebiziko garrantzia du. Aukera didaktiko interesgarriak daude, bideojolasak kasu. Teknologia

prebentziorako erabili liteke txikitatik.

**-Zergatik jasaten ote dute gazteek istripu gehiago?**

-Arrazoi ezberdinak daude. Lehenik, gazteek ez daukate eskarmenturik, baina esperientzia haundiko langileen zereginak burutzen dituzte. Prebentzio modu ona prestakuntza sakon eta jarraitua litzateke.

Sarritan ordu gehiago egiten dute lan, gehiegizko produktibitatea eskatzen zaielarik.

Langile gazte gehienek kontratu finkorik ez dutenez, badaezpada egoeran daude eta lan erritmo arinagoa hartzen dute euren gaitasuna agertzeko; honek arriskua areagotzen du, ekintzen koordinazioa gutxitzen baita. Frogatuta dago istripuak izaten dituzten langileek gairon-tzekoek baino azkarrago egiten dutela lan.

Azkenik, heldutasun ezak ere gazteek istripu gehiago noiztzea erakartzen du.

# Conjugando la reforma laboral

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

**Y**a es definitivo. Mi bolita de cristal funciona: la patronal, UGT y CCOO han llegado a un acuerdo para facilitar, aún más, el despido. Este es el meollo de la cuestión, por mucho que todos los elogios oficiales sobre las bondades de la reforma laboral, todo el jabón de los telediaristas, diarios y columnistas "independientes" sobre la sensatez de los sindicatos que la han firmado quieran disimularlo.

Resulta triste ver cómo el sindicalismo español ha renunciado definitivamente a la reivindicación. Las consecuencias las vamos a sufrir todos. Incluidos ellos. No hay más que revisar las hemerotecas y ver la patética respuesta que han tenido en Madrid o en la propia Euskal Herria, por poner dos ejemplos, sus convocatorias de 1º de Mayo. Y es que es muy fuerte que el día del trabajo algunos se pongan a defender las bondades de una reforma que hace el despido más fácil y más barato.

La respuesta a esta reforma no puede esperarse. Por eso ELA va a iniciar una campaña de información en las empresas y centros de trabajo sobre lo que de verdad supone la reforma. Vamos a desenmascarar los contenidos que esconde la propaganda oficial. Y tras la denuncia -más que nada para que algunos vean que no nos chupamos el dedo- habrá que pasar a la acción.

Aunque resulte difícil creerlo, los "reformadores" también tiene su corazoncito. La mayoría de ustedes conocerán al naviero Fernández Tapias por su presunta relación con la modelo Mar Flores. Los sindicalistas, sin embargo, le conocíamos de antes, por ser el capo de la patronal madrileña y vicepresidente de la CEOE. Pues bien, este señor, que aboga por el despido libre, subidas por debajo del IPC y otras medidas rigurosas -eso sí, "para crear empleo"- es el mismo que se jacta de poseer tres Rolls Royces, de pagar dos millones al día por el alquiler de un barco de recreo o de fletar un avión para traer marisco fresco desde Galicia. Es el mismo que, según se ha sabido, deberá abonar a su abandonada esposa una pensión mensual de 7,5 millones de pesetas. Y es que es una casa con muchos gastos. Sumen si no: el sueldo de las 7 personas que componen el servicio doméstico; los dos millones mensuales de media al hipermercado de la esquina; el cole suizo del niño se lleva otro millón; la luz, 800.000 pesetas... ; Y yo que pensaba que los pobres éramos los únicos con problemas para llegar a final de mes!

**M**e está saliendo una crónica de lo más colorida, pero la actualidad



manda. No se si se trata de una inocente gracia de Cupido, que normalmente todo lo lía, o estamos asistiendo a una operación política del más alto nivel encaminada a dar cohesión al estado plurinacional en el que vivimos y acabar, de una vez por todas, con las reivindicaciones de los nacionalistas más exacerbados. Como les decía, lo improbable, por obra y gracia del de la flechita, se ha convertido en posible: un vasco, infante de España. Ene jainkoa!, diría mi amama. Hay que reconocer, sin embargo, que el chico es un candidato de altura -casi dos metros-guapo, campeón olímpico, emparentado con el patrón de Bizkaia, de familia abertzale... Vamos, la futura joya de la corona.

**S**in embargo, fan, fan yo sólo soy de los jugadores del Liverpool, Fowler y MacManaman, y más desde que estos dos chicos festejaron un gol en un partido de competición europea levantándose la camiseta, debajo de la cual llevaban otra en la que mostraban su solidaridad con la huelga que mantenían los estibadores del puerto de esta ciudad inglesa, que ha sufrido 500 despidos en los últimos tiempos. Este gesto fue sancionado por los rectores de la UEFA con una

multa de 200.000 pesetas. Al parecer en un campo se pueden romper piernas o narices, pero no ser solidarios con los que acuden al estadio. El caso de Fowler empieza a preocupar ya en su país. Otra de sus hazañas recientes fue indicarle al árbitro que el penalti que le acababa de pitar a favor no era tal. El árbitro, por supuesto, no le hizo caso, y él falló la pena máxima. No se sabe si lo hizo adrede o no. Si fue así, algunos dirán que es un mal profesional. Yo ya quisiera ¡¡ como él jugando todos los domingos en los campos de futbol de Euskal Herria.

**C**ogemos el avión. En Lima el secuestro de la embajada japonesa acabó como el rosario de la aurora. El ejército peruano entró, acabó con la vida de todos los secuestradores y la operación se vendió al mundo como una acción ejemplar. Días después empezaron a conocerse pequeños detalles sin importancia como que algunos de ellos se habían rendido antes de ser asesinados. El presidente Fujimori está encantado. Dice haber acabado con el terrorismo en su país. Ahora, cara a las próximas elecciones, asegura que también va a acabar con la pobreza. Tras oír tamaña amenaza, los ciudadanos peruanos no han dejado de temblar.

**T**erminamos con un recordatorio. En abril se cumplieron 60 años del bombardeo de Gernika por parte de la Legión Condor. El gobierno alemán ha pedido excusas oficialmente. Más vale tarde que nunca, dirán algunos. Yo, ¿qué quieren que les diga?



**Erreformak irazpena  
merkatuko du**

CONCHI LOPEZ DE MUNAIN, DELEGADA EN HELADOS MIKO

# EL SABOR DEL FRIO

**C**onchi López de Munain trabaja en la fábrica de helados Miko casi desde que se abrió en la localidad alavesa de Araia, hace 17 años. Desde 1994 es delegada de ELA, "una de las dos mujeres en el comité de empresa".

—¿Cuánta gente trabaja en Miko?

—En plena temporada, que va sobre todo de marzo a julio, llegamos a estar hasta 500 personas. Hay un grupo de trabajadores fijos, otro con contratos fijos de campaña, que trabajan 7 u 8 meses al año, y numerosos temporales.

—¿Qué tipo de helados se fabrican en Araia?

—De todo: tartas heladas, polos, cucurucho, piñas, copas, etc.; que van a la hostelería, al consumo familiar y a las grandes cadenas de distribución. De Araia salen también helados para 'marcas blancas'.

—¿Cuál es tu trabajo?

—Me dedico a controlar la máquina de helado en cucurucho. Este es un proceso totalmente automático; sólo tengo que poner las galletas y mirar que haya producto. A medida que se automatiza el proceso se hace más monótono.



—¿Qué cantidad de helado producís?

—Millones de unidades; parece que en ocho horas no sale gran cosa, pero trabajamos a dos turnos, y hasta a tres en algunas máquinas.

—¿Hay helados dietéticos?

—Sí, también los hacemos, con menos grasa y sin azúcar; pero para mi gusto, no saben mucho, y tienen poca consistencia.

## EMPRESA "FEMENINA"

—¿Te gusta el helado?

—Sí, mucho. Es que el helado recién salido del tanque no tiene nada

que ver con el congelado, es infinitamente mejor.

—Los helados ¿también siguen modas?

—Sí, sobre todo las de los niños, que son los mayores consumidores.

—¿Tenéis buenas condiciones laborales?

—Son aceptables. Tenemos un convenio de empresa, y ahora intentamos que se nos aplique el del sector de alimentación de Araba, para mejorar en cuanto a algunos derechos.

De todas maneras, sí que tenemos el problema de cuándo disfrutamos las vacaciones, por-

que agosto nos pilla en plena campaña.

—¿Hay muchas mujeres en la fábrica?

—Somos la gran mayoría: en plena campaña, seremos alrededor de 300, del total de 500.

Sin embargo, entre los diez delegados del comité, sólo estamos dos mujeres, y la inmensa mayoría de puestos de responsabilidad está ocupada por hombres. Esta es una fábrica de mujeres dirigida por hombres.

—Eres delegada de prevención de riesgos. ¿Qué problemas acarrea el trabajo con frío?

—Quizá una mayor frecuencia de gripes y lumbagos. Por lo demás, la mayor parte de las quejas son por las corrientes de aire, provocadas por el continuo abrir y cerrar de las cámaras donde se almacena el helado.

—¿Qué supone esta empresa, relativamente grande, en la comarca?

—En plena campaña es la fábrica que más gente emplea. La industria ha mejorado la economía de la zona, y quizá ha evitado que se produjera la emigración de los y las jóvenes.

**"HAU GIZONEK  
ZUZENDUTAKO  
EMAKUMEEN LANTEGI BAT DA"**

J. Mendia

# HUMOREA



## CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

### ¿Hacia otra huelga de 49 días?

El año 1988, después de una huelga de 49 días, conseguimos un buen convenio en la Enseñanza Privada de Euskadi. Han pasado muchos años desde entonces y al mirar hacia atrás con la experiencia que el tiempo nos ha dado, no sólo la parte sindical tiene que valorar muy positivamente aquel logro, también las patronales tienen que reconocer que el convenio de Euskadi y este ámbito de negociación son dos aspectos que han contribuido a la escasa conflictividad en el sector.

Pero ante la escasa voluntad de las patronales para llegar a acuerdos en la negociación de este año nos hemos visto obligados a meternos en un proceso de movilizaciones que culminará el 29 de mayo en una huelga, si antes no se dan avances importantes.

No puede haber acuerdo si el aumento de ratio no repercute en el horario lectivo; tampoco puede haberlo si el convenio no puede entrar en vigor, en su totalidad, el curso 97-98... La actitud de las patronales da a en-

**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.**

tender que quieren dilatar la negociación para que la reducción del horario lectivo no sea posible el curso que viene; parece que no son conscientes de que pueden provocar una situación similar a la de 1988.

Una prueba de que se puede producir un conflicto semejante al de 1988 han sido las movilizaciones llevadas a cabo hasta la fecha; todas han superado los objetivos que desde ELA nos planteábamos. La última ha sido la manifestación celebrada en Bilbao el día 8 de Mayo a la que asistió más de un millar de trabajadores y trabajadoras, docentes y no docentes, del sector; su presencia demuestra que cada vez es más grande el colectivo que está convencido de que la buena voluntad no garantiza la defensa de nuestros intereses y de que es necesario aunar fuerzas para luchar.

Todo indica que el trabajo sindical va por buen camino, pero

hay algunos fallos que, aunque relativa, tienen alguna importancia.

Una manifestación se hace para mostrar nuestra fuerza, pero también para cohesionar al colectivo y llegar a los medios de comunicación para que hagan de altavoz de nuestra reivindicación. En la manifestación del día 8 estos dos últimos objetivos se vieron afectados por la mala calidad de la megafonía utilizada, por la escasa presencia en los medios y porque el diseño y los colores de los distintivos confederales (banderas y estandartes) no parecen los apropiados para que nuestra presencia, la de ELA, se aprecie en las fotos de prensa.

De los errores hay que aprender.

JOSÉ M<sup>o</sup> GUTIÉRREZ  
y 9 firmas más

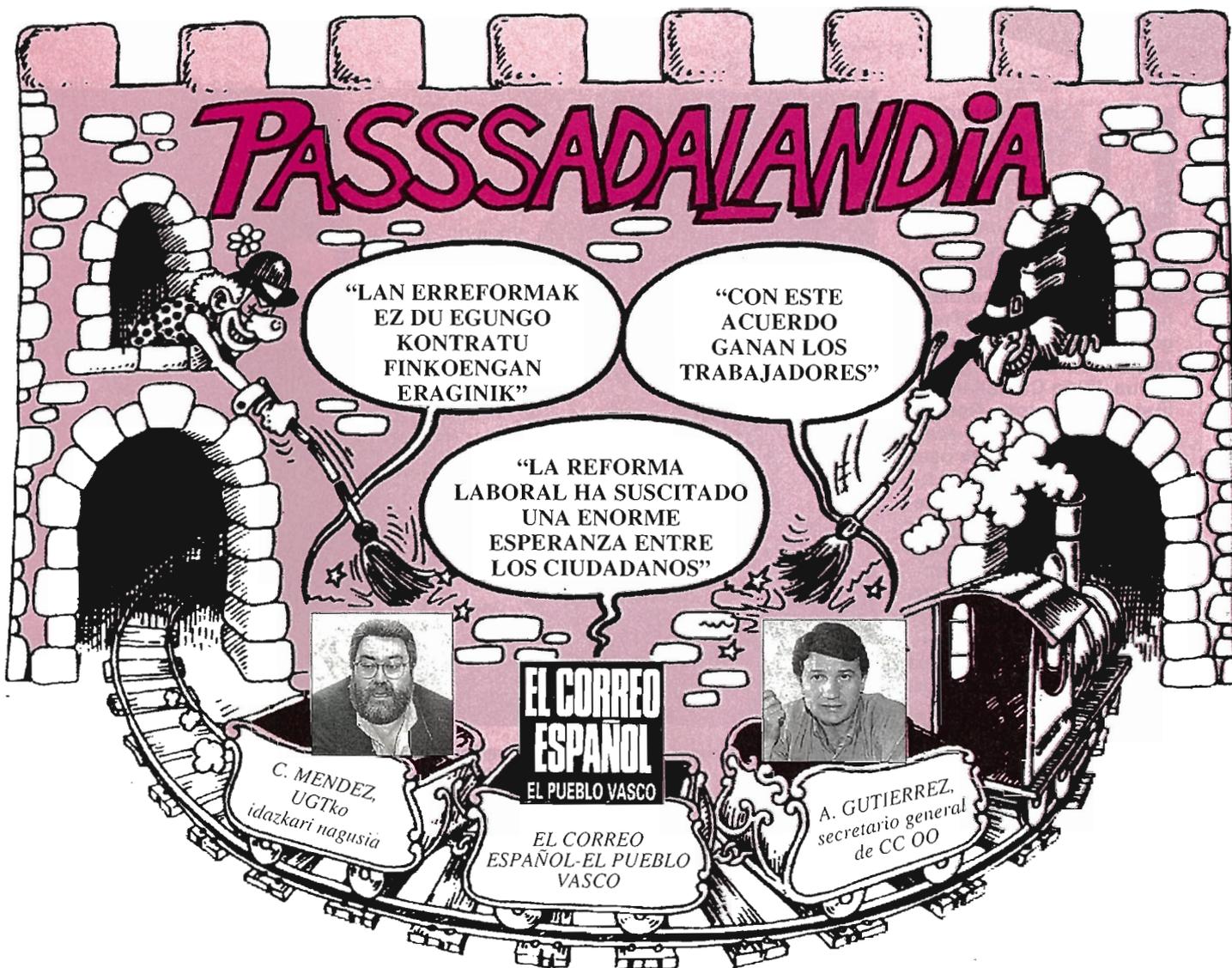
### Bajak ere pribatu egin nahi dituzte

Herri osasungintza gero eta merkatu-irizpide zorrotzagoz kudeatu nahi dute. Pribatua omen da etorkizuna. Osasuna gero eta pribatua egitearen ondorio bat da hain zuzen baja edo aldi baterako ezintasunarekin gertatzen ari dena. Murrizketa politika alor guztietan aplikatzeagatik, ustez baja gehiegi hartzen direlakoan, gai honen gestioa eta kontrola mutuen esku utzi du PPren gobernua.

Beraz, herri osasungintzarekiko egundoko mesfidantza adierazten dute erabaki honekin, aurretzean ezintasuna hartu duen edonor dei baitezake mutua —enpresariak osatutako erakunde pribatua— bere medikuak azter dezan.

Agian lortuko dute Gizarte Segurantzak ezintasunetan dirua aurrezte. Baina elkarte pribatu hauek zein interes defenditu behar duten jakinik, ez da pozgarria orain arte osasun zerbitzu publikoko sendagileen ahalmena izan den gaian eskua sartzea.

J.B.OLETA  
Bilbo



## HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “LAS FUERZAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES NO CABEN EN SI DE GOZO. HAN CONSEGUIDO SUBIR EL ULTIMO ESCALON EN LA DESARTICULACION DEL MERCADO DE TRABAJO: EL ABARATAMIENTO DEL DESPIDO”

Juan Francisco Martín Seco, articulista.

✓ “HITZARMEN HAUEK EZ DITUZTE LAN ERREFORMA OSO BAT OSATZEN DUTEN ATALAK AGORTU”

José María Cuevas, CEOEko presidentea.

✓ “EL DESPIDO SE HA ABARATADO, SE MANTIENE INTACTA LA CONTRATACION TEMPORAL Y ESO SIGNIFICA PRECARIEDAD E INCERTIDUMBRE”

Rosa Aguilar, portavoz de IU.

✓ “ERREFORMAN SINESTEN AL DUDAN? ZEUK SINESTEN AL DUZU HIRU ERREGEENGAN?”

Eugenia Gálvez, herritarra.

✓ “PUEDE QUE SE DEN CUENTA TARDE QUE HAN CAMBIADO CONTRATOS BASURA POR DESPIDOS BASURA”

Felipe González, secretario general del PSOE.

✓ “EL PACTO LABORAL ES EL MAYOR RETROCESO SINDICAL DE LOS ULTIMOS AÑOS”

Agustín Moreno, del sector crítico de CC OO.

✓ “ERREFORMAREN GAIEAN BESTEEN ZELAIEAN ARI GARA JOKATZEN”

Nicolás Redondo, UGTko idazkari nagusi ohia.

✓ “LOS LLAMADOS PACTOS SOCIALES NO SON NI PACTOS NI SOCIALES, DADO EL DESEQUILIBRIO DE FUERZAS REAL”

Marcelino Camacho, ex-secretario general de CC OO.

✓ “ERREFORMAREKIN IRAIZPENAK KONNOTAZIO SOZIAL ORO GALDU ETA EKONOMI POLITIKAREN ATAL BAT BESTERIK EZ DA BIHURTZEN”

Susana López, IUko Lan idazkaritzakoa.

✓ “ITUNAREN ALDERIK OKERRENA ENPRESARIAK EZ DITUELA BEHARTZEN, BAINA BAI SINDIKATUAK”

Julio Anguita, coordinador general de IU.

**D** uela zenbait urte amets izan zitekeena gertatzen ari da. ELA dagoeneko Nafarroan bigarren sindikatua da, eta %20tik gorako ordezkaritza lortu du. Orain *ausardiaz* hasi da jokatzeko, UGTren gotorleku izan den Erribera baita bere hurrengo helburua. Iñigo Castellano, Iñaki Irisarri, Juan Carlos Lopez Larrea "Elvis" eta Juan Ramon Sainzek osatzen dute, Jesus Maria Larrasoainen koordinaziopean, ELA Erriberako alternatiba sindikala bihurtuko duen taldea. Zeregina ez da erraza, batipat Erribera behean. Baina militante talde honek dioenez, "eskaintzen dugun produktua, ELA, hain ona da, non dastatzen duenak ezin duen utzi". ELAren aurrerakada gerazina da.



En la foto: Iñaki Irisarri, Iñigo Castellano, Juan Ramón Sainz y Juan Carlos López Larrea "Elvis". Junto a Jesús María Larrasoain componen el equipo de ELA en La Ribera.

## LA PENETRACION DE ELA EN LA RIBERA ES IMPARABLE

# ROMPIENDO "FRONTERAS"

**-¿Cuál es, a grandes rasgos, el perfil económico de La Ribera navarra?**

-Desde un punto de vista laboral ésta es una zona privilegiada si la comparamos con el resto de Euskal Herria. La cifra oficial de paro se sitúa en torno al 11%, y en la realidad es aún más baja porque hay un índice muy grande de economía sumergida.

Los dos grandes polos económicos son las Conservas y el Metal. El primero soporta unos niveles de precariedad muy altos debido a las continuas reformas laborales y al convenio estatal firmado por UGT y CCOO, que no ha hecho más que provocar una continua pérdida de derechos. En el Metal conviven grandes empresas como Sanyo, Nacesa, Luzuriaga o

SKF con otras más pequeñas. En este sector destacaríamos el elevado número de horas extras que se realizan y que repetidamente hemos denunciado.

Por lo que se refiere a la Construcción, existen un gran número de pequeñas empresas que aparecen y desaparecen. Hay una enorme movilidad geográfica.

Destacar, también, que la Ribera no se libera de una constante en toda la economía navarra, el importante peso de las multinacionales. El sector agroali-

mentario está en sus manos y el Metal, prácticamente también.

**-¿Cuál es la posición de ELA en esta comarca?**

-Hay dos realidades diferenciadas. En la Ribera Media y Alta nuestra presencia es importante, rondamos el 25% de representatividad. En la Ribera Baja, en la zona de Tudela, es donde más nos cuesta penetrar, debido fundamentalmente a las características de la zona. No podemos olvidar que la Ribera Baja es el gran bastión de la UGT, y ahora que ven

como les estamos comiendo terreno en Iruñea y en Navarra se han refugiado aún más en esta zona. La diferencia que UGT nos saca en Navarra nos la saca aquí.

### BOCA A BOCA

**-A priori parece que para penetrar en la Ribera ELA lo tiene todo en contra...**

-La primera de las dificultades viene derivada del carácter eminentemente agrícola de la zona. Existe una gran indiferencia sindical entre la gente. Esa misma indiferencia sindical es la que propicia la perpetuidad de unas condiciones de trabajo marcadas en muchas ocasiones por la precariedad, con salarios incluso más bajos que los recogidos en convenio.

**"KONTSERBA INDUSTRIAN PREKARIETATEA OSO HAUNDIA DA"**

**"ELA ERRIBERAKO ALTERNATIBA SINDIKALA BIHURTZEN ARI DA"**

Otra dificultad es la geografía y la historia. Existe una gran reticencia hacia todo lo vasco en amplios sectores, que tanto la derecha navarra como el PSOE -que aquí tienen una identificación total con la UGT- se han encargado de expandir y que condiciona nuestro trabajo. Otano es de aquí, Sanz es de aquí... La historia no se olvida de un día para otro.

**-A pesar de todo, la presencia de ELA es cada vez mayor. ¿Cuál es ese as que tenéis en la manga?**

-En la Ribera ELA está entrando con servicio sindical y luego con el boca a boca. En un primer momento la gente se acerca a nosotros porque ven que estamos ahí siempre que lo necesitan, prestándoles una ayuda que, por ejemplo, ni UGT ni CCOO se preocupan de dar. El crecimiento de ELA en La Ribera es el resultado de un trabajo a ras de suelo, teniendo muy en cuenta la especificidad de la zona.

Lo que está claro es que nosotros no somos masoquistas ni tenemos mentalidad de perdedores. Estamos aquí porque creemos en el proyecto de ELA, porque estamos convencidos de que el "producto" que ofrecemos, ELA, es muy bueno, y que cuando los trabajadores y trabajadoras de La Ribera lo prueben no van a querer otro. Es sólo cuestión de tiempo.

Nadie creía hace pocos años que ELA iba a desbancar a CCOO en Navarra, y así ha sido.

#### LA INDEPENDENCIA DA FRUTOS

**-Los resultados que ELA está obteniendo en Navarra pueden sorprender aún más si tenemos en cuenta que no existe un movimiento político o cultural paralelo...**

-Que ELA tenga el apoyo del 20% de las trabajadoras y trabajadores navarros es reflejo, también, de la independencia de ELA.

ELA tiene una ideología concreta, pero no tiene ataduras ni económicas ni partidistas, y eso es bueno. De hecho, somos conscientes de que una parte muy importante de la gente que está en ELA en la Ribera, o incluso en el resto de Navarra, no es abertzale.

Nuestros afiliados pertenecen a todo el espectro político. ELA es lo que es. No lo escondemos, pero tampoco hacemos ostentación de ello. Entre otras razones porque cuantos más seamos, más fuerza tendremos para luchar

**-Para finalizar, como equipo ¿cuáles son los objetivos que tenéis a más corto plazo?**

-Seguir trabajando en la misma línea, haciendo un sindicalismo a ras de suelo, cercano a los trabajadores, visitando empresas... y lo vamos a hacer a pesar del serbio-sindicalismo de UGT y CCOO o de la enorme extensión de la zona que abarcamos, casi tan grande como toda la CAPV junta.

Uno de los objetivos que tenemos en la zona es controlar el fraude electoral, sobre todo en las conserveras. También está, por supuesto, la negociación colectiva. La FETA está metida de lleno en la campaña por traer el convenio de Conservas a Navarra. La construcción también está en la misma lucha y, además, con muchas posibilidades de éxito.

J. Jayo



## CONVENIO DE CONSERVAS CON DENOMINACION DE ORIGEN

**P**iquillo?, el de Lodosa; ¿Espárrago?, el de aquí; ¿Convenio?, el de Navarra, por supuesto. ¡Pelea por él!". Este es el eslogan que ilustra la campaña que la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA está llevando a cabo entre los trabajadores y trabajadoras de conservas vegetales de la Ribera en defensa de un convenio propio para el sector.

Tal y como explican Iñigo Castellano e Iñaki Irisarri se trata de un tema de vital necesidad ya que "desde que UGT y CCOO se llevaron el convenio a Madrid las condiciones laborales del sector se han ido degradando hasta un punto casi sin retorno: flexibilidad horaria, incrementos salariales por debajo del IPC, eliminación de la antigüedad, modificación del llamamiento de los fijos discontinuos..." "Sin ir más lejos, en el último convenio -explican- congelaron la antigüedad y establecieron una bolsa de 80 horas a discreción del empresario, con lo que en la práctica los fijos discontinuos trabajan 9 horas durante toda la campaña, cobrando esa novena hora como si fuera normal", relatan.

Si es evidente que las trabajadoras y trabajadores del sector necesitan negociar el convenio en La Ribera, aún es más evidente que la patronal está encantada con el convenio chollo que le firman en Madrid. "Un conve-

nio centralizado como el que tenemos, desmoviliza, y, además, si se hace en base al nivel de vida y las condiciones laborales de Almería y Murcia, las otras grandes zonas conserveras, pues los beneficios para la patronal de aquí se disparan".

A la hora de buscar responsables a la precarización actual del sector estos militantes de ELA lo tienen claro. "Los principales culpables son UGT y CCOO que renunciaron a un convenio propio para Navarra".

Iñaki e Iñigo aseguran, sin embargo, que algo está empezando a cambiar en las Conserveras navarras gracias a la movilización, fundamentalmente, de parte del sector femenino. "Hasta ahora muchas de estas trabajadoras veían su trabajo como una mera ayuda al presupuesto familiar, por lo que no estaban muy dispuestas a movilizarse por sus derechos. Ahora, sin embargo, hay un grupo cada vez más importante que ha empezado a cansarse de que les tomen el pelo y plantan cara".

Iñigo e Iñaki saben que tal como está la correlación de fuerzas en La Ribera es difícil lograr que el convenio de este año se negocie en Navarra, pero si va a ser un primer paso importante cara al futuro.

"La gente quiere un convenio propio y a medio plazo lo vamos a conseguir", concluyen.

## LABUR

### ✓ CONTRATACION TEMPORAL SUCESIVA

Ha habido una racha en la que, a la hora de impugnar el despido después de una contratación temporal sucesiva, los jueces han venido aplicando la teoría según la cual "en caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de la legalidad de los contratos debe limitarse al último de ellos", y no a los anteriores, que habrían sido dados por válidos.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 20-2-97 ha venido a poner freno a tal doctrina indicando que tal afirmación es inadecuada en términos absolutos, y ratificando lo que es doctrina constante: el objeto del despido no queda limitado al examen del último contrato, sino que se extiende a todos los anteriores para comprobar su validez; de forma que cuando cualquiera de ellos resulta inválido la relación laboral deviene indefinida, sin que la posterior firma de otros contratos pueda transformarla otra vez en temporal.

### ✓ REFORMA DE LAS PENSIONES

Hay afiliados que preguntan por la entrada en vigor de la reforma de las pensiones. Hay que informar que tal reforma es todavía un proyecto de ley "de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social", publicado en el boletín oficial de las Cortes de fecha 26-12-96, y que está ahora mismo en trámite de discusión parlamentaria.

El propio proyecto de ley prevé su entrada en vigor durante este año, al indicar que, nada más entrar en vigor, en el presente año 1997 las pensiones de jubilación se calcularán teniendo en cuenta las bases de cotización de los últimos 9 años (actualmente 8); a partir de 1º de enero de 1998, 10 años; y así sucesivamente hasta 15 años a partir del 1º de enero del año 2002.

# ERREFORMA BERRIAREN MUINA



tuta eta bere kemena galduta dago: "Lehen batean Lan-Zuzenbidean oinarri izandakoa, gaur egun aipaezinezko printzipioa, barregurea emateko ez bada", zuzenbide hiztegi baten adierazten denez. Lehenago printzipio hori lanpostuari buruz ulertzen zen, egonkortasuna lanpostuan edo enpresa bereko enpleguan. Orain berriz, enpleguaren egonkortasuna enpresatik kanpora ateratzen da, alegia, egonkortasuna enpresaz-enpresako enplegu ibilbidean eman beharreko gauza dela, langabezia tarte haundirik gabe. Kaleratzeko motiboak erraztu eta zabartu ahala, enpresek are aukera gehiago izango dute kontratatzeko.

Hau iruzurra dela ikusi da, baina behin berriro aitzakia moduan erabili izan da erreforma bat burutu den baikoitzean. Hemengo enpresari erakundeek adierazi

dute dagoeneko erreforma hau ez dela heuren gogobetekoa, eta hurrengo bat nahi lukete iragarri, enplegua sortzeko oztopoak gainditzeko.

### BEHIN BETIKO ERREFORMA

Oraindik orain, OIT-ko 158. Konbenioa sinatuta daukan Brasilek, salatu egin du OIT-ren aurrean delako Konbenioa, alegia, ez duela bere sinadura berritzeko asmorik. Eman dituen arrazoiak jarraikoak dira: "Konbenio hori oztopo gertatzen dela Brasil burutzen ari den erreforma eta modernizazio programarako; Konbenioa atzera-pauso bat da Estatuaren eskuhartzearen murrizaldiaren garaian; zalantza sortzen du bere arauen irispidea noraino heltzen dan, eta baita segurtasun eza eta gatazkak ere, lan harremanen hobekuntza eta modernizatorako abantaila praktikorik gabe".

Bestela esanda, enpresariak hemen ere kopiatu nahiko luketeen behin betiko eta akabuko erreforma: Iraizpen librea, justifikatu beharrik gabekoa.

**M**undu guztia ohartu da erreforma berriaren xedea ez dela kontratu egonkorra arautzea, baizik eta despido objektiborako zergatien hedapena eta zabartzea.

Erreforma berriaren ostean ugazabak langilea errazago eta merkeago kaleratu ahal izango du langilea, beharrezkoa dela-eta kaleratzea, *enpresaren funtzionamendu ona eragozten dituzten zailtasunak gainditzeko, bai beraren lehiakortasun mailagatik merkaturuan, bai demandaren eskakizunengatik, baliabideen erakuntza hobe baten bitartez.*

Kaleratzearen zergatiak, bada, zabartuta geratu dira, OIT-ko "lan harremanaren amaierari buruzko" 158. Konbenioaren mugen barruan ozta-ozta gertzeraino. Konbenio honen 4. artikulua adierazten duenez, "ezingo zaio langile baten lan harreman bati amaierarik eman, noiz eta ez dagoen horretarako zergati justifikatu bat beraren gaitasunarekin edo portaerarekin zerikusi duena, *edo enpresaren funtzionamendu premietan oinarritua*".

### HAINBATGARREN ERREFORMA

"Enplegu egonkortasunaren printzipioa" deiturikoa ere aspaldian indarge-

J.B. Harriola



## ■ GESTION DE LAS BAJAS POR LAS MUTUAS

A partir de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de acompañamiento a la de presupuestos, las Mutuas (asociaciones privadas **empresariales** para la gestión de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) pueden asumir igualmente la cobertura de la enfermedad común. Dicha ley estableció que cuando las empresas opten por formalizar la protección de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional con una Mutua (en vez de con el INSS), pueden, asimismo, optar por que la cobertura de la prestación económica de baja por enfermedad común se lleve a efecto por la misma Mutua (sólo, pues, gestión económica de las bajas, manteniéndose el control sanitario de las altas y bajas en el INSS).

Pero la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, igualmente de acompañamiento a la de presupuestos, ha dado un paso más, concediendo a las Mutuas que gestionen la cobertura de la enfermedad común en una empresa la posibilidad de inter-

venir en el control de las altas y bajas, equiparando a tales efectos al personal médico de las Mutuas y del INSS —el Decreto que desarrolla este aspecto puede publicarse en breve—. No hay garantías de que en este control de la enfermedad resulten respetados por el empresario los derechos a la intimidad y a la asistencia sanitaria del trabajador.

Es, pues, importante, saber el régimen legal de la opción del empresario para acogerse a la gestión de las bajas de enfermedad común por una Mutua (RD 1993/1995, de 7-XII-95, BOE del 12); régimen de libre opción por las empresas, pero con condicionantes. Las reglas son las siguientes:

**1º.**- Corresponde a cada una de las empresas decidir libremente si desean extender la cobertura de sus riesgos a la incapacidad temporal por contingencias comunes, sin que las Mutuas puedan forzar a las empresas que desean asociarse a la misma a que lo hagan forzosamente a ambas contingencias, comunes y profesionales.

**2º.**- El silencio por parte de la empresa, omitiendo efectuar una opción expresa, se entiende que comporta el mantenimiento de la cobertura de la

protección de las contingencias comunes a través del INSS, del sistema público.

**3º.**- La opción empresarial de extensión sólo puede producirse respecto de la Mutua para la que tiene cubierta la protección por riesgos profesionales.

**4º.**- La opción empresarial ha de abarcar a la totalidad de las actividades y centros de trabajo de la empresa; por tanto, deberá incluir a la totalidad de su personal, sin poder integrar a unos en el ámbito de gestión del INSS y a otros dentro de la Mutua.

**5º.**- La opción empresarial de extensión ha de abarcar el conjunto de la incapacidad temporal, tanto derivada de accidentes como de enfermedades.

**6º.**- La opción sólo alcanza a la incapacidad temporal, sin posibilidad de extensión a la invalidez permanente por contingencias comunes o por enfermedad profesional, ni tampoco a la prestación de maternidad.

**7º.**- Aun constituyendo la opción una decisión unilateral de la empresa, con carácter previo la dirección de la misma deberá consultar a la representación unitaria ("el empresario **deberá entregar a la entidad informe** emitido al respecto por el Comité de empresa o delegado de personal" establece el art. 69.3 del RD, sin que sea comprensible el olvido de los representantes sindicales), salvo que no existan dichos órganos de representación por no exigirlos la normativa aplicable.

Parece claro que se trata de informe preceptivo, pero que no resulta vinculante para la empresa. También parece claro que la no aportación de este informe impide a la Mutua otorgar validez a la solicitud formulada por la empresa.



CONGRESO MUNDIAL ORGANIZADO POR LA FIP Y ELA SOBRE EL PAPEL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION

# LA HORA DE LA TOLERANCIA

**D**irigentes sindicales, expertos en medios de comunicación, periodistas y personalidades políticas y sociales de más de 100 países tomaron parte en la conferencia mundial "La hora de la tolerancia: El periodismo y el desafío del racismo", que se desarrolló en Bilbao entre los días 2 al 4 de mayo. La conferencia estuvo organizada de manera conjunta por la Federación Internacional de Periodistas (FIP) y el sindicato ELA.

des. De hecho, el desafío está en mejorar la profesionalidad, eliminar la censura y propaganda y fomentar una mayor confianza de la sociedad en los medios de comunicación".

■ Aprovechando que la segunda jornada de la conferencia coincidía con el Día Mundial de la Libertad de Prensa, se entregó el primer Premio de la Libertad de Prensa, patrocinado por la UNESCO, a la periodista china Gao Yu, que se encuentra encarcelada.

■ Entre los conferenciantes destacan el premio Nobel de la Paz de 1996, José Ramos Horta, que defendió el derecho a la autodeterminación de todos los pueblos oprimidos; el director general de la UNESCO, Mayor Zaragoza; Brian Keenan, profesor irlandés que sufrió cinco años de secuestro en Beirut; editores y periodistas de EE.UU., Irlanda, o zonas en conflicto como Argelia, Chiapas, Colombia, Hong-Kong, Suráfrica, Israel, por poner sólo algunos ejemplos, así como autoridades locales, autonómicas y europeas.

■ Mención destacada merece también la intervención del obispo de San Sebastián, José María Setién, del escritor Bernardo Atxaga o del secretario general de ELA.



■ A lo largo de este interesante congreso se abordaron temas como el Año Europeo contra el Racismo; la responsabilidad de los medios de comunicación en la guerra; escritores y editores ante la lucha por la tolerancia; la defensa de los derechos humanos y los límites de la libertad de expresión; medios de comunicación y terrorismo; formas contemporáneas de racismo... Paralelamente a todos estos paneles se desarrollaron dos talleres: Género y Medios de Comunicación y Medios de Comunicación vascos.

■ Finalmente, los periodistas presentes en la Conferencia de Bilbao elaboraron un manifiesto, "Declaración de Bilbao", que va a ser la base de una campaña internacional.



El presidente de la FIP, Jens Linde, definió claramente el objetivo del encuentro: "es hora de que los medios de comunicación afronten el desafío del racismo y la intolerancia. Pero esto no significa que debamos sacrificar nuestras liberta-



1. Grupo de congresistas.
2. Bernardo Atxaga.
3. Ardanza, Mayor Zaragoza y Jens Linde.
4. El premio Nobel de la Paz 1996, José Ramos Horta.
5. El Obispo Setién conversa con Gurutz Gorraiz, José Elorrieta y Ramos Horta.

Franqueo concertado  
Nº 08/129