

Landeia

URRIA 1999 OCTUBRE Nº 76 ZENB.

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL

■ LIZARRA-GARAZIK URTEBETE EGIN DU

■ APARTEKO ORDURIK EZ, ESKERRIK ASKO

■ KARTA SOZIALARENTZAKO AUKERA BERRIA

ENSEÑANZA PRIVADA, IKASTOLAS, Y AUTOESCUELAS DE BIZKAIA APLICAN EL CONTRATO DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN

Recreo a los 60

Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 76 URRIA 1999 OCTUBRE

- 3 EDITORIALA** EDITORIAL
Gizartea, bakearen zutabea
- 5/7 ZER BERRI** ACTUALIDAD
Actividades confederales y negociación colectiva
- 11 EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
La sociedad reclama más coberturas sociales
- 12/13 ERREPORTAIA** REPORTAJE
"Herramientas con label". ELA reivindica compromisos concretos de inversiones y creación de empleo fijo en Eurotools (Palmera, Irimo, Heasa y Acesa)
- 14/15 MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
Trabajadores globalizados. Peirens: recuerdos de un sindicalista europeo. Timor Oriental.
- 19 HARIRA** HABLANDO CLARO
Suspensión de pagos y quiebra (II)
- 20/21 GURE JENDEA** GENTE NUESTRA
"Tren de vida". Garbiñe Renobales es conductora de Eusko Tren desde hace 8 años
- 22 LAN OSASUNA** SALUD LABORAL
"Docentes en baja". Estrés y problemas de voz son patologías comunes entre los docentes
- 23 INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
Haize-sorgailuak ezbaian
- 24/25 ERREPORTAIA** REPORTAJE
"Legez kanpoko lana". Aparteko orduak ez dira desagertu
- 26/27 LEGEAREN BUELTAK** PAGINAS JURIDICAS
ABLEen legearen itxurapainketa. Calendario laboral de la CAPV y Navarra
- 28/29 ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas y hemeroteca
- 30/31 HILEKO KRONIKA** CRONICA DEL MES
La historia oficial

ERREDAKZIO TALDEA

Director / Zuzendaria: German Kortabarria

Coordinadora / Koordinatzailea: Nerea Ispizua

Redactores / Idazlariak: Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Bizente Harriola, Iñigo Sagarna y Amaia Betelu

Edita / Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua

Imprime / Moldiztegia: Gestingraf

Depósito legal: BI-195-98

4

Azpikontatzaioaren barruti arriskutsua

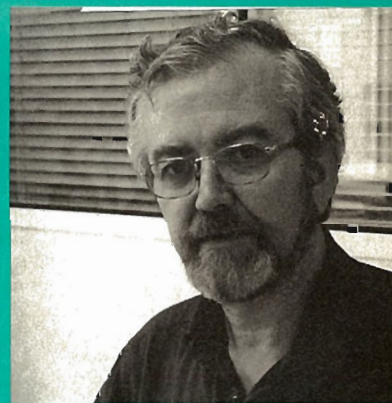
Azpikontata eta zerbitzu-entresen mundua aztertzen du Dani Gomez, Enplegatu, Teknikari eta Elikadura sektoreko Federazioaren idazkari nagusiak. Adibidetzat Sormen enpresa harturik, alor hau nola sortu den, zein arrisku dituen eta berorrek inadministrazioek duten zerikusia azaltzen dizkigu Gomezek hileko sinaduraren txokoan.



8-10

"Vamoa a hablar menos de mesas y más de proyectos"

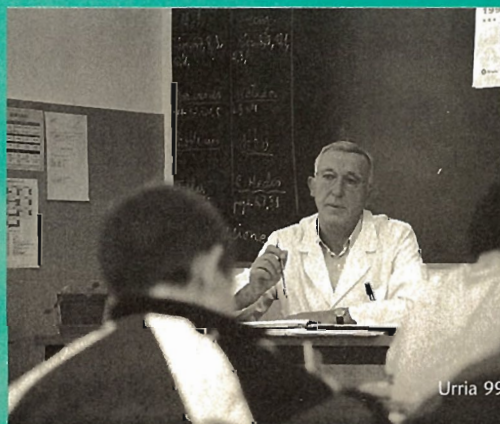
German Kortabarria, portavoz del Comité Ejecutivo de ELA, en el primer aniversario de la Declaración de Lizarra, aclara el alcance político de este acuerdo y analiza el año transcurrido a nivel social y político.



16-18

Recreo a los 60

El pasado mes de septiembre patronales, sindicatos y administración llegaron a un acuerdo para empezar a aplicar en plan de renovación y sustitución de plantillas alcanzado en el seno del CRL en la enseñanza privada e ikastolas de la CAPV, y en el sector de autoescuelas de Bizkaia. Esta medida va a tener consecuencias muy positivas en la creación de empleo en el sector y en la mejora de la calidad de la enseñanza.



Gizartea,

bakearen zutabea

Duela urtebete ETAk su-eten mugagabea iragarri zuen, eta erabaki hori berebiziko itxaropenez hartu zuen euskal gizarteak. Su-etenak disentsio egoerari bide eman ziolako, batetik, eta honekin batera euskal gatazkaren konponbidea behin betiko bideratzeko baldintza askoz ere egokiagoak sortzen zirelako. Urtebete honetan pozik ikusi dugu su-etenaren sendotasuna eta egoera berria izan duen eragin ona, elkarbizitzan eta dinamika berriak garatzerakoan.

Su-etenak dagoeneko urtebete egin du. Mahai gainean badago bakea finkatu eta gatazka era demokratikoan konpontzeko eskaintza eta konpromiso bat: Lizarra-Garaziko adierazpena. Egoera berri hau inork ez luke mehatxutat ulertu behar, aspaldidanik datorren auzi bat konpontzeko aukeratzat baizik.

Lizarra-Garaziko adierazpenaren arabera, gatazkaren mamia politikoa da, eta konponbide politikoa eskatzen ditu; baieztapen hau gero eta biziagoa, gero eta nabariagoa den artean, gobernu espainolak, PPK eta PSOEk auziari izaera politikoa ukatzen diote, eta beren esku dagoen guztia egiten dute horren inguruko eztabaida galaraztearren.

Hain zuzen ere, gatazka konpontzeko ahaleginak egin ordez, indar horiek prozesua zapuzten eta tentsioa hedatzen saiatu dira: Espetxe-politika ankerra, Lizarra hondatzeko setakeria, adierazpen honen edukiak manipulatzeko modu onartezina eta sinatu zutenen aurkako irainak ditugu horren adibide.

Aznarren Gobernuak euskal gatazkaren konponbidean dagokion erantzukizuna ez du bere gain hartu. Gatazka bera badenik ere ukatu egiten du eta *statu-quoare*kiko erabateko menpekotasuna, inolako kritikarik gabea, galdegiten digu guztioi. Gobernu espainolak bistan dena ukatzen du, eta egoera berria era demokratikoan, ez polizialean, administratzeko bere ezgaitasuna agerian gertzen da.

Dena dela, kontutan izan dezagun ezin dugula prozesu hau hondatzen ahalegindu direnen jarrera noiz aldatuko zain egon; aitzitik, prozesuari ekin eta berau bultzatzeko indarra egoera berria sendotzen dihardugunon konpromisotik etorriko da. Bide horretan, noski, oztopoak sortuko dira, eta euskal gizarteak gairaditu egin beharko ditu, kanpoko eragozpen eta zaintzailerik gabe.

Lanean jarraituko dugu gizartean negoziazio eta bakearekiko konpromisoa hedatzearen; lanean jarraituko dugu ere Euskal Herriko gizon-emakumeak marko berri baten alde jardun daitezela. ELAK eta zinezko demokratek helburutzat duten markoan herri honen etorkizuna bertoko biztanleek erabakitzen duten araberakoa izanen da. Hortxe dago irtenbidea; hortik jo dezagun.





Las arenas movedizas de la subcontratación

el punto de que la propia Tesorería de la Seguridad Social contrata servicios con Sormen, que no le paga las cuotas.

Que el precio de la adjudicación no llegue a cubrir las condiciones del convenio no ha preocupado a unos administradores públicos hasta que han visto sobre la mesa la convocatoria de huelga de unos trabajadores y trabajadoras a los que se adeudan más de tres meses de salario. Sólo cuando han visto que los ambulatorios, escuelas y sus flamantes despachos podían quedar sin limpiar se han dado por enterados. A partir de ahí han entrado en una carrera por buscar salidas, que, salvo honrosas excepciones, más buscan mitigar los efectos de su irresponsabilidad y asegurar que alguien haga el servicio, que resolver el problema de las trabajadoras y trabajadores.

Esta situación se ha dado en un sector, el de limpieza, que cuenta con un convenio que regula sus condiciones y que entre otras, garantiza el empleo mediante cláusulas de subrogación, salvo en el caso de Navarra, donde ésta es limitada. En la inmensa mayoría de actividades subcontratadas esto no existe, con lo que la indefensión de trabajadores y trabajadoras es casi absoluta.

Se hace preciso una limitación de estas prácticas y el establecimiento de garantías de estabilidad y de equiparación del personal subcontratado a las condiciones de las empresas usuarias, con participación de los sindicatos, para frenar una degradación paulatina del empleo y casos de flagrante explotación y abuso. En esto la Administración, al contrario de lo que sucede ahora, ha de ser ejemplo y referencia del buen hacer.

DANI GÓMEZ
Secretario general de
la FETA-ETEF

Cuando en el mes de julio se conoció que la empresa de limpieza SORMEN estaba en un proceso de liquidación, la sorpresa fue grande. Un análisis más profundo apunta, sin embargo, a que, más allá de las responsabilidades de una gestión desacertada, estamos ante un ejemplo de las arenas movedizas sobre las que se asienta el espectacular despegue de las empresas de subcontratación de servicios. Un crecimiento que se produce al rebufo de la filosofía de muchas empresas de "hacer lo que es propio y subcontratar todo lo demás", filosofía de la que participa la Administración pública con la ilusión del recién converso.

La especialización y la consiguiente productividad es el argumento que lo justifica, pero que oculta otra realidad menos optimista: La subcontratación es la herramienta que, al igual que las ETTs, utilizan muchas empresas para desregular el empleo, flexibilizar la jornada, anular derechos laborales y reducir drásticamente salarios. Se incrementan los beneficios sacándolos del bolsillo de los y las trabajadoras sucontratadas.

En el caso de SORMEN, además de dejar a las claras la inseguridad del personal subcontratado, ha aflorado la irresponsable complicidad consciente de las Administraciones públicas de la CAPV y de Navarra, que, más preocupadas por presentar unos presupuestos ajustados que por la calidad del servicio público que prestan, han alentado la práctica suicida de "tirar los precios" para adjudicar los servicios. Bajo la premisa de "mejor lo más barato" han hecho dejación de su obligación de velar por el cumplimiento de la ley en materia fiscal, de Seguridad Social y laboral de las empresas adjudicatarias.

Han incumplido la legalidad al conceder los servicios a empresas con deudas al erario público. La coña llega hasta



METAL

Sigue la huelga indefinida en Daewoo

Los trabajadores de Daewoo de Vitoria, que se encuentran en huelga desde el pasado 19 de julio, exigen a la dirección de la empresa coreana compromisos en materia de estabilidad en el empleo, la equiparación de los salarios a la media del sector y una reducción de jornada de 25 horas por cada año de los tres de vigencia del convenio.

Tras año y medio de actividad de la empresa y después de haber percibido miles de millones de ayudas públicas, más de la mitad de los trabajadores tienen contratos precarios, y el salario neto es inferior a las 110.000 pesetas, en la mayoría de los casos.

La situación de Daewoo se corresponde muy poco con aquélla que nos mostraron algunos representantes institucionales –Gobierno Vasco y Diputación Foral de Araba–, que ahora se desentienden de lo que está pasando, a pesar de haber puesto en manos de la multinacional subvenciones millonarias.

Subidas salariales del 33% y 48% en Expert

Un acuerdo en última instancia entre el comité de empresa y la dirección de la factoría Expert Componentes propició la desconvocatoria de la huelga indefinida en la planta de Beriain.

El acuerdo recoge un incremento salarial del 33%, en tres años, para los trabajadores y trabajadoras más antiguos de la plantilla, y de un 48% para los que fueron contratados a partir de diciembre del 97, que cobraban un 10% menos.

Negoziazio kolektiboa

negociación colectiva

La reducción de jornada para los 150 trabajadores de esta factoría será de ocho horas en cada uno de los tres años de vigencia del convenio.

FETA-ETEF

La actitud del gobierno foral impide una salida para las trabajadoras de Sormen

El pasado mes de julio la empresa de limpiezas Sormen inició un proceso de liquidación que todavía no ha finalizado. Mientras que en Gipuzkoa y Araba la situación se ha solventado con el pago de las indemnizaciones pactadas y la recolocación de los trabajadores y trabajadoras de Sormen, en Bizkaia una parte importante de la plantilla sigue a la espera de que se llegue a una situación satisfactoria.

Por su parte, en Navarra, la plantilla de Sormen se encuentra en huelga indefinida por la negativa de la Administración a negociar con los trabajadores y trabajadoras que prestan sus

servicios en los diferentes departamentos del Gobierno foral.

ELA demanda a Sabeco por utilizar sus cursos de formación para cubrir bajas

ELA ha denunciado ante la Inspección de Trabajo al Hipermercado Sabeco de Durango por la utilización de trabajadoras que participaban en un curso de formación para cubrir las vacantes de vacaciones.

En opinión de ELA, los más de cien vecinos de la comarca que han participado en los cursos de formación durante este verano, sin percibir ningún tipo de salario, han sido utilizados para cubrir las vacantes existentes en ese momento.

Algunos de los participantes de estos cursos, señala ELA, han trabajado ocho horas diarias, seis días a la semana, sin percibir salario de ningún tipo y sin los descansos semanales que la ley establece.



Mobilizazio berriak arrain-kontserbagintzan

Hil honetako negoziazio saioetan aurrerapausorik ematen ez bada, mobilizazio berriak izango dira arrain-kontserbagintza alorrean. Langileek bi eskabide nagusi dituzte: kontratuen iraunkortasuna eta soldaten igoera. Bi arazo hauez gain, sektore honetan ematen den bereizkeria salatu dute langileek.

ELA exige negociar en Euskal Herria el convenio de Banca

La comisión sectorial de Banca ha denunciado la situación en que se encuentra la negociación colectiva del sector, ante la aceptación por parte de los sindicatos estatales de los postulados de la patronal, y ha exigido un marco de negociación para Euskal Herria. Para ELA, la posible reducción de jornada, con algún sábado libre adicional, que se presenta como el gran logro, no compensa las renuncias en materia de salarios o condiciones laborales.

IRAKASKUNTZA

Jangela gutxiago ikastetxeetan

Euskal Erkidego Autonomoko ikastetxe publikoetan jangela gutxiago izango da ikasturte honetan. Hezkuntza sailak zaintzaile bakoitzeko umeen kopurua handitzea erabaki du; ondorioz, ehun-



daka zaintzailek euren lanpostuak galduko ditu. ELAren iritziz, dirua aurreztearren hartutako erabaki horrek zerbiztu hau hankaz gora jarriko du.

SERVICIOS PUBLICOS

Los funcionarios del Estado, sin negociación

La Federación de Servicios Públicos de ELA ha criticado el convenio firmado por los sindicatos CCOO y CSIF para los empleados públicos de la Administración del Estado. Según ELA, los incrementos salariales pactados en el acuerdo son insuficientes, y no se

concretan medidas para favorecer la creación de empleo en el sector. La Federación de Servicios Públicos ha exigido el establecimiento de un ámbito de negociación para Euskal Herria en este sector.

ELA exige la readmisión de un delegado despedido en el ayuntamiento de Ugao-Miraballes

Un centenar de delegados y delegadas de ELA protagonizaron un encierro en el despacho del alcalde de Ugao-Miraballes para exigir la readmisión de un trabajador despedido. Los representantes de ELA exigieron al alcalde de esta localidad vizcaína el cumplimiento del acuerdo alcanzado recientemente con el propio edil para la readmisión de este trabajador y delegado. Los Tribunales declararon el despido improcedente.

La sectorial de prisiones critica la política penitenciaria de Interior

La sectorial de prisiones de ELA ha remitido una carta al ministro del Interior, Mayor Oreja, en la que se critica su política penitenciaria. "Los presos y presas vascos son utilizados como moneda de cambio en base a determinados intereses políticos y estratégicos", a la vez que exige que



se cumpla la ley y la voluntad de la sociedad vasca.

En este sentido, la sectorial de prisiones de ELA ha calificado de insuficiente el traslado de los 105 presos/as anunciado por Interior.

Movilizaciones en la Sanidad Privada de Gipuzkoa

Los trabajadores y trabajadoras del sector de la Sanidad Privada de Gipuzkoa han iniciado movilizaciones ante el bloqueo de la negociación colectiva de este año. La plataforma sindical recoge un incremento del IPC+2.000 pesetas, una reducción de jornada de 14 horas y la regulación del calendario laboral, entre otros aspectos.

IGEKO

Contra las "banderas de conveniencia"

Dentro de la campaña que la Federación Internacional del Transporte está llevando a cabo para protestar por la utilización de banderas de convenien-



cia, el pasado 30 de septiembre tuvo lugar una concentración de delegados de ELA en el puerto de Santurtzi.

Hace dos años la Federación Internacional del Transporte desarrolló una campaña de características similares, gracias a la cual se firmaron 112 nuevos convenios, y los trabajadores percibieron más de millón y medio de dólares en concepto de salarios no pagados.

Por medio de la utilización de banderas de conveniencia los buques europeos eluden el pago de impuestos, tienen tasas de registro más baratas y contratan a tripulantes en condiciones laborales inhumanas y salarios de miseria. Las banderas de conveniencia más usuales son las de Panamá, Bahamas, Barbados, Liberia y Sri Lanka

Confederación Konfederazioa

Euskal sindikalismoa baztertuta Nafarroan

Euskal sindikalismoak Nafarroan jasaten duen bazterketa salatu zuen Jose Mari Oategi, ELAko arduradunak, Jose Luis Castejon lurralde honetako Legebiltzarreko Lehendakariarekin, izandako bileran. Otaegik Legebiltzarreko Lehendakariari ELA eta LABek langileen heren bat ordezkatzeko dutela azpimarratu zion, eta bi sindikatu hauek erakunde publikoen aldetik jasaten duten bazterketa onarezina dela.

Legebiltzarreko Lehendakariarekin izandako bilera honetan egoera ekonomikoaren azterketa egin zuen Otae-

gik, eta enplegua sortzeko gobernuak eta UGT eta CCOOko egindako akordio salatu zuen. Otaegiren esanetan, akordio honek ez du enplegu berria sortzeko balio izango, eta 35 orduko lan astea aldarrikatu zuen.

55 accidentes mortales en seis meses

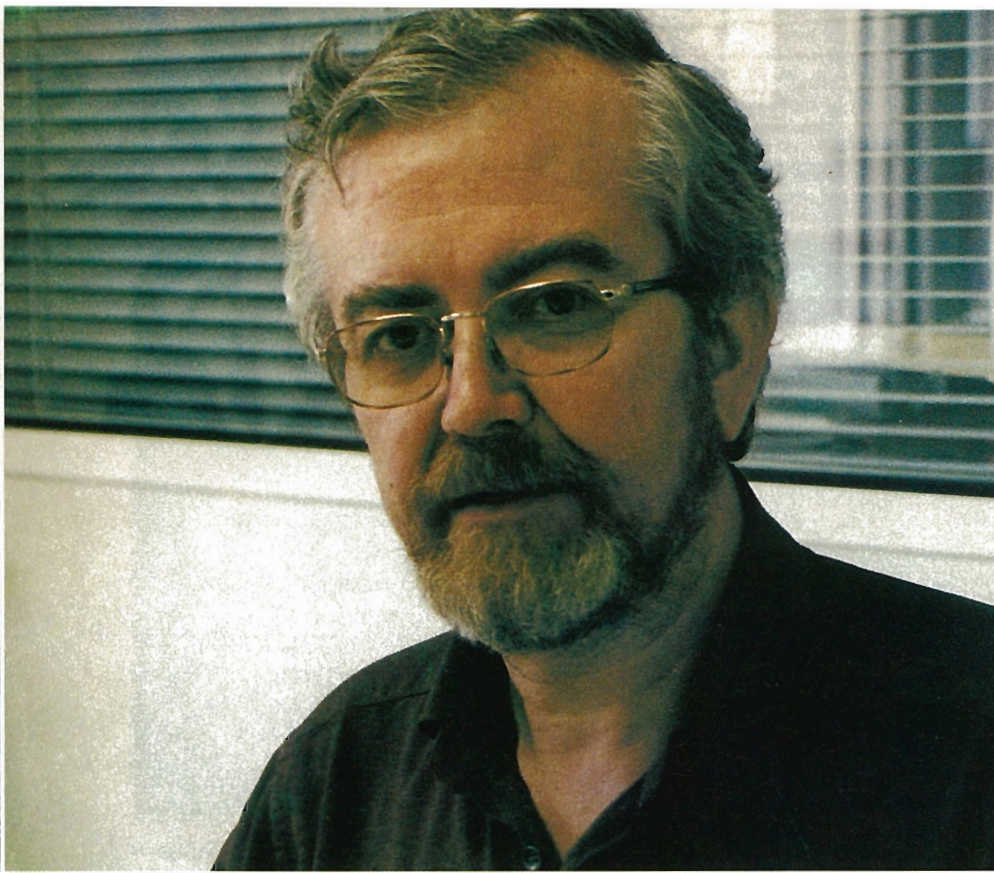
Durante el primer semestre de este año se han registrado en Euskal Herria 29.941 accidentes, de los cuales 55 han sido mortales y 375 graves. Estos datos indican que la siniestralidad ha aumentado un 7% con respecto al mismo periodo del año pasado. Para Luis Mari Arana, responsable de ELA

en el sector de la construcción, este incremento se debe, en gran medida, al alto índice de precariedad y subcontratación existente.

Hobetuz apuesta por los centros de formación

Desde el pasado mes de septiembre los centros de formación que participan en proyectos financiados por Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua) deberán contar con instalaciones y profesorado homologado. Con ello, se pretende favorecer la formación de calidad y erradicar cualquier posibilidad de fraude durante la impartición de los cursos, al mismo tiempo que se pone a disposición de las empresas una lista de centros a los que pueden acudir para cubrir sus necesidades formativas.

Juan Antonio Korta



Al año de que se hiciera pública, la declaración de Lizarra, que certificaba el inicio de una nueva fase política en Euskal Herria, o más bien sus firmantes, están en boca de todos. Sin embargo, las fuerzas políticas y sociales contrarias han desarrollado la estrategia de sembrar la confusión y rehuir el debate sobre su contenido. Por eso, para algunos no está muy claro qué significa, cuál es su alcance político. Para aclarar estas cuestiones y conocer cómo ve ELA el año transcurrido desde aquel 12 de septiembre, entrevistamos a German Kortabarría, portavoz del Comité Ejecutivo y representante de ELA en el proceso de gestación de aquel decisivo documento.

German Kortabarría, portavoz del Comité Ejecutivo de ELA, ante el aniversario de Lizarra-Garazi

“Vamos a hablar menos de mesas y más de proyectos”

—¿Cómo ha valorado ELA el año transcurrido desde la declaración de Lizarra y la tregua de ETA?

—Ha sido un buen año en la medida en que se han dado pasos muy importantes para la superación de una situación de conflicto, en que se han empezado a desarrollar procesos de colaboración que hasta entonces eran impensables, y también —como decíamos en la nota sobre el año de tregua— ha sido un año en que la sociedad vasca vive una nueva situación.

Pero este año es sólo el inicio de un proceso que a todos corresponde impulsar, desarrollar y orientar en la dirección adecuada.

Hay un escenario que ha demostrado no ser válido: por un lado, el intento de forzar un cambio de marco jurídico-político mediante la lucha armada,

y por el otro, el mantenimiento de ese marco a ultranza.

En este momento nos estamos moviendo entre la actitud obstruccionista y saboteadora de quienes quieren, a toda costa, evitar la consolidación de un nuevo escenario y las dificultades lógicas de formulación de la nueva situación.

Urte hau guztion
artean aurrera atera
beharreko
prozesuaren hasera
besterik ez da izan

—La declaración de Lizarra dio paso al anuncio de una tregua indefinida por parte de ETA. Desde entonces ha sido objeto de ataques y críticas por parte de quienes ni siquiera quieren discutir. Pero, ¿qué supone la declaración de Lizarra?

—Lizarra hace dos aportaciones fundamentales: una propuesta de método para encauzar de una vez la resolución de un contencioso histórico y el compromiso de una serie de fuerzas políticas, sociales y sindicales de trabajar en esa línea.

—¿Cuál es la virtud, el valor del foro en adelante?

—Es importante situar Lizarra-Garazi en sus justos términos, y no se puede pretender que agote ni la actividad ni los proyectos de las organizaciones que están en Lizarra.

Desde luego, quienes estamos ahí pensamos que la superación del conflicto debe venir de un diálogo más amplio, de una negociación más amplia que la que se pueda desarrollar entre quienes están en el foro, pero en cualquier caso, los principios democráticos que plantea la declaración deben ser referencia obligada en cualquier planteamiento. Carece de sentido, por tanto, decir que hay que superar Lizarra.

Resolver el conflicto

–Lizarra-Garazi propone un método para resolver el conflicto. Pero PP y PSOE niegan ahora que exista tal conflicto..

–Negar la existencia del conflicto político, reducirlo a un problema de criminalidad o de patología psiquiátrica de “los nacionalistas”, como acaba de hacer Redondo *junior*, es negar la evidencia para evitar el debate de fondo. Se les llena la boca de democracia, pero tienen muy claro que de ningún modo van a reconocer el derecho a existir, como opción política legítima, a cualquier planteamiento que se proponga un marco distinto al de la Constitución-Estatuto-Amejoramiento. En este sentido, el Gobierno español actúa con una visión muy a corto plazo, con muy poca talla política; está desaprovechando una ocasión histórica para dar salida estable al conflicto secular de las relaciones de

Besteen inmovilismoa geu mugituz eta gizartea geuregana erakarriaz gaintitu behar dugu

esa compleja realidad que es Euskal Herria en el marco estatal y europeo.

–Ejemplo de la poca talla política sería la política penitenciaria...

–La cuestión de los presos es un tema viejo, en el que el Gobierno central está aplicando el manual de guerra. La presión sobre los presos es un elemento más que busca varios objetivos: pretende presionar a la organización armada –en este sentido los presos y sus familias son rehenes del gobierno–, y tensionar a la sociedad vasca, sobre todo a los sectores más próximos y más sensibles a esta problemática. Para el PP los presos son un medio más de evitar que el conflicto político se plantee en su desnudez.

–¿Por qué mejoraría la situación si se dieran pasos decididos en la política penitenciaria?

–La declaración de Lizarra-Garazi, tomando el ejemplo irlandés e inten-

tando aplicar reglas de sentido común en la resolución del conflicto, plantea que el conflicto se soluciona hablando. Y para que ese diálogo sea más fácil es muy importante que se intente lograr un clima de mayor distensión. Precisamente el alto el fuego de ETA es un factor de distensión muy importante, y una política penitenciaria distinta, más humana o incluso que simplemente se ajustara a la propia legalidad, supondría una respuesta igualmente de distensión y facilitaría las condiciones para el diálogo.

Lo que pasa es que el Gobierno español no está por el diálogo y desarrolla una agresividad política sin precedentes. Las cosas que se están diciendo, por ejemplo, de Lizarra-Garazi, son de tal calibre –valga el término bélico– que sólo se explican por el pánico que el Gobierno siente ante un escenario de diálogo.

–Primero nos dicen que es la violencia la que impide plantear determinadas reivindicaciones políticas; ahora, que esas reivindicaciones no son posibles dentro del marco constitucional...

–Está claro que el Gobierno español, el PP y el PSOE se han quitado la careta. Aquel discurso de que “en democracia y sin tiros, cualquier proyecto político es viable” ha ido a la papelera en el momento en que la tregua de ETA y la propuesta de una vía negociada y democrática de resolución del conflicto, en la cual todos los proyectos políticos planteados de forma democrática fueran viables, ha supuesto un cambio de escenario.

Ahora ya se agarran a la legislación vigente como si fuera algo totalmente intangible y niegan legitimidad a quienes pensamos que nuestros proyectos no tienen cabida dentro de este marco jurídico en su actual configuración.

Una sociedad más justa

–¿Cómo se puede atraer a las fuerzas estatales a este proceso?

–A la mano tendida que supone Lizarra-Garazi, PP y PSOE han contestado con un corte de mangas. Esto es algo que debemos tener muy claro y no obsesionarnos en la búsqueda de mesas de diálogo cuando, hoy por hoy, aquellas fuerzas no tienen ningún



interés en dialogar. El problema no es de falta de mesas, sino de exceso de inmovilismo.

Y el inmovilismo lo tenemos que superar con movimiento, ganándonos a la sociedad, también a la parte de la sociedad que en este momento pueda no ver claros nuestros planteamientos, explicando el carácter democrático, integrador de nuestros proyectos, y haciendo bien las cosas.

Hemos dicho en muchas ocasiones que un proyecto soberanista sólo podrá salir adelante si implica un modelo de sociedad más justo, más integrado; la gente tiene que ver que con el modelo que proponemos va a salir ganando. Y la aportación del sindicalismo vasco a la construcción nacional es precisamente nuestra pelea por una sociedad más justa.

—¿Cuál será a partir de ahora la labor de ELA en relación con el nuevo proceso político que se inicia?

—De cara al futuro hay proyectos políticos distintos. En clave de un nuevo marco jurídico-político, quienes militamos en ELA tenemos muy claro que el marco propio de relaciones laborales debe ser un objetivo esencial, irrenunciable, porque los trabajadores necesitamos que los instrumentos y contenidos del ámbito laboral y social estén en nuestras propias instituciones. Por eso, vemos bien otras iniciativas, participamos en Lizarra-Garazi, pero somos conscientes de cuál es el campo fundamental de nuestra propuesta y actividad, y seguiremos en esa línea.

G. Zeberio

PPrentzat presoen auzia gatazkaren mamia saihesteko erabiltzen duen tresnetako bat da

Mugi gaitezen, mugi daitezen

Lizarran bildutako Irlanda Foroa gatazkaren konponbiderako agiri bateratua lantzen hasi zenean hainbat forokidek garbi ikusi genuen orduko eginkizun horretan ardura nagusia alderdi politikoei zegokiela.

Foroak adierazpena adostea bazuk uste baino lehen lortu zuen eta, ondorioz, euskal gizartearen gehiengoa biltzen duten indar politiko, sindikal eta sozialek gatazkaren konponbiderako proposamena mahai gainean jarri zuten. Nekez eztatibada liteke Lizarra-Garazi adierazpenaren izaera demokratikoa; nekez ukatu, gatazka politiko bati irteera demokratikoa eman nahi izanez gero, adierazpenak proposatzen dituen bideetatik, edo oso antzekoetatik, abiatu beharra. Alta, estatuek eta estatuzaleek ez dute elkarrizketarako gonbitea aintzat hartu nahi izan. Eztatirra urratu arte aldarrikatu dugu elkarrizketarako deia, baina entzungor egin dute eta iraina, eraso eta mespretxuaren ordaina besterik ez dute eman.

Borondate onenarekin saia gitezke honelako edo bestelako mahaiak osatzen, baina benetako arazoa ez da mahaiak nola osatu, alde baten borondate falta baino. Beraz, Lizarra-Garaziko kideok aldi berri bat hasi behar dugu. Argi geratu da proposamen erabat demokratiko eta baketsuak jasotako erantzun oldarkor eta inposatzaileak eragin duen geldialdia gainditu eta guk ere erasoari ekiteko unea dela.

Beraz, nazio eraikuntzari eman behar diogu lehentasuna. Honek ez du esan nahi Lizarra-Garaziko bilgunea baztertzen denik, gaur elkarrizketari uko egiten dioteneke jarrera aldatzen dutenean agiri hori ezinbesteko abiapuntu izango baita. Baina nazio eraikuntza norberak bere alorrean egin behar du, eta langintza honetan euskal sindikalismoak ez du inoren joaldun edo koltxoi izaterik onartuko. Aitzitik, bere proiektua eta aldarrikatzen duen gizarte eredu bultzatzea du eginkizun nagusia. Eta eginkizun hori ez du saihestuko.



El Parlamento vasco retomará el debate de la Carta de Derechos Sociales

Más coberturas sociales

Próximamente el Parlamento Vasco retomará el debate de la Carta de Derechos Sociales. Mucha gente todavía no conoce esta iniciativa, a pesar de que se comenzó a gestar hace tres años, y de que se realizó una recogida de firmas masiva, que contó con el apoyo de más de 80.000 personas en la CAPV y de 7.000 en Navarra.

Los contenidos de la reivindicación popular son, en esencia, la aplicación de medidas de reparto del trabajo en el sector público (al careerse de competencias legislativas para el sector privado) y la aplicación de una renta básica para todas las personas sin ingresos suficientes.

Nos encontramos, por tanto, ante una demanda coincidente con las pretensiones sindicales de reducción de la jornada y de aumento de las coberturas sociales.

En este artículo nos vamos a referir sobre todo al segundo aspecto. Es conveniente recordar que tres de cada cuatro personas en desempleo carecen de cobertura del INEM. Además, el gasto en protección social en la CAPV es del 21% del PIB, frente al 28% de media de la Unión Europea. Es decir, si el gasto en protección social en la CAPV fuese igual al de la media comunitaria al año se tendrían que destinar unos 400.000 millones de pesetas más que los que realmente se destinan.

Modelo puramente asistencial

El parlamento de Navarra rechazó los contenidos de la Carta de Derechos Sociales, optando por establecer un Ingreso Mínimo de Inserción similar al ya existente en la CAPV. Ello supone una elección por un modelo meramente asistencial, que garantiza la subsistencia y que las personas no se mueran de hambre, pero se queda muy lejos de garantizar un nivel de vida digno, al que todas las personas tenemos derecho.

Es necesario, cuando vemos que la riqueza crece constantemente, cuando los beneficios empresariales aumentan de manera escandalosa, que el reparto de la renta que se genere beneficie a la mayor parte de la población.

El camino hacia una sociedad más justa, más igualitaria, más solidaria, pasa por un aumento de las coberturas sociales, para lo cual la Carta es una oportunidad que no se puede perder.

En este momento es importante pasar también de la reivindicación genérica a establecer un mayor nivel de compromiso, por lo que se están preparando diversas movilizaciones. Deben mejorarse las prestaciones sociales, para lo cual los presupuestos del Gobierno Vasco (y también del de Navarra) deben incorporar dotaciones presupuestarias importantes.

No es de recibo rechazar esta propuesta a la vez que se viene aplicando una política fiscal permisiva, complaciente, con el fraude masivo de decenas de miles de millones de pesetas anuales. Además, las instituciones vascas han preferido recortar los impuestos pagados por las rentas empresariales y por quienes tienen más dinero, a mejorar las prestaciones sociales o generar empleo a través de unos mejores servicios sociales.

En definitiva, el reto de caminar hacia la mejora de las condiciones de vida pasa, en este momento, por el compromiso con la Carta de Derechos Sociales.

Mikel Noval

Gizartea zuzenago
izan dadin babes
soziala hobetu
behar da





Tras más de quince años de crisis y reconversiones continuas, de pérdidas de empleo y futuro incierto, los más de 800 trabajadores/as que componen en la actualidad las plantillas de las empresas fabricantes de herramienta Palmera, Irimo, Heasa y Acesa, empiezan a ver la luz al final del túnel. El comienzo de la recuperación coincide con la aparición en escena de Snap on, multinacional americana que se convierte en máximo accionista de una nueva sociedad que pasa a denominarse Eurotools. Desde entonces han pasado cuatro años, en los que primero hicieron aparición los números negros en la cuenta de resultados, después empezó a crearse empleo y, finalmente, gracias a la presión sindical, pasaron a fijos más de 60 jóvenes.

ELA reivindica compromisos concretos de inversiones y creación de empleo fijo en Eurotools (Palmera, Irimo, Heasa y Acesa)

Herramientas con label

A pesar del relativo optimismo reinante, los miembros de las secciones sindicales de ELA en Palmera, Irimo, Heasa y Acesa (Eurotools) son conscientes del arma de doble filo que constituyen las multinacionales, por lo que sus principales objetivos son el logro de compromisos concretos en materia de inversiones, y la progresiva conversión de los trabajadores eventuales en fijos.

-¿Hay motivos reales para estar preocupados por el futuro de Eurotools?

-Evidentemente la situación hoy es cualitativamente mejor que la de hace unos años. La empresa está obteniendo beneficios y se está contratando gente joven en producción.

Sin embargo, queremos garantías, porque las multinacionales son un arma de doble filo, se rigen por criterios exclusivamente economicistas, así que nuestro objetivo es lograr de Snap on compromisos a todos los niveles. En estos

momentos nos preocupa, por ejemplo, que Snap on, que entra en el 95 en Eurotools como estrategia de penetración en Europa, haya adquirido recientemente la división de herramientas de la empresa sueca Sandvik.

Nuevas contrataciones

-¿Cuáles son, a corto plazo, los principales objetivos que os planteáis como secciones sindicales?

-Cada planta tiene una representatividad sindical distinta y funciona de manera autónoma a nivel social y laboral, sin

embargo, como ELA, es evidente que intentamos llevar una línea común.

Nuestros objetivos son consolidar el máximo empleo estable en todas las plantas; mejorar las condiciones salariales y de salud laboral a través de la negociación colectiva; apostar claramente por el contrato de relevo, para rejuvenecer la plantilla y crear empleo estable, e incorporar a esa gente que está entrando y va a entrar al proyecto de ELA.

-Tras 20 años de destrucción continua de empleo han empezado a hacerse nuevas contrataciones...

-Que se contrate gente, sobre todo en producción, ha sido un paso muy positivo cara al futuro. Pero hay que ir más allá, hay que consolidar esos empleos. No podemos seguir permitiendo el mantenimiento de un colchón de eventuales como el actual. El caballo de batalla de los próximos años va a ser el empleo fijo.

ELAk inbertsioei eta enpleguari buruzko konpromisoa eskatzen dio enpresari

-El año pasado ha habido 60 contrataciones fijas; sin embargo, no estáis del todo satisfechos...

-No podemos estarlo. En las negociaciones del último convenio se consigue que 60 eventuales pasen a fijos, pero lo hacen sin generar antigüedad.

Es un tema complicado. La empresa se ha negado en redondo en mantener la antigüedad para las nuevas contrataciones. Ante este chantaje, las soluciones en las distintas plantas han sido también distintas. En cualquier caso, nos parece que no se pueden mantener indefinidamente estas situaciones y que los jóvenes tienen que ser la punta de lanza para que, entre todos, esto cambie.

-Dentro de esa apuesta vuestra por consolidar empleo, ¿qué papel puede jugar el contrato de relevo y sustitución?

-En estos momentos no hay trabajadores de 60 años porque, en las sucesivas reconversiones, ha ido saliendo de la empresa la gente más mayor. Sin embargo, en los próximos cuatro años va a haber un número importante de gente que alcance esta edad en el grupo, y nuestra posición es la de potenciar el contrato de relevo, para dar una buena salida a esa gente, por un lado, y permitir el acceso de jóvenes a las empresas, por el otro.

Seguir invirtiendo

-Decíais antes que vais a exigir compromisos concretos en materia de inversiones. ¿Hasta qué punto hay una apuesta tecnológica en el grupo?

-El tema de las inversiones nos preocupa, porque demuestra la apuesta y confianza en el proyecto. Para el período 1999-2000 se ha aprobado una inversión de 500 millones de pesetas.

Además, en los últimos años, Eurotools ha hecho una planta moderna en Irún, y en Vitoria se está invirtiendo bastante en forja. Sí hay una apuesta de renovación de maquinaria, también hay un proyecto a medio plazo de modificación de almacenes... Nuestra reivindicación es consolidar todo esto.

-Tras tantos años de crisis y reconversiones, ¿en qué niveles salariales os movéis?

-Durante muchos años hemos tenido que realizar, obligados por las circunstancias, un sindicalismo de crisis. Ahora, tras muchos años de pérdidas, la coyuntura ha cambiado. La empresa lleva tres años de beneficios y creemos que es hora de reivindicar por encima del IPC y ganar poder adquisitivo.



-Comentábais antes que el tema de seguridad os preocupaba...

-Así es. Vamos a exigir que se elabore un mapa de riesgos, algo de lo que carecemos en todos los centros. No es suficiente que el de seguridad diga que hay que usar guantes o gafas protectoras.

Jóvenes "al poder"

-'Futuro' es una palabra que habéis repetido mucho a lo largo de la entre-

vista a nivel laboral. ¿Estáis preparando también el futuro a nivel sindical?

-Sí. Estamos trabajando en ello, aunque hay que reconocer que cuesta involucrar en el sindicalismo a la gente más joven.

Lo que está claro es que los jóvenes van a tener que empezar a tomar las riendas, a tomar el relevo, porque los tiempos han cambiado y hay problemas, como los que hemos explicado antes, que les afectan a ellos muy directamente.

También hay otro tema, al menos en nuestra empresa. Muchos somos cosecha del 78, llevamos ya 20 años en la historia sindical, años, además, de crisis, en los que ha habido que hacer de bomberos para intentar que la empresa saliera adelante. Ahora las cosas han cambiado. Vivimos tiempos de una cierta bonanza. Hay que cambiar el chip reivindicativo, olvidarnos de la historia esa de que todos estamos en el mismo barco y empezar a exigir nuestra parte en los beneficios.

En esa idea de futuro también tenemos que hablar de la necesidad de ir incorporando mujeres. En nuestra empresa y en el Metal hay pocas, y que militen, menos. Hay que empezar a romper esta tendencia.

-A finales de noviembre hay elecciones sindicales. ¿Por qué es importante que ELA gane esta cita electoral?

-Nos jugamos mucho porque en el grupo hay una igualdad sindical importante, y para llevar adelante nuestros objetivos tenemos que mejorar la correlación de fuerzas existente en la actualidad. Votar a ELA es apostar por todas las ideas que hemos venido comentando, y hacerlo a pie de empresa.

J. Jayo

Zer dago Eurotools atzean?

Eurotools taldeak erremintak egiten ditu, besteak beste lerro zuriko tresnak, aliketak, tornuzilak eta segurtasun erremintak. Taldeko lantegiak honako hauek dira: Irunen Palmera, 269 langilerekin; Urretxun, Irimo, 164 langilerekin, eta Gasteizen Heasa eta Acesa, 374 lagune-ko plantila dutelarik.

Guztira, 807 langile, eta horietatik 124k aldi baterako kontratua dute. Azken bi urteotan 60 lanpostu inguru finko egin dira.

Lantegi bakoitzak bere produktu bereziak lantzen ditu, ekoizpen prozesuetan funtzioak ez nahastearren.

■ Snap-on

1995an Snap-on multinazional amerikarrak erosi zuen taldea, European sartzeko bidetzat hartuaz. Snap-on taldeak 2.100 milioi dolarreko salmentak (325.000 milioi pezeta inguru) eta 13.500 langile ditu.

Suedian eta Euskal Herrian bertan egin dituen azken erosketek kezka eragiten diete taldeko ELAren atal sindikalei.



Trabajadores globalizados

Cuando en economía se habla de 'globalización', este término significa, entre otras muchas cosas, que no sabemos dónde se han fabricado los calcetines que vestimos. Ni dónde, ni, sobre todo, en qué condiciones han sido confeccionados. Con frecuencia, hasta la etiqueta del "Made in ..." miente.

Importantes firmas norteamericanas (Gap, Tommy Hilfiger, Ralph Lauren, etc.) han sido denunciadas por vender, con etiqueta de fabricación USA, prendas de moda confeccionadas en realidad en Saipan, isla perdida en el Pacífico. De Saipan las prendas vuelan a EE UU, desde donde se distribuyen. Es un caso. Y lo más grave no es lo de la etiqueta.

Seguimos con el caso de Saipan y la confección de ropa de moda. Tras una denuncia formulada por 250 trabajadores contra algunas marcas norteamericanas, se ha sabido algo más de las condiciones laborales en que se ha trabajado para producir las elegantes prendas.

En Saipan, territorio dependiente de EE UU, trabajan en la confección de esta ropa unos 13.000 personas, principalmente mujeres procedentes de China. Su contratación se realiza con la promesa –falsa– de que irán a trabajar a los Estados Unidos. Antes de la firma del contrato deben pagar como medio millón de pesetas a quienes las reclutan. A continuación entran en un mundo de explotación sin escrúpulos: 14 horas diarias de trabajo; alojamiento en barracas sin agua potable, ni las condiciones sanitarias mínimas; prohibición de quedar embarazadas –con aborto obligatorio en ciertos casos–, etc.

El costo de una camiseta T.H. en esas condiciones: 700 pesetas. Esa camiseta se vende en Gran Bretaña a cerca de 10.000 pesetas. Son datos ofrecidos por una investigación del diario de Londres *The Independent*.

Saipan es sólo un caso. En gran parte de América son las 'maquilas': Empleo, femenino en gran medida, en régimen de superexplotación, que puede estar creando, además, la matriz de un nuevo modelo de mujer generado por el fundamentalismo de una economía globalizada de mercado.

Peirens: recuerdos de un sindicalista europeo

Después de 40 años consagrados al movimiento obrero, Willy Peirens ha dejado la presidencia de la confederación sindical belga CSC. Desde hace muchos años, ELA ha mantenido relaciones estrechas con la CSC, cuya trayectoria sindical nos ha servido con mucha frecuencia de referencia interesante. Peirens ha resumido algunas de las experiencias de su largo caminar sindical:

● Lo más negativo

"Todos los cierres y reestructuraciones, pero sobre todo el desprecio con que se trata a los trabajadores. Se ha ido de mal en peor. También guardo sentimientos muy negativos de muchas negociaciones que han fracasado. He constatado que, aun asistidos por los mejores argumentos del mundo, no se nos quiere comprender. Por eso hay que ser perseverantes en la construcción del contrapoder sindical".

● Los mayores desafíos sindicales

"En esta sociedad injusta, continuar luchando contra las desigualdades sin cesar: contra todas. Entre nosotros y en todo el mundo".

● La fuerza del sindicalismo

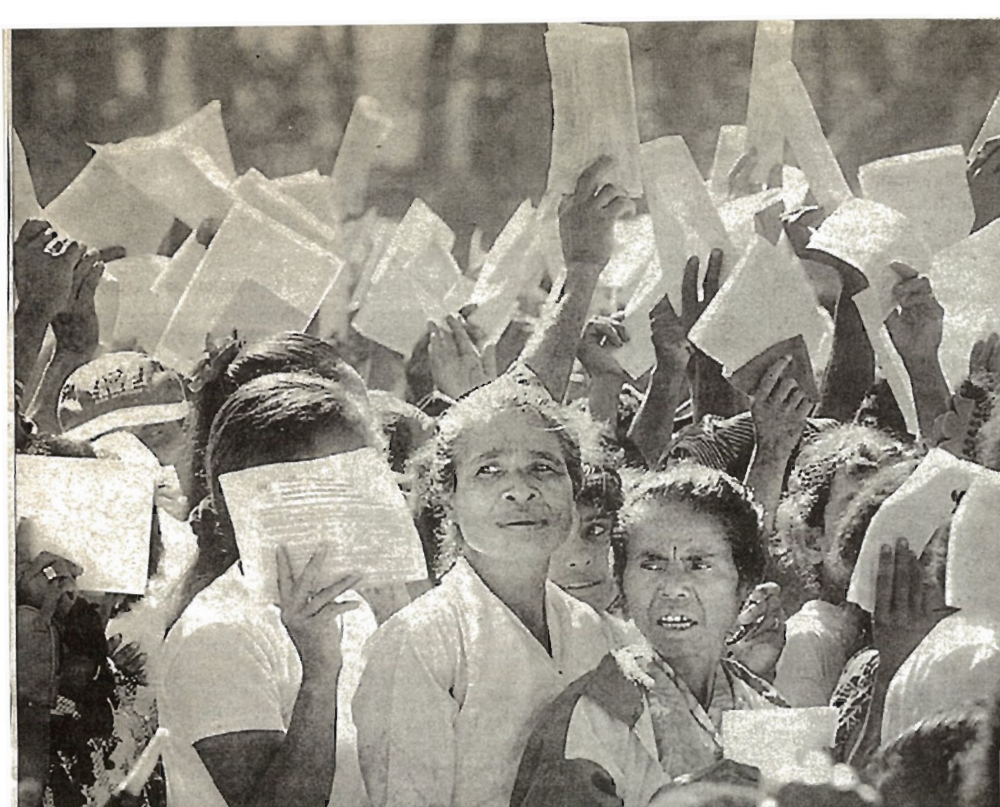
"Yo diría: la base de nuestro compromiso y el compromiso de nuestra base. La base: la promoción y el respeto de la persona humana en nuestra sociedad. Ahí se funda todo. Y con ello, el trabajo en la base, el trabajo sindical en base, el trabajo sindical en las empresas y en las comarcas, con los millares de militantes que se comprometen solidariamente."

● La función sindical

Recuerda Peirens épocas en las que se atribuía al sindicalismo, en Europa, una acentuada función institucional. Y añade: "Yo he llegado a ser presidente de la CSC en un momento en que claramente se exigía que el sindicato desempeñara su propio papel de manera clara en forma de grupo de presión ante la política".

Refiriéndose a este mismo tema, en otra entrevista el ex presidente de la CSC amplía su reflexión: "Este papel específico del sindicato consiste justamente en esforzarse por desplazar las fronteras de lo que es políticamente defendible (posible) por medio de tomas de posición responsables y apoyadas ampliamente. Es ahí donde reside la importancia de la actuación en la base. En efecto, son los militantes los que hacen posible el movimiento (el desplazamiento), y no el presidente del sindicato o el servicio de estudios.

V. Bengoa



La historia de un pueblo que lucha por sobrevivir en un orden mundial cada vez más insolidario

Timor oriental

Ekialdeko Timor eguneroko albiste bilakatu zaigu hedabideetan: abuztuaren 30eko independentziari buruzko erreferendumaren emaitzak ezagutu eta zenbait ordutara armada indonesiarrek prestatu eta babestutako miliziek uhartearen erdia benetako infernu bihurtu zuten. Erasoak, suteak, atxiloketak eta milaka hilketa egin dituzte zibilen aurka, bere buruaren jabe izan nahi duen herri baten aurka. Hauxe izan da egun luzetan zehar timortarrek bizi izan duten amesgaiztoa.

El voto positivo de más de las tres cuartas partes de la población de Timor Oriental por su soberanía, dio como resultado asesinatos, violaciones y el inicio de un éxodo forzoso para millares de trabajadores timorenses, cuyo fin parece todavía incierto a pesar de que las fuerzas de paz de las Naciones Unidas hayan obtenido el permiso necesario desde Yakarta para poder mantener un "acuerdo" de paz.

Tras diez días de independencia de Portugal, Timor Oriental fue invadido por Indonesia el 7 de diciembre de 1975. Desde entonces, tal como lo hiciera durante los cinco siglos de colonización que ha soportado esta nación, la sociedad tradicional timorense, los mauberes, ha conseguido que su cultura sobreviva.

Tras un golpe de estado por parte del FRETILIN (el frente de liberación nacional, que agrupaba a todas las fuerzas nacionalistas en todos los sectores de la sociedad), por el que se declaró la independencia de Timor Oriental el 28 de Noviembre de 1975, el 7 de diciembre Indonesia invadió la nueva república. En junio del año siguiente una denominada "Asamblea del pueblo" aprobó la anexión de Timor como una provincia de Indonesia.

Política de exterminio

Durante toda la ocupación, Indonesia adoptó una política de exterminio tal que se estima que terminó con un 20% de la población, llegando a for-

mar e instruir militarmente a jóvenes en un intento por poner a los mauberes en contra de ellos mismos.

Portugal consiguió en 1980 que la Unión Europea adoptara una posición sobre el tema, defendiendo el derecho a la autodeterminación del pueblo maubere, y la necesidad de un fin negociado y la condena de la ocupación indonesia. En 1989 el Subcomité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó una moción condenando la ocupación indonesia y la represión en Timor Oriental. Es sorprendente que estas hayan sido las únicas voces que en más de 24 años se han levantado a favor de este pueblo.

Desgraciadamente, en este periodo la represión aumentó de tal forma que se obligó a las familias a escribir en las puertas de sus casas una lista con los nombres de los que allí vivían, se esterilizó a las mujeres mauberes de forma compulsiva y se prohibió el idioma nacional en las escuelas. También llegaron a descubrirse fosas comunes en diferentes partes del país. Las políticas de transmigración apoyadas por las autoridades indonesias redujeron al pueblo Maubere a una minoría en su propio territorio.

Silencio internacional

Pero acaso se comprende menos la posición de los Estados Unidos, cuyo presidente, el quinto consecutivo que ha ignorado la lucha por la independencia del pueblo de Timor, utiliza como estandarte la defensa de civiles inocentes. Pero, claro, hay que tener en cuenta que Indonesia controla el estrecho de Malaca, constituyéndose así en el gran (o quizás único) baluarte del sur contra la 'gran amenaza china'.

Indonesia practica un islamismo tolerante que se espera influya a sus correligionarios más militantes. Por lo que habrá que entender la filosofía de la administración norteamericana como la defensa de civiles inocentes, siempre y cuando el matón de turno no cuente geopolíticamente.

¿O es que acaso pensaban que China (Tibet), Rusia (Chechenia) o Indonesia (Timor Oriental) eran lo mismo que Serbia (Kosovo)?

Amaia Betelu



Acuerdo para empezar a aplicar el plan de renovación de plantillas en la enseñanza privada e ikastolas de la CAPV, y en el sector de autoescuelas de Bizkaia

Recreo a los 60

Joan den irailaren 3an sindikatuek eta patronalak akordio bat sinatu zuten EAEko irakaskuntza pribatuan 60 urte edo gehiago duten langileek beren borondatez aldeztu erretiratzeko bideak sustatzearren, irakasle eta gainontzeko langileentzat. Hitzarmen honentzako oinarritzat urtariflean Lan Harremanen Kontseiluan plantillak ordezkatu eta berritzearren lortutako akordioa hartu zen. Gero, antzeko erabakiak hartu dira ikastoletan eta Bizkaiko autoeskolen sektorean. ELAko Irakaskuntza federazioak oso ongi irizten dio sektoreotan errelebo-kontratu erabiltzeari, "irtenbide egokia eskaintzen baitie urte mordo bat lan gogor horretan jardun duten langileei; gainera, kontratu mota hau hedatzearekin batera hainbat gazteri lan egonkorra lortzeko aukera emango zaio, hain zuzen beren prestakuntza dela medio euskal gizartearen eskariari hobeto erantzuteko moduan dauden irakasle berriei. Irakaskuntza oro har hobetu egingo da". Jesus Mari Larramendi, Maribel Maguregi eta Celes Mendezek akordioen berri eman digute elkarrizketa honetan.

-¿Cuánta gente puede beneficiarse de manera inmediata de estos acuerdos?

-En el sector de la enseñanza privada de la CAPV hay en estos momentos en torno a 500 personas con más de 60 años que podrían, por tanto, acogerse a la jubilación parcial.

Lo que ocurre es que por diversas razones —se trata de religiosos, falta de años de cotización...— calculamos que en la primera tanda, en enero, serán unos 150 quienes se beneficien de la jubilación parcial. Luego, en junio, esperamos que el proceso vaya en cascada. Por su parte, en ikastolas estaríamos hablando en torno a 60 trabajadores mayores de 60 años.

-¿Cuáles van a ser, en vuestra opinión, las ventajas de estos acuerdos?

-Si lo acordado se aplica correctamente, todo son ventajas. En primer lugar, a nivel laboral, se propicia una buena salida a los trabajadores que ahora hay dentro del sistema, y se crea empleo fijo y de calidad para quienes les sustituyen.

Por otra parte, se va a dar una renovación de plantillas, un rejuvenecimiento que va a pegar un importante empujón al avance de la euskaldunización en la enseñanza privada, sobre todo, ya que, por su edad, las nuevas incorporaciones serán mayoritariamente bilingües, y con un perfil, en general, más adecuado a las necesidades académicas de la sociedad en cuanto a idiomas, nuevas tecnologías y otro tipo de conocimientos y pedagogías.

-De lo que comentáis se deduce que habrá una mejora en la calidad de la enseñanza...

-Estamos convencidos de que sí. Comentábamos antes que estos acuerdos son muy importantes a nivel individual, porque van a solucionar problemas a quienes quieren dejar de trabajar y a las personas que están deseando empezar a trabajar; va a aliviar una situación de paro y precariedad de mucha gente que anda sin empleo, o a salto de mata, eventual, en la enseñanza privada.

Pero al margen de situaciones individuales, está claro que el sector educativo necesita gente con perfiles académicos sustancialmente distintos a los de hace unos años. Esta sociedad ha cambiado mucho y el sector educativo tiene que ser reflejo de esos cambios; el reciclaje, aunque es muy importante y está siendo muy útil, en ocasiones no es suficiente.

-Todas las ventajas que comentáis se acentúan aún más en sectores concretos, como la FP.

-Así es. En formación profesional estas ventajas se acentúan en la medida en que es precisamente aquí donde el salto tecnológico ha sido más espectacular, y donde las carencias del reciclaje se notan más.

Acogida favorable

-Vamos a desgarnar un poco el acuerdo. ¿Cuándo puede empezar a aplicarse?

-El personal no docente puede solicitar su jubilación parcial en cualquier momento.

El docente, el que imparte clases, puede acceder o en la primera semana de enero o al terminar el curso, como criterio general, para no interferir en la evaluación ni en la dinámica de clases.

-¿Cómo ha recibido la gente del sector el acuerdo?

-Muy bien, entre otras razones porque ha sido un acuerdo explicado y debatido antes de las vacaciones. Se han man-



tenido reuniones con los delegados del sector en todos los territorios, y a los delegados que por lo que fuera no han podido acudir se les ha remitido el texto del acuerdo.

La respuesta de los afiliados, en general, ha sido también muy positiva. Todos los días se están asesorando y negociando diferentes casos que se producen con las diferentes personas del sector.

Al fin y al cabo, la de docente es una profesión muy dura. Es un trabajo muy cansado, que quema mucho, con enfermedades profesionales y con escaso reconocimiento. Hay que dignificar aún más el trabajo de los profesionales de la enseñanza. Este es un paso, y tiene que haber más.

Extender el acuerdo

-Supongo que el objetivo ahora es extender esta dinámica al resto del sectores que componen la Federación de Enseñanza...

-Ahora vamos a trabajar para extender este acuerdo a la enseñanza pública, la universidad y a Navarra. En esta comunidad es cierto que no existe un acuer-

Errelebo kontratuak irakaskuntzaren kalitatea hobetzeko bidea zabaltzen du

LOS TRES VERTICES DEL ACUERDO

■ El/la que sale

* La persona afectada accederá a una jubilación parcial anticipada del 77% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 23% restante.

* La persona percibirá hasta la jubilación total definitiva como mínimo el 85% y como máximo el 100% de su salario neto.

* Premio de jubilación: el 77% se efectuará en el momento de la firma del contrato a tiempo parcial, y el 23%, en el momento de la jubilación total.

■ El/la que entra

* Simultáneamente la empresa concertará un contrato de relevo con un trabajador/a en situación de desempleo, contrato que será a jornada completa e indefinido, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

* Este contrato de relevista se convertirá automáticamente en fijo una vez superado el periodo de prueba.

■ El delegado/delegada

Tiene que informar a los trabajadores/as, asesorar, negociar con la empresa condiciones de salida, controlar que el proceso se realice adecuadamente y asegurar que esas nuevas incorporaciones aporten cosas positivas a las necesidades del centro.

do como el alcanzado en el seno del CRL pero se puede realizar un acuerdo de partes: sindicatos, patronales y administración que garantice el proceso.

Por lo que respecta a las posibilidades de extender el acuerdo a la enseñanza pública, existe un problema, y es que la posible aplicación del contrato de relevo en el sector público se tratará en la mesa general de la Administración. No parece que vaya a haber una mesa particular, y no sabemos cuánto puede dilatarse la negociación en el tiempo.

ELA, liderando

-¿Cómo ha discurrido el proceso de elaboración del acuerdo?

-En primer lugar ha habido un trabajo interno, de equipo, entre la Federación de Enseñanza y el área de negociación colectiva de ELA. No debemos tener ningún complejo a la hora de afirmar que ha sido ELA la que ha estudiado la posibilidad de aplicar el acuerdo del CRL en la enseñanza; la que ha estudiado los mecanismos de aplicación y la que, luego, ha propuesto a patronales, sindicatos y al

propio Departamento de Educación la posibilidad de este acuerdo.

Es un acuerdo firmado por todos los sindicatos y todas las patronales, ha habido la mejor disposición por todas las partes, pero el contrato de relevo y sustitución es una apuesta confederal clara de ELA. Teníamos el acuerdo empollado.

-En definitiva, se ha logrado lo imposible, un acuerdo que deja a todos contentos...

-Es un buen acuerdo para todos. Para quien sale, para el centro, para el alumno y para el que entra. Ahora sólo hace falta que se utilice bien. Que el relevista tenga 25 años, que sepa euskara, inglés e informática, por poner un ejemplo.

Y además, sin olvidar que para el centro todo esto tiene un coste prácticamente cero.

J. Jayo



En la imagen, el día de la firma del acuerdo.

Bederatzi hilabeteren buruan...

J oan den urtarrilean, EAeko sindikatuak eta patronala akordioa iritsi ziren Lan Harremanen Kontseiluan (langileen eta enpresen ordezkariak biltzen dituen erakundea), besteak beste ordezkapen-kontratuari buruz. Plantilak berritu eta ordezkatzeko akordioak, ordezkapen-kontratuarekin alde aurretik erretiratzeko bidea zabaltzen duena, aukera anitz eskaintzen du. ELAko negoziazio kolektiboaren ardura duen Josemi Unanuek dioenez, kontratu mota honen abantaila nagusia urte asko eta asko lanean diharduen jendea erretiratzeko modua ematea da, aldakuntza teknikoekin zailtasuna izan leza keena, bide batez lanik gabe dauden gazteei enplegua eskainiz.

Ordezkapen-kontratuaren akordioa gauzatzeko adibide bat irakaskuntza pribatu, ikastola eta Bizkaiko auto-eskoletako hitzarmen kolektiboan bildu da oraintsu. Ondorioz, sektoreotan urtarritik aurrera lehen jubilazioak izango direla espero da. Ordezkapen-kontratuak oraingoz Gipuzkoan izango du eragin handien: Epe laburrean hainbat langile erretiratuko da. Beste sektore eta lantegi batzuetan antzeko akordioak lortu dira, eta banakako jubilazioak ere iritsiko dira.

■ Babes eskasa

ELAk kritika zorrotza egin dio Eusko Jaurlaritzako Lan Sailari errelebo-kontratu finantzatzeko eskaini dituen laguntzak direla medio. "Batetik, ordezkapen-kontratuak aurrera atera zitezten diru-laguntzak emateko prest zeudela esan zuten, eta akordioaren sinadura aurkeztu zenean erabateko babes eskaini zuten. Dena dela, laguntzak arautzen dituen dekretuan hitz egindakoa baino kopuru txikiagoak jasotzen dira; akordioaren aurretik erretiratzeko ematen ziren kopuruak ere oraingoak baino handiagoak ziren..."

Unanueren arabera, diru-laguntzen murrizketa honen ondorioz, 60 urterekin jubilatzeke asmoa zuen jende askok alde batera utzi behar izan du.

Errelebo-kontratuarekin gazte askori lan-merkatua zabaltzen zaio, baina askoz gehiago lirateke finantzaketa eskuzabalagoa izan balitz.

Halere, ELAk akordioaren berri ematen jarraituko du enpresetan, eta langileak animatuko ditu kontratu mota hau aukera dezaten, euren eta gazte langabetuen onerako baita.

Suspensión de pagos y quiebra (II)



Una vez que el órgano judicial competente ha aceptado la suspensión de pagos de una sociedad, se procede al nombramiento de los interventores. Estos interventores, tal y como su nombre indica, intervienen todas las operaciones de la sociedad suspensa. Es decir, los anteriores gestores de la sociedad necesitan del conocimiento y aprobación de los interventores para efectuar todo tipo de operación que comprometa los recursos de la sociedad. Toda aquella actividad de los gestores realizada sin autorización de los interventores puede conllevar responsabilidad penal de los primeros.

Los interventores, que son casi siempre tres, se nombran de la siguiente forma: todos ellos son nombrados por el juez competente. Dos de ellos han de ser auditores de cuentas. El tercero es nombrado entre los acreedores de mayor importancia. La labor de estos interventores, además de realizar labores de intervención en los negocios de

la suspenso, que, no olvidemos, sigue con su actividad, consiste en la elaboración de una especie de auditoría que refleje de forma fiel el estado de las cuentas de la sociedad suspensa.

La ley de suspensión de pagos de 1922 permite que el juez designe un único interventor (el cual necesariamente ha de ser nombrado de entre los acreedores) si así lo considera oportuno, atendiendo al pequeño tamaño o sencilla actividad de la sociedad en cuestión.

Esta alternativa, que supondría un abaratamiento de la intervención, pocas veces es adoptada por los jueces. Incluso en el caso de pequeños talleres, se nombran tres interventores, cuyos honorarios suponen un lastre muy fuerte para una sociedad con problemas económicos y financieros.

Además de ello, debido a las experiencias que nos tocan vivir, estamos observando una dilación injustificada en la labor de intervención, sin que la escasa entidad de las tareas a realizar en ciertas pequeñas compañías suspensas lo justifique en modo alguno, y sin que los jueces, que, en puridad deberían ser los garantes últimos de la viabilidad de la labor de los interventores y de la propia existencia de la compañía, pongan fin a estos abusos que lastran las economías de las pequeñas compañías, ya que los interventores no dejan de cobrar sus honorarios hasta que finalizan sus tareas.

Si bien hay procesos de suspensión de pagos ejemplares, que se tramitan en dos o tres meses, conocemos de casos como el de un pequeño taller de cuarenta trabajadores en los que la labor de los interventores, aún inconclusa, dura a estas fechas, más de ocho meses.

Vamos a dejar de lado las diferencias existentes entre una declaración de insolvencia provisional o definitiva.

Una vez que los interventores han reconocido los créditos existentes contra la sociedad, los gestores de la sociedad pueden proponer un convenio con los acreedores, en el que les propongan a éstos que acepten un retraso en el cobro de sus créditos, una rebaja en la cuantía de los mismos, o bien ambas cosas. Es decir, son los propios acreedores los que han de aceptar la propuesta que les hacen los gestores de la sociedad.

Sin embargo, hay acreedores que no pueden ser forzados a votar el convenio que se les presenta y estar a resultados del resultado de la votación. Dicho de otra forma, hay acreedores que por la especial condición de sus créditos tienen un derecho de abstención por el que no les afectan las quitas y esperas que los demás acreedores puedan acordar.

En el siguiente número hablaremos de la problemática de la marcha del negocio de una sociedad en suspensión de pagos, además de profundizar en el conocimiento de los acuerdos de quita y espera que se pueden concluir en el convenio de acreedores.

Aitor Arrizabalaga

Ordainketak
eteteke hainbat
prozesu arrazoirik
gabe luzatzen da

Garbiñe Renobales es conductora en Eusko Tren desde hace 8 años

Tren de vida

Garbiñe Renobalesen bizitza ez zuen zaletasun jakin batek erabaki. Aitzitik, patuak ekarri zuen emakume honek duela zortzi urte Eusko Trenerako oposizioak gainditzea, horrela lanean ari den tren gidari bakarretakoa bihurtu zelarik. Denbora honetan egunero Bilbao-Durango linea erabiltzen duten bidaiariak geltokiz geltoki eramaten dihardu. Urte guztiotan zehar Garbiñe ez du ezbehar handirik izan, baina bai ezohiko gertakari batzuk: lubizien aurkako tupustekoa, behin, edota treneko bidaiariak beste batera aldatu beharra... Bere lana oso gustokoa du tren gidari honek, jende askoren bizia bere ardurapean izanagatik ere. Dena dela, zenbait hobekuntza ere beharrezko ikusten du, besteak beste, atsedean ordu gehiago eta aukera berdintasunezko politika, bera bezalako emakume gehiago tren gidari izan dadin.

-Para los profanos, explícanos en qué consiste el trabajo de una agente de tren.

-Un agente de tren puede realizar funciones de conducción, es decir, llevar el tren, y de intervención, o sea, recoger los billetes y atender las consultas de los viajeros/as.

-¿Cuándo se te ocurre eso de ser conductora de trenes? ¿Te gustaba jugar de pequeña con ellos, había antecedentes familiares...?

-Fue casualidad. Salieron plazas, eché la solicitud, pasé los exámenes, y hasta ahora. Ya llevo casi 8 años.

-¿Es duro el trabajo?

-No es un trabajo cómodo. Hay turnos en los que madrugas bastante, y otros

que son muy largos, hasta de 9 horas. Pero sobre todo está el tema de la responsabilidad. Al final tú llevas el tren, y en ese tren va un montón de gente.

-Supongo que no te pondrían de un día para otro a conducir un tren. ¿Cómo fue el proceso de aprendizaje?

-Primero nos dieron un mes de formación teórica. Luego, durante otro mes, aproximadamente, pasamos al tren a hacer prácticas, con un maquinista o jefe de tren, dependiendo de si te ibas a dedicar a la conducción o a intervención. Luego, a conducir.

-¿Cómo recuerdas tu primera vez?

-Estaba muerta de miedo.

-¿Qué es más difícil, conducir un coche o un tren?

-Tienen poco que ver. En el coche tú llevas la conducción, y en el tren, la llevan las ruedas y el carril; el tren básicamente es traccionar: andar, y frenar. Lo que hay que conocer al dedillo es el perfil de la vía: dónde están las curvas, la velocidad a la que puedes ir en cada tramo...

En teoría, por tanto, el hecho en sí de conducir un coche es más difícil que conducir un tren, lo que ocurre es que cuando llevas un tren, mucha gente depende de ti.

Mucha seguridad

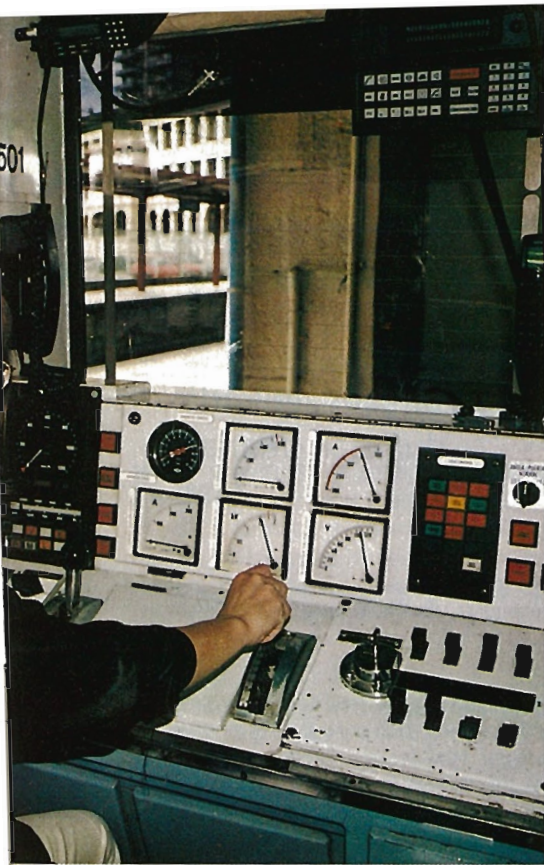
-¿A qué velocidad soléis ir?

-Depende del tramo. La velocidad máxima a la que circulan los trenes es de 80 kilómetros por hora. Cuando se sobrepasa esa velocidad contamos con un dispositivo de seguridad que empieza a pitar y mete el freno.

-¿Cuáles son los principales problemas que pueden surgir un día de trabajo normal?



Eusko Trenek aitzindari izan beharko luke lanpostuak sortu eta aukera berdintasuna bermatzerakoan



En la imagen, Garbiñe, en la estación de Atxuri.

-El gran peligro de este trabajo es caer en la rutina. Tienes que estar todo el rato con la atención al 100%. Un ejemplo: el tema de las puertas. Siempre hay alguien que entra o sale un poco tarde de los vagones y, en ocasiones, le pillas.

Y eso, sin quitarle importancia al hecho, es lo menos grave. Lo más, sin duda, es que tengas la mala suerte de que se te tire alguien a la vía. No son cosas que pasen todos los días, pero ha habido y sigue habiendo suicidas. O coches que, con las barreras bajadas, se cuelan, y te la pueden montar. Los animales también te pueden descarrilar un tren...

-¿Qué tipo de unidades conduces?

-Usamos dos clases de trenes, las unidades 3.500 y las 200. Sobre éstas recibimos alguna queja sobre su incomodidad: al parecer son muy duras, y a los más madrugadores les cuesta echar la última cabezadita antes de llegar al trabajo.

-Decías antes que también trabajas como interventora. ¿Qué te gusta más?

-Sin duda, estar en contacto con los viajeros/as. Es cierto que a veces te caen pequeñas broncas o quejas, pero, en general, la gente es agradable.

-No me creo que todo el mundo sea bueno. ¿Qué me dices de los que intentan ir de gorra?

-Hay gente que no ha sacado el billete por no perder el tren y cuando vas donde ellos/as no te ponen ninguna pega. El problema lo acarrea los que se niegan a pagar.

-¿Qué haces en estos casos?

-Por el sistema de comunicación interna que tiene el tren se avisa a la Ertzaintza.

-¿La falsa fama de que las mujeres somos malas conductoras que circula por ahí ha llegado también al ferrocarril?

-Yo creo que no, aunque alguna vez ya he oído a algún listo decir "una tía, vamos a esperar al siguiente tren". Evidentemente, te vuelves y le contestas, que sí, que dentro de media hora tiene otro.

En general, los viajeros ya están acostumbrados a vernos. En la zona de Ger-nika hay 3 conductoras, y en Durango, otras dos.

Tren, siempre

-¿Usas habitualmente el tren para tus desplazamientos?

-Sí. Yo creo que merece la pena usar el tren porque el servicio es bueno. Por ejemplo: durante el verano se montan unas caravanas tremendas para ir a Pedernales, cuando en tren es super rápido. A Bilbao también se viene muy bien y no tienes que soportar el rollo de encontrar un aparcamiento, andar con la OTA arriba y abajo...

-¿Es seguro viajar en tren?

-El tren es seguro, mucho más que el autobús o el coche. Para que se produzca un accidente o un choque deben darse muchas casualidades a la vez, y con las medidas de seguridad que hay es muy complicado que eso ocurra.

-¿Cuáles son esas medidas?

-Tenemos medidas internas, dentro de los vagones, y externas, de tráfico, propiamente dicho.

En la cabina del conductor/a hay monitores a través de los cuales vemos lo que pasa dentro de los vagones en todo momento. Además, tenemos una línea de comunicación abierta tanto con el resto de trenes como con el puesto de mando en Durango. Por ello, si hay un problema en la vía o vemos algún peligro, podemos hablar entre nosotros.

Existen otros muchos sistemas de seguridad. Por ejemplo, yo salgo de una estación y hasta que no llego a la siguiente no se pone el disco en verde para quien sale detrás.

-Elige un par de anécdotas de entre las muchas que tendrás de estos ocho años...

-Llevaba muy poco tiempo trabajando cuando descarrilamos en el túnel de Auztagane, en medio del campo. El conductor y yo subimos el monte, alcanzamos la carretera y por teléfono, porque entonces no teníamos emisoras, llamamos a la central. Nos enviaron un tren, hicimos transbordo, y nos llevaron a nuestro destino. En otra ocasión chocamos contra un desprendimiento de tierra, de noche y jarreando. Son pequeñas 'aventuras'.

Viajeros pacientes

-Por cierto, ¿cómo reaccionan los viajeros cuando se produce algún problema?

-La verdad es que, en general, muy bien. En esta línea los viajeros son muy tranquilos y eso que habido de todo: averías, nos han tenido que remolcar, ha habido que cambiar de tren...

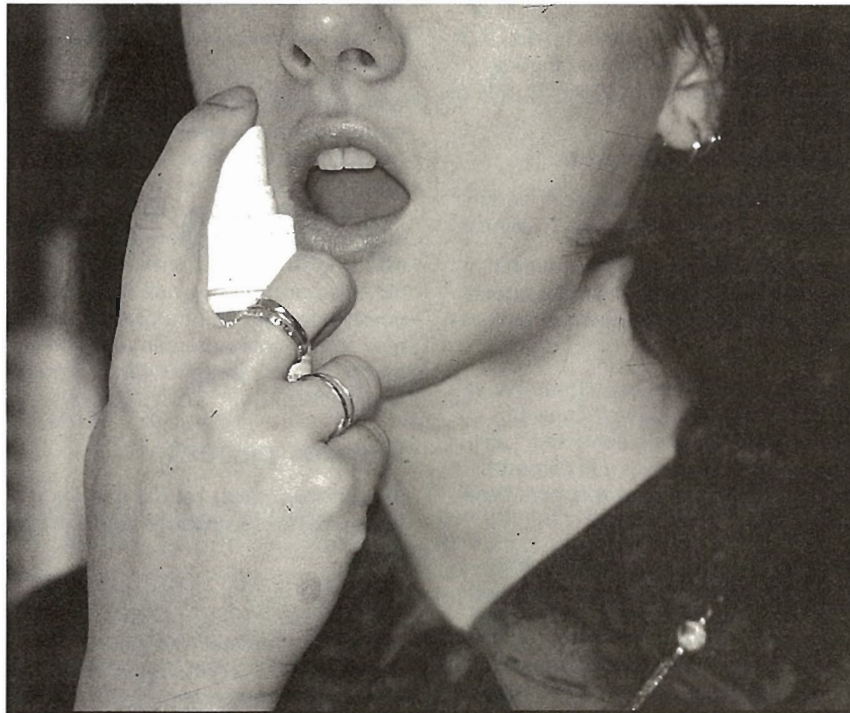
-Para finalizar, ¿qué reivindicaciones tenéis a nivel laboral?

-El principal problema que tenemos en la actualidad son los nuevos cuadros de servicio (horarios) que ha puesto la dirección. Quieren aumentar la frecuencia de trenes sin contratar más gente, a base de reducir los descansos. El resultado es que la gente está muy agobiada y estresada. Yo creo que nuestra reivindicación de que se contrate más gente es lógica y justa, ya que está en juego la seguridad de los viajeros/as. Con 20 personas más el problema estaría resuelto.

Otro tema es que Eusko Tren ha rebajado los presupuestos para la limpieza de manera sustancial; lo sufren las estaciones y los propios trenes.

Y finalmente destacaría otro asunto que, como mujer, me preocupa. Cara al público hay muchas mujeres, pero no en puestos de categoría superior. Es mucha casualidad que cuando yo entré hubiera tantas capacitadas y ahora no haya casi ninguna. Eusko Tren es una empresa pública y debiera ser vanguardista tanto al apostar por la creación de empleo como a la hora de practicar una política de igualdad de oportunidades.

N. Ispizua



Estrés y problemas de voz son patologías comunes entre los docentes

Docentes en baja

En el sector de la enseñanza, las patologías más comunes que motivan las bajas laborales del profesorado son bien diferentes a la de sectores de actividad como la industria, donde los sobreesfuerzos vienen a constituir el mayor número de lesiones; o la construcción, donde además de los sobreesfuerzos, las caídas son causantes de las bajas. Entre el profesorado, las enfermedades de tipo otorrinolaringológico o psiquiátrico muestran una incidencia mucho mayor.

La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la incidencia que tiene el estrés sobre el profesorado, con la repercusión negativa que ello tiene sobre la calidad de la enseñanza.

Síndrome del quemado

Una variante específica del estrés es el llamado "síndrome *burn out*" o "síndrome de estar quemado/a". Este síndrome

no es exclusivo del ámbito docente, pero se manifiesta de una forma muy importante en este sector. Se caracteriza por la aparición de perturbaciones derivadas de la fatiga física y psíquica, por una actitud de despersonalización hacia el alumnado y una pérdida de la realización personal en el trabajo.

El profesorado se enfrenta a exigencias y situaciones cambiantes, renovación y actualización de conocimientos, pero a su vez con falta de medios para la realización de estas tareas.

Asimismo, la complejidad del sistema de relaciones es un punto crucial de su oficio, que arrastra a menudo a situaciones conflictivas. Desde luego, la actividad de educador no puede prescindir del continuo contacto con los alumnos, padres, centro de enseñanza, etc., es decir, de los distintos interlocutores del proceso educativo. De todo ello se derivan distintas demandas y problemas a las que en muchas ocasiones no se puede dar

Irakasleen artean arazo psikikoak eta ahotsarekin zerikusia dutenak ugariak dira

respuesta, dando lugar a una insatisfacción cada vez mayor, que acaba convirtiéndose en desinterés y desmotivación.

La prevención de este tipo de síndrome exige que al profesorado se le oriente sobre cuáles son sus funciones, cuáles las situaciones conflictivas a las que va a tener que hacer frente y cómo hacerlo. Evitar que un profesor/a se encuentre solo/a ante el peligro, con un programa a cumplir como única referencia. El propio síndrome debiera ser explicado, así como la forma de combatirlo.

Sin voz

Sin embargo, el estrés y sus variantes no son los únicos riesgos que sufre el profesorado. El polvo, el ruido y el tener que estar hablando durante largo tiempo son algunas de las causas de los problemas otorrinolaringológicos, sobre todo de la voz.

El profesorado es el grupo profesional con mayor riesgo de contraer enfermedades profesionales de la voz. Muchos trabajadores y trabajadoras de la docencia sufren algún tipo de disfonía antes de los dos años de labor docente. Cambio de timbre o del tono de la voz, la sensación de tener algo en la garganta, dolores de garganta, etc, son algunos de los síntomas. El tratamiento de las disfonías suele requerir el reposo vocal, limitando e incluso suspendiendo la actividad docente. Asimismo, para que la disfonía no se desarrolle otra vez, como medida preventiva, es necesaria la reeducación de la voz.

En definitiva, la salud laboral no es un problema exclusivo de los trabajadores de cuello azul.

Iñigo Sagarna



Haize-sorgailuak ezbaian

Haize-energia, garbia izanik, energi iturri konbentzionalen aurrean alternatiba gisa erabiltzen hasia da toki askotan. Geurean ere halaxe ari da gertatzen: Nafarroan lehendabizi eta Euskal Erkidego Autonomoan ondoren, haize-errotak, iladatan ala multzoka, agertzen ari dira mendi-gailurretan euritearen ondoko txanpinoiak baidiran. Ipuin honek berde, ekologista eta polita dirudien arren katramila ugari piztu du EAEn mendizaleen eta ekologisten zenbait sektoreen protestaren ondorioz. Administrazioak, mendi-gailurretan parke eolikoak eraikitzea doala azaldu ez-ezik, eraikitzeo lehen baimenak eman dituen une bertatik sortu da polemika eta aurkakotasuna.

Egungo sistema ekonomikoaren eta beronen ingurugiroarekiko begirune ezaren aurkako aldarrikapenak etengabe-koak izan dira Euskal Herrian azken hamarkadetan. Parke eolikoaren inguruko eztabaida eskema horretan koka daitekeen arren, badu aipatu beharreko hainbat berezitasun: oraingoan fronte berdea ez da erraldioen aurka bateraturik ageri. Zenbait taldek ez du aurkako iritzirik agertu, airearen poluzioa gairuzeko ahaleginak onuragarritzat baitutuzte oro har, nahiz eta energia eolikoak edozein prezio eta modura onartu ez.

Beste talde batzuk, berriz, aurkakotasun bizia erakutsi dute hainbat arrazoitan oinarrituz. Haize-errotek paisaiaren edertasuna zapuzten dutela eta hegazti migratzaileentzako tranpa galgarria izatea dira entzuten diren argudiorik ohi-koenak. Hala ere, Elgeako Parkearen kasuan prozedura-akatsak, besteak beste, salatzen dituzte kontra ageri direnek. Esaterako, baimen-eskatze prozeduran Ingurugiro-Eraginaren lkerketa taxuz egin ez izana (tramite hutsa izan dela salatzen dute) eta alegazioak kontutan hartu ez izana.

Ingurugiro-arauak

Elgeako zentral eolikoak lurralde antolamenduaren zuzentza-ruen (DOT deiturikoak) aurka doala diote baita ere aurka-riek. DOTetan Elgea ingurua gailurretako bazkaleku kate-goriapean jasota dago. Zentral eolikoak A motako zerbitzuen instalazio teknikitza hartu beharko litzateke, eta instalazio mota hori debekaturik dago gailurretako bazka-leku kategoria duten tokietan. Bizkaiko eta Gipuzkoako Mendizale Federazioek argudio hauxe bera erabili dute Elgeako Zentral Eolikoren aurkako helegitea aurkeztu dute-nean.

Filosofi akatsak ere salatzen dituzte Elgeako proiektua kritikatzen dutenek: 19 zentral eolikoaren artean Euskal Erkidego Autonomoaren energi eskaeraren 4% asetuko omen dela dio Administrazioak, baina hori planetarentzako benetako onura izateko ez al lukete zentral termikoek era berean 4% gutxiago ekoiztu beharko? Ez dirudi hala izango denik, ezen, Zierbenan, Muskizen eta Zornotzan gas naturala erreko duten energi zentral berriak eraikitzeo asmoa baitago.

Arazoia alde batean ala bestean egon, gauzak argitu behar dira, eztabaida behar den tokian ipiniz. Kontua ez da haize-sorgailuei bai ala ez esatea, baizik eta nolako eredu energetikoa nahi dugun jakitea, energia berriztagarriei, zentral eolikoei batipat, protagonismorik eman nahi ote zaien erabakitzea eta horrek izango dituen kostu sozial eta ekologikoak kontutan izatea, ez baitago inolako ondorio kaltegarrikerik ekarriko ez duen aukerarik. Erabaki hau ez da inola ere gutxi batzuen esku soiletan utzi behar. Alde-rantziz, gizartearen parte hartze zabala eta epe luzeari begirako plangintza egokia burutzea eskatzen du.

L. I.

Ingurugiroari buruzko orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

Eztabaida zabala egin
behar da, energia
eolikoari eta eredu
energetikoari buruz



Aparteko orduak ez dira desagertzen, enpresek gero eta irabazi handiagoak lortzen dituzten artean

Legez kanpoko lana

Aparteko orduak berriz hartu ditugu gaitzat. Izan ere, ez baitira amaitzen, enpresek inoiz baino irabazi handiagoak lortu dituzten arren (edo aparteko orduei esker). Batzutan badirudi langileen artean gai honi buruzko kezka eta adostasuna aski zabaldu direla, baina lantokietan oraindik ordu gehiegi egiten da ohiko lanaldiaz landa. Ondoko erreportaiari gaiari buruzko hainbat adibide eta erabaki bildu dugu.

Zer dugu aparteko orduen aurka? Zergatik ematen diegu horrenbesteko garrantzia?

■ Aparteko orduen bidez lortutako diru-sarrerak batzutan soldata eskasak mozorrotzeko lagungarri dira. Baina honek ohi-tzearen arazoa dakar (langileak diru hori benetako soldatatzat hartzen du, ez izanik ere), eta baldintza ekonomikoak hobetzeko borrokari saihesten egitea.

■ Aparteko orduak enpresariaren borondatearen arabera daude, eta honek langilea sakatzeko erabil ditzake.

■ Lanpostu berriak sortzeko aukera galarazten dute: lanaldia murriztea erabakiz gero, ezohiko denboraz osatzen delako, edota areago, lan-astea hitzarmenak agindutakoaz gainera luzatzen duelako.

■ Bizitzeko lan egin edo lan egiteko bizi? Gehiegizko lanak aisialdia, gizarte-harremanak, senide eta adiskideekin egoteko denbora eta aukerak murrizten ditu.

Orbegozo

Legazpiko Orbegozon, Angel Mari Garmendia ELA-Metaleko arduradunak dioenez, egiturazko aparteko orduak barra-barra egiten dira: ez dute produkzioaren bapateko gorabeherekin zerikusia, "urtean 50.000tik gora ordu sartzen da", ELAko atal sindikalaren arabera: 30 lanpostu baino gehiago osatzeko kopurua, alegia.

Enpresako zuzendaritzak duela gutxi CC OOekin sinatu duen akordioaren arabera, "2001 urte amaierako desagertuko dira aparteko orduak". Horrek esan nahi du hiru urte luzetan zehar inolako arazorik gabe nahi haina ordu sartuko direla Zumarragako lantegi honetan. "Atsedean denboraz ez baina diruz ordainduko dituzte aparteko orduok; baina arazoa konpondu ordez, okerrera egingo du, erakargarriago egitearren ordainketa hobetu egin baitute", dio atal sindikalak.

Garmendiak kritika egiten dio honako akordioari: "aparteko orduak kentzeko konpromiso hori batetik beranduegi bete-

ko da –izatekotan–, baina hitzartutakoa-
rekin ez da inola ere ziurtatzen lanpostu-
rik sortzea, eta hori kontraizan nabarme-
na da. Zer gertatuko da ordu mordo
horrekin?”

Akordioaren punturik gogorrena zera
da, aparteko orduak ontzat ematea
“aldeztatik aurrerapen nahikoaz
aurrikus ez daitezkeenean”. Nork erabaki
hondorik gabeko zaku honetan ze lan
sartzen den? Ia edozein aitzakia balia
daiteke.

Zuzendaritzak CC OOekin itxi duen itun
horren bidez “denbora luzerako eskuak
libre izateko modua lotu du, nahi dute-
na egiteko moduan”, Legazpiko Metale-
ko arduradunaren hitzetan.

Arazo hedatua

Nafarroan aparteko orduak milaka ari
dira metatzen enpresa asko eta askotan.
ELAko Metal Federazioko arduradun
arabera, “arazo hau oso hedatuta dago;
gainera, zenbait enpresarik nahiago du
urte haseran aparteko ordu gehiegi egi-
teagatik ezartzen den isuna –milioi erdi
pezeta– ordaintzea, gero nahi bezala
jokatzeko, lan-ikuskaritzak arauhauste
beragatik soilik urtean behin ezar baite-
zake zigorra”.

Metaleko arduradunek diotenez, aparte-
ko orduak kontrolatzeko eta murrizteko
modu bakarra lantokiz lantoki arazoari
aurre egitea da: “Gauza enpresarekin
lanaldiz goiti egindako orduak denbo-
raz, eta ez dirutan, ordain daitezten hit-
zartzea da”. Nafarroan ELAk indarra
duen zenbait enpresatan horrelako itu-
nak sinatu dira, baita bete ere: hor dira
Comansa edo Estampaciones Mayo-ren
adibideak.

Banketxeak

Dani Gomez Enplegatu, Teknikari eta Eli-
kadura Federazioko idazkari nagusiak
argi ikusten du hirugarren sektoreko lan-
toki askotan aparteko ordu gehiegi sar-
tzen dela. “Adibidez, banketxeetan joera
larria gertatzen da. Azken urteotan lan-
gile kopurua murriztu eta murriztu egin
dute, eta aparteko orduak gero eta
gehiago dira, ordaindu gabekoak gaine-
ra”. Joera hau betidanik izan da zuzen-
dari eta arduradun kontua, meritua
pilatu nahi izaten baitituzte, baina langi-
le arruntak ere gero eta sarriago behar-
tzen dituzte. Dena dela, Lan-ikuskaritzak
ez du ia inoiz akta bat zabaltzen. Batzu-
tan duintasun kontua ere izan liteke:
“zergatik egin behar ditu aparteko
orduak langile batek, agintekeria hutsari
men eginez?”.

Honi dagokionez zerbitzuetako beste
sektore txarra ostalaritza da. Dani

500 millones en horas extras

La sección sindical de ELA en Volkswagen-Navarra ha denunciado el gran volumen de horas extraordinarias que se meten en la fábrica de Landaben. Los 500 millones de pesetas que se han pagado por este concepto, sólo en los 6 primeros meses del año, sirven para hacernos una idea de la cantidad de trabajo extra. “Cuando se trabajan habitualmente horas adicionales a las pactadas en convenio, cuando se disfruta de extraordinario lo habitual, se está produciendo un fraude moral y legal por parte de la empresa, a la que, por lo visto, le resbala lo moral y compensa lo legal mediante el pago de una pequeña multa, que debe tener prevista en los presupuestos del año”.

La gente de ELA en Volkswagen apunta también a otros responsables: “por parte nuestra, de los trabajadores, se está produciendo una incongruencia, ya que, mientras estamos reivindicando la reducción de la jornada con el fin de repartir el trabajo, nos dedicamos no sólo a no repartir, sino a acaparar más tiempo de trabajo”. Así se impide que “personas que están en paro puedan tener la oportunidad de trabajar”.

Gomezek hainbat arrazoi aipatzen du:
“batetik, amairik ez duten lanegunak
ohikoak dira; gero, nagusia ondo-on-
doan izaten da, eta ezetz esatea zailagoa
gertatzen zaio edonori; azkenik, langile
gehienek kontratu ezegonkorra dituzte,
eta horrek ere geldiarazi egiten du”.

Segurtasun pribatuko langileek ere,
goardek alegia, “lanaldiaz gandi ehun-
daka eta milaka ordu sartzen dute”.
Hemen zio argi bat dago: soldata kaska-
rren presioa. “Beharizan ekonomikoak
bultzatzen du, eta honek agerian uzten
du sektoreko lan-baldintzak arautzen
dituen estatu mailako hitzarmena”. Bizi-
modua ateratzeko txanda bikoitzak lan
egin beharra esan nahi du.

Ereduak

Baina aparteko orduak utzi eta enplegu
berriari lehentasuna ematea posible dela
frogatzen duen kasu bat baino gehiago
bada: Aurreko *Landeian* azaldu genituen
Gipuzkoako papergintzako hitzarme-
nean bildutakoa eta Gipuzkoa-Donostia
Kutxan sinatutako akordioa; lehendik
hor zegoen ere Bergarako Mayc-eko
hitzarmena, etab.

Beste adibide bat ere Oarso-Bidasoa
eskualdeko Savera dugu; Berako lantegi
honetan enplegua sortzen ari da. Eta
horrekin zerikusirik badu “aparteko
orduak erabat murriztuta edukitze-
ko akordioak”, Josetxo Fernandez eta
Manuel Agirre ELAko ordezkarien esane-
tan; “hemen lanegun arruntean sartuta-
ko ordu bakoitzeko 1,75 ordu hartzen
dira gero, eta 2 ordu, jaiegunean sartu
bada”. Honek langile gehiago hartzea
ezinbesteko egiten du. Honela, aurtan
eta 2000. urtean zehar 20 aldi baterako
kontratu enplegu finko bihurtuko dira.

Gabriel Zeberio



ECCO

HAUTAPEN IRAGANKORRA EDO FINKOTARAKO ZERBITZUAK

Teknika-Saila
Industria-Saila
Administrazio-Saila
Hautapen-Saila
Hizkuntza-Saila

ECCO SE PRECISA
ECCO SE PRECISA
ECCO SE PRECISA

INYECCION
ALUMINIO

ABLEen

legearen itxurapainketa

Orain dela bost urte, lan-legeriaren erreforma gauzatu zuten legeen artean Aldi Bateko Lan Enpresak (ABLEak) legeztatu zituena izan zen lan-arloko legerian inoizko aldaketarik haundietakoa eragin zuena. Ordurarte langileak kontratatzea beste enpresa bati lagatzeko, langile lagapena alegia, ezelako tradiziorik ez izateaz gainera, hutsegite larrietakotzat debekatua eta zigortua zegoen; eta 'lan-ındarraren trafiko ilegala' deitutako delitua ere tipifikaturik zegoen.

Baina Europako Batasuneko herrialde batzuetan ABLEak zilegi ziren, eta are modan ere ba zeuden. Hemengo legeria zen zaharkitua zegoena nonbait, eta enplegua suspertzeko eta malgutasun ahalguztiduna areagotzeko aitzakiaz, enpresen lehiakortasuna bermatzeko eta abar, ABLEak onartu ziren. Hemengo legean, berriz, European zehar ABLEen lege-ereduetan ziren alderdi eta elementu atzerakoi eta prekarioritasun eragingarrienak hartu ziren; hala nola:

- enpresa erabiltzaileetako langileekiko soldata berdintasuna bermatzen zuten lege-ereduak zapuztea, langile "merkeagoak" eskaintzeko bidea jarriaz;

- ABLEetako langileak, langile finko izateko ordez — Europako lege-eredu batzuetan gertatzen dan erara—, aldi baterakoak izateko aukera onartzea, hain zuzen enpresa erabiltzailearentzako kontratuak irauten duen aldirako.

Ezegonkortasun jasangaitza

Harez gero ABLEak eragindako lan-ezegonkortasuna jasangaitza gertatu da Gobernuarentzat berarentzat. ABLEak ez dira erabiltzen enpresetako beharrian tenporalei aurre egiteko, baizik eta lanpostuak lan-ındar merkeagoarekin betetzeko, soldata kostuak murrizteko eta aurrezteko bide legez. Lan ministroaren esanetan, lege berriak "gizatiartu eta duindu" egiten du ABLEen jarduera, aditzera emanaz argi eta garbi orain arte jarduera horrek kontratatutako langileentzako gizatiarretik eta duinetik gutxi izan duela.

Lege berriak ez du jasotzen zirt edo zarteko zuzenketarik, eta hasieran onartutako alderdi edo elementu atzerakoi biri belarrendoko bana ematen dio: Alde batetik, ABLEetako langileei enpresa erabiltzaileko konbenioaren arabera soldata eskubidea aitortzen die, baina gatazka bide gertatzeko moduko idazpide batean. ABLEetako enpresariak agudo asko adierazi dute legeak ez duela hertsiki ABLEko eta enpresa erabiltzaileen langileen arteko soldata berdintasun erabatekorik agintzen. Eta bestaldetik, lege berriaren arabera, ABLEek gutxienik hamabi langile finko eduki beharko dituzte hemendik aurrera. Bada zer bait; oraindik orain ezagutu dugu bat, langileen ordezkarien hauteskundera egiteko garaian, hirurehun inguru langile kontratatutik, finko bakarra duena.

ABLEak legeztatzean
Europako legeetatik
atalik atzerakoiak
ezarri ziren estatuan

Bizente Harriola

K

ONTSULTAK CONSULTORIO

Equiparación salarial para los trabajadores de ETTs

El 6 de agosto pasado entró en vigor la Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE del 17 de julio). La reforma afecta principalmente a 4 materias del régimen de contratación a través de ETTs.

● Duración del contrato

Se amplía la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción. Antes la duración máxima era de 6 meses; ahora la duración podrá ser hasta de 13,5 meses en un período de 18 meses.

● Posibilidades de contratación

* La empresa usuaria no puede utilizar la ETT para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del cual no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

* La empresa usuaria no puede recurrir a ETTs cuando en los 18 meses anteriores el puesto de trabajo que pretenda cubrir hubiera estado cubierto durante un período superior a 13 meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores de ETTs.

● Retribución del trabajador

En virtud de la reforma, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a percibir como mínimo "la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo; dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones". Hay que puntualizar:

1º. -La equiparación salarial tiene efectos desde el 6 de agosto pasado para todos los contratos en vigor, tanto los suscritos con anterioridad como los suscritos posteriormente.

2º. -Por "retribución total establecida para el puesto de trabajo" hay que entender incluidos además de complementos de puesto de trabajo, complementos por calidad o cantidad de trabajo, de vencimiento periódico superior al mes como la participación en beneficios, o conceptos como quebranto de moneda o desgaste de herramientas.

3º. -Por "convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria" hay que entender hoy en día el resultado de la negociación colectiva en general, tanto el convenio colectivo típico como otros acuerdos colectivos.

● Derecho de información

La empresa usuaria, además de informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, deberá ahora entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la ETT. Los representantes van a poder controlar así, además de con qué ETTs trabaja la empresa, si los contratos se ajustan a la causa temporal, y si las condiciones retributivas y de jornada son las del convenio de la empresa.

■ Calendario laboral

CAPV

2000. urteko jaiegun ordaindu eta berreskuratu behar ez direnak. Fiestas de carácter retribuido y no recuperable para el año 2000:

- Urtarrilak 1 de enero Urteberri eguna / Año nuevo
- Urtarrilak 6 de enero Errege eguna / Día de Reyes
- Apirilak 20 de abril Ostegun Santua / Jueves Santo
- Apirilak 21 de abril Ostiral Santua / Viernes Santo
- Apirilak 24 de abril Bazko Astelehena / Lunes de Pascua
- Maiatzak 1 de Mayo Langileen Eguna / Fiesta del Trabajo
- Uztailak 25 de julio Donejakue apostolua / Santiago
- Abuztuak 15 de agosto Andra Mari eguna / Asunción
- Urriak 12 octubre Pilar eguna / El Pilar
- Azaroak 1 de Noviembre Domusantu eguna / Todos los Santos
- Abenduak 6 de diciembre Konstituzioa / Constitución
- Abenduak 8 de Diciembre Sortzez Garbiaren eguna / Inmaculada Concepción
- Abenduak 25 de Diciembre Eguberri / Navidad
- Apirilaren 20a, Ostegun Santua, berreskuratu beharreko jaieguna izango da. El 20 de abril, Jueves Santo, tendrá el carácter de recuperable.
- Aipatutakoez gainera tokian tokiko beste bi jaiegun ere izango dira. Además de las citadas, habrá, hasta dos días con carácter de fiestas locales.

Navarra

2000 urteko jaiegun ordaindu eta berreskuratu behar ez direnak. Fiestas de carácter retribuido y no recuperable para el año 2000:

- Urtarrilak 1 de enero Urteberri eguna / Año nuevo
- Urtarrilak 6 de enero Errege eguna / Día de Reyes
- Apirilak 20 de abril Ostegun Santua / Jueves Santo
- Apirilak 21 de abril Ostiral Santua / Viernes Santo
- Apirilak 24 de abril Bazko Astelehena / Lunes de Pascua
- Maiatzak 1 de Mayo Langileen Eguna / Fiesta del Trabajo
- Uztailak 25 de julio Donejakue apostolua / Santiago
- Abuztuak 15 de agosto Andra Mari eguna / Asunción
- Urriak 12 octubre Pilar eguna / El Pilar
- Azaroak 1 de Noviembre Domusantu eguna / Todos los Santos
- Abenduak 6 de diciembre Konstituzioa / Constitución
- Abenduak 8 de Diciembre Sortzez Garbiaren eguna / Inmaculada Concepción
- Abenduak 25 de Diciembre Eguberri / Navidad
- Aipatutakoez gainera tokian tokiko beste jaiegun ere izango da. Además de las citadas, habrá, además una fiesta local.

GUTUNAK CARTAS

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos/as que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores. Barrainkua 13, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio les pedimos que las cartas no excedan de las 20 líneas.

¡Oh, EH!

El Ayuntamiento de Ugao-Mirabales ha rehusado reunirse con una representación de nuestro sindicato para tratar de resolver el conflicto creado tras el despido de un trabajador por dicha corporación. La negativa a la reunión solicitada y el manifiesto suscrito por el pleno municipal vienen firmados por la Coalición EAJ-PNV-EA, el Grupo municipal PSOE, el Grupo municipal PP y la concejala y el concejal del Grupo Municipal de Euskal Herriarrok. El talante de algunos nos era conocido. Pero me ha sorprendido que el grupo municipal de EH suscriba escritos en los que:

- La corporación se niega a reunirse con ELA porque "la postura de su sindicato en el asunto de referencia es de sobra conocida por este Ayuntamiento", desmintiendo así el principio lizarra-garaziano de que los conflictos se resuelven mediante el diálogo y la negociación. Aznar o Mayor Oreja no lo hubieran dicho mejor.
- Se ratifica la decisión de no readmitir al trabajador municipal despedido, a pesar de que el despido haya sido declarado improcedente.
- Se deja la resolución definitiva del tema a expensas de la decisión judicial "que, desde luego, acatará democráticamente". ¿Será necesario traer a colación el encarcelamiento de la Mesa Nacional, el cierre de EGIN o el saqueo judicial de la sede donostiarra de Herri Batasuna para recordarles que justicia y jueces no quieren decir siempre lo

mismo, ni los tribunales son necesariamente la mejor forma de resolver los problemas?

● Se condena con expresiones de grueso calibre ("actitudes fascistas, actitud vandálica, vergonzantes hechos...") la movilización protagonizada por delegados y delegadas de ELA en el ayuntamiento ugaoarra el pasado 21 de septiembre. No es necesario recordar que este tipo de declaraciones suelen calificarse de "dinámica estéril" cuando los destinatarios son de la familia.

¡Qué gente de orden se nos han vuelto ustedes, señores de EH de Ugao-Mirabales!

*J. Ramón Escolástico.
Secretario Comarcal de S. P. de ELA
(Ibaizabal-Nerbioi)*

Greba-kutxa Daewoo

Daewoo enpresako langileok denbora luze daramagu greban. Langile gehienok oso gazteak gara eta lehenengo greba da guretzako. Denbora honetan hamaika ekintza eta negoziazio saio burutu dugu, baina aipamen bat egin nahi nuke greba-kutxaz. Honen bitartez sindikatuko kide guztien isileko elkartasuna jaso dugu ELAko afiliatuok, beste sindikatuetakordezkariak laguntza eske atez ate ibili diren artean. Greba-kutxaren bitartez gutxieneko diru-sarrera bat ziurtaturik izan dugu, eta horrek garrantzi aparta izan du greba honetan.

Greban zauden bitartean ere kobratzen duzula esaten duzuean inork gutxi sinesten du. Kasu honetan, usteak ustel gertatu dira.

Daewoo-ko gazte talde bat

A los jóvenes de Daewoo

Habiendo sido informados por ELA-Metal de vuestra larga huelga contra la explotación juvenil y la discriminación salarial, os expresamos nuestra solidaridad y nuestros mejores deseos de éxito en vuestras reivindicaciones. Saludos fraternales.

*Sung-hyun Mun
Presidente del KMWF
(Sindicato coreano del Metal)*

E SALDIAK HAN DICHO

* "Hoy por hoy, Estella ha significado paz. Si consideramos que no es suficiente, tendremos la obligación de buscar las salidas que más convengan, siempre pensando que la paz no es un fin en sí misma, sino un medio que nos hará entender mejor a qué modelo de sociedad nos dirigimos, puesto que no nos corresponde, ni aquí ni ahora, elegir el modelo de estado que unos ya tenemos y otros desearían"

José Luis Castejón, presidente del Parlamento navarro.

* "En el país con más paro de la Unión Europea, el Inem espera alcanzar un superávit, en el año 2000, superior a los 420.000 millones de pesetas"

El Mundo.

* "(...) los hechos permiten y, a la vez, exigen hablar con todos y de todo, remitiendo, siempre, la última decisión política a la voluntad del pueblo vasco, principio democrático al que, retórica aparte, también reenvía la Declaración de Estella"

Miguel Herrero de Miñón y Ernest Lluch.

* "Uneotan prozesuak duen oztopo handiena alderdi politikoen artean eta komunikabideetan dagoen konfrontazio politika da"

Madrilgo Foroa.

* "Considero indefendible que un directivo se embolse una verdadera millonada mientras que el asalariado se enfrenta a una pérdida del poder adquisitivo"

Oskar Lafontaine, ex ministro alemán de Finanzas.

* "Estamos en un periodo de opresión ideológica como pocas veces ha existido desde final del siglo XIX. Es una opresión suave, afable, pero a la vez tremenda, que hace que cada uno de nosotros, por sí mismo, acabe por convencerse de que el sistema tiene razón"

Ignacio Ramonet, director de Le Monde Diplomatique.

* "No estoy de acuerdo con la dispersión de los presos, porque de acuerdo con el Derecho europeo deben estar cerca de su familia. Una cosa es que una persona haya cometido un delito y cumpla una pena, y otra que se le imponga también una sanción a la familia para ir a verlo"

Rafael Ruiz de la Cuesta, presidente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.



HEMEROTEKA

Deia (28-9-99)

A. ALVAREZ SOLIS, PERIODISTA

El proyecto nacional

Supongo que a los vascos que insisten en el ideal de una Euskadi de todos, con el "radicalismo" de los prudentes (...), les habrá herido profundamente la frase del Sr. Aznar al decir en Valencia que él mantiene "un proyecto nacional y no diecisiete tiendas". Su sermón de las siete palabras ha sido definitivo. El proyecto nacional es el Estado; el Estado es la unidad; la unidad es la referencia política y, desde esa referencia, la posible libertad de los pueblos es, simplemente, una "tienda", un Rastro constitucional, un mercadillo de presupuestos, un consolador cultural. En fin, esa libertad es nada; no cabe en el proyecto nacional. Y frente a eso ¿vale el "radicalismo" totalizante de los prudentes que asomados al nacionalismo aún creen en la plataforma en que quepan todos con buena fe? No se trata de invitar a una independencia precoz, ni se sugiere enfrentamiento alguno; se trata, simplemente, de ver qué se tiene realmente enfrente para proceder de modo adecuado. Desde el independentista al federalista, incluso pasando por el autonomista de buena fe, tiene que saber que en el marco del actual Estado cualquier juego de cartas tiene como premio conseguir simplemente el "proyecto nacional". Esta es la cuestión.

El País (8-9-99)

JOSÉ SARAGAMA, ESCRITOR

Si no se salva Timor no nos salvaremos nosotros

Qué le importa al mundo que yo me sienta humillado y ofendido? ¿Qué le importa al mundo que yo haya llorado lágrimas de indignación impotente, ante las imágenes infames de un crimen infame? Si esta desgraciada humanidad, faltando una vez más al respeto que se debe a sí misma, no impone a Indonesia, en nombre de la simple moral, el acatamiento inmediato e incondicional de la voluntad del pueblo de Timor Oriental, ¿qué importa que un escritor acuda ahora a protestar utilizando las palabras de todos, que demasiados callan porque están más preocupados por sus intereses presentes y futuros que por la sangre que corre y las vidas que se pierden? ¿Cuánto pesa el pueblo de Timor Oriental en las balanzas políticas de China y Rusia? ¿Cuál es la cotización de un habitante de Dili en la Bolsa de Nueva York? Indonesia tiene más de trece mil islas y Timor Oriental es apenas la mitad de una de ellas. ¿Valdrá la pena, por tan poco, que el mundo se levante para reclamar responsabilidades a los culpables directos e indirectos de las atrocidades que se cometen ante nuestros ojos, para exigir el castigo de los asesinos y de quienes los mandan? ¿Cuánto hace falta entonces para que nos levantemos? ¿Un continente? ¿Dos continentes? ¿Se levantará el mundo cuando ya esté a punto de

perderse el mundo? ¿Qué pasa con el ser humano? ¿Y la democracia para qué ha servido? ¿Sirvió de algo en Timor? ¿Se hace un referéndum para rechazarlo luego, antes incluso de que los votos hayan sido contados? ¿No será un crimen contra la dignidad y la honra despreciar y violentar la voluntad de independencia de un pueblo? ¿Y qué sentido tienen hoy estas palabras? ¿Tiene honra un ministro, tiene dignidad un general si son el general y el ministro quienes arman el brazo de los criminales? ¿O son ellos mismos los criminales? ¿Cuándo se pondrá fin al cinismo de la mal denominada comunidad internacional? ¿Cuándo terminará la hipocresía de quienes mandan? ¿Y la inercia de quienes son mandados cuándo terminará? ¿Cuándo dejaremos de llorar sobre nosotros mismos? ¿Cuándo dejaremos de decir que no tenemos culpa?

El Mundo (16-9-99)

MARIANO FERRER, PERIODISTA

Primer aniversario

Manejar Lizarra como muñeco de pim-pam-pum permite a sus adversarios ganar tiempo y eludir la cuestión de fondo. La cuestión de fondo es si se le va a dar o no a esta sociedad la oportunidad de reconciliarse consigo misma mediante el diálogo honesto y civilizado que permita un acuerdo, siempre provisional y revisable, sobre lo que quiere ser este país y las consecuencias que de tal voluntad se derivan. Ni cabe impedir que ese diálogo se produzca, ni pretender predeterminedar su resultado, ni condicionarlo a otros requisitos que la plena libertad, la voluntad de los propios ciudadanos y las inevitables repercusiones de las relaciones jurídico-políticas realmente existentes. Nadie, ni persona ni comunidad alguna, puede por decreto convertirse en una burbuja ajena a su propia historia. Se puede poner el reloj a cero, pero esto no significa que el tiempo empiece de nuevo.



Gallego & Rey

La historia oficial

Paso del festival de cine de Donostia. Todavía me duran las agujetas de recorrer una y otra vez la distancia que separa el hotel María Cristina del Kursaal, y viceversa, con la vana esperanza de que algún director descubra en mí esa estrella en potencia que llevo dentro. Una vez aparcadas mis aspiraciones artísticas de altos vuelos, me centraré en mi humilde oficio de cronista.

Septiembre ha sido un mes prolijo en acontecimientos. El principal, sin duda, la celebración del primer aniversario de la Declaración de Lizarra-Garazi, y de su mano, de la tregua de ETA. Hace ya un año que ETA declaró un alto el fuego indefinido, una decisión que la sociedad vasca acogió con alegría y esperanza. A lo largo de este año el debate sobre las razones políticas del conflicto y los procedimientos de resolución han ido ganando sitio a pesar del empeño del gobierno español, PP y PSOE en cerrar espacios a este debate. Lejos de asumir iniciativa alguna para la resolución del conflicto, estas fuerzas se han dedicado a sabotear el proceso y a sembrar tensión y crispación.

El mantenimiento de la tregua y la solidez del compromiso de los firmantes de la Declaración de Lizarra-Garazi muestran, sin embargo, el fracaso de la estrategia. Este nuevo escenario no es una amenaza sino una oportunidad de dar un paso decisivo en la resolución de un contencioso histórico. Hay que perder el miedo a un marco abierto, aportar factores de distensión y normalización y abrir paso a los procesos de diálogo y negociación que la mayoría de nuestro pueblo reclama.

Soy optimista por naturaleza, así que estoy convencida de que no vamos a dejar pasar esta oportunidad, aunque declaraciones como las del presidente navarro contribuyan a instalar en mi cerebro células de duda razonable. La última *boutade* de Miguel Sanz ha sido asegurar que la resolución del llamado problema vasco es bien sencilla, más que rellenar un crucigrama. "Que dejen de matar, y ya está". Hombre, en la primera premisa estamos de acuerdo, pero en la conclusión... ETA, evidentemente, es un problema, pero no el problema.

No nos vamos de Navarraaaaa... A nadie que haya seguido con un mínimo de atención las cosas que están pasando en la Navarra oficial le habrá sorprendido lo del informe de Itoiz: ése que hablaba de las condiciones de seguridad –de inseguridad, más bien– del pantano, y que a pesar de no haber existido nunca ha terminado saliendo a la luz. Francamente, me parece que lo único inesperado de esta historia es que el informe haya terminado apareciendo. Lo otro, el que desde instancia varias se haya negado una vez tras otra la existencia del susodicho, forma parte de los usos de esa Navarra oficial que



niega cualquier realidad que no encaje en sus proyectos. Y de eso, en ELA, sabemos mucho.

En septiembre la situación de los presos/as ha vuelto a saltar a la palestra informativa, y supongo que a ello habrá contribuido el intento de tomadura de pelo colectiva realizado por el ministerio del Interior con su anuncio a bombo y platillo del acercamiento de 105 presos. Y hablo de tomadura de pelo porque el supuesto acercamiento más bien ha sido un cambio de residencia. Acercar, acercar, sólo se acerca a 25. 13 de ellos son, incluso, alejados, gracias al 'acercamiento'; para más inri, 50 de los 105 tienen las tres cuartas partes de la condena cumplida, por lo que deberían estar en la calle. En definitiva, la noticia del traslado fue sobredimensionada, y sólo podría ser considerada como positiva si constituyera el primer paso de un cambio de la política penitenciaria de Mayor Oreja... Pero mucho me temo que no es así. Vamos, si al día siguiente, y tras las críticas recibidas, se atrevió incluso a amenazar con que la medida podía ser reversible...

El Alarde de Hondarribia se convirtió en todo un alarde de intolerancia. He de confesar que el tema provoca tales pasiones que había decidido autocensurarme, pero como las mujeres, a la vista de lo acontecido, no nos caracterizamos precisamente por la prudencia... Hay derechos irrenunciables. El de la igualdad y no discriminación en uno de ellos. Pero también es cierto que los cambios de mentalidad requieren tiempo y que las ideas, por muy justas que sean, no pueden imponerse por decreto. En definitiva, la solución pasa por impregnarse del

"Organización sindical que cuenta con más del 0% de representación en Navarra" ... TRES LETRAS... EMPIEZA POR "E"... ¡NADA, QUE NO CAIGO...!



Gobierno central ante el Tribunal Constitucional? Pues bien, ha pasado el verano, los kurdos no han venido ni parece que vayan a venir, así que Madrid retira el recurso, no vaya a ser que el alto tribunal les dé un varapalo como el que les dio al dejar en libertad a la Mesa Nacional de HB. Hecha la ley, hecha la trampa. El Gobierno central es experto en cercenar el autogobierno vasco con jugarretas como ésta y similares.

Según un estudio elaborado por el gabinete técnico de ELA, la industria vasca aumenta sus beneficios casi el 51% en tres años, mientras que los salarios suben tan sólo el 10%. Además, a pesar del crecimiento económico, el porcentaje del gasto público destinado a pensiones y prestaciones por desempleo desciende año tras año. También nos enteramos, gracias a un informe de la Organización Internacional del Trabajo, que la jornada laboral anual en el estado español es la tercera más larga de Europa. Con lo felices que vivíamos en la ignorancia...

espíritu lizarra-garaziano, ese que dice que hasta el conflicto más enconado se soluciona con el diálogo y la negociación.

Sus señorías del PP se han negado a condenar el golpe de estado del 36 que dio paso a la Guerra Civil, y algunos se han rasgado las vestiduras. No sé de qué se sorprenden: la voz de la sangre, al fin y al cabo... La realidad es que Franco se levantó contra un gobierno democrático legalmente constituido, que lideró una dictadura, que se mantuvo 40 años en el poder, y que se murió en la cama. Ni siquiera le achucharon un poquito, como a Pinochet. Para más inri, el propio Franco decidió quién iba a ser su heredero. Y luego algunos se echan las manos a la cabeza cuando desde el mundo abertzale se reivindica una segunda transición...

Se acuerdan de toda la polémica montada en torno a la decisión del Parlamento Vasco de ceder sus instalaciones al parlamento kurdo en el exilio, y del recurso presentado por el

Los trabajadores de Daewoo, en su mayoría gente joven, están protagonizando la huelga más larga de los últimos tiempos en defensa de unos salarios y unas condiciones laborales dignas. El conflicto ha llegado a enconarse tanto que la dirección ha amenazado con irse. Y es que las multinacionales están acostumbradas al orden y mando. Todo el mundo sabe que VW manda en Navarra. Daewoo, por el momento, no lo hace en la CAPV... Sólo espero que no nos acusen de racismo. Como unos son alemanes y los otros coreanos...

Nuestro particular apartado dedicado a la crónica rosa tiene un protagonista claro, Juan Urdangarin de Borbon, el primer hijo de la infanta Cristina e Iñaki. La criaturita en cuestión es, según descripción del feliz papá, un bebé ejemplar. ¿Qué quiere decir? ¿Que no hace caca, ni pis, ni llora por la noche?

El acontecimiento fue noticia destacada en todos los medios de comunicación. Lo curioso es que la portada del día después de *El Correo* coincidía con la de *La Razón* y la de *ABC*, vamos, lo más facha del facherío español. La imagen dañaba la vista: A todo color Juan Carlos I, rey por la última gracia del generalísimo, vestido de militar, bandera española enorme al fondo, sonrisa típicamente borbónica y dos patuquitos azules en la mano... Teniendo en cuenta que el actual director de *ABC* lo fue hace años de *El Correo* se explican muchas cosas.

Siguiendo con sucesiones *sui generis*. El actual secretario general de CCOO, Antonio Gutiérrez, se va, pero quiere dejarlo todo atado y bien atado. ¿Les suena la historia?

Egoera politikoa guztiz aldatu denean batzuk gatazka bera badenik ere ukatu dute

M. Pagazaurtundua



● Contra el exceso de jornada en el transporte

Dentro del Día de Acción Internacional en favor de la Reducción de la Jornada en el sector del Transporte, delegados y delegadas de ELA protagonizaron una concentración en Biriadou el pasado 5 de octubre.

Bajo el lema "la fatiga mata", los transportistas pretenden llamar la atención sobre las jornadas extremadamente prolongadas que las empresas imponen a los conductores, tanto en el transporte de viajeros como en el de mercancías. La protesta coincide con el parón que han sufrido las negociaciones con la patronal para implantar, a nivel europeo, la jornada de 48 horas semanales.

● Homenaje a Juan en Basauri

Juan Olaskoaga, que fue secretario general de ELA-

Metal durante quince años, y que falleció en accidente en agosto pasado, recibió el pasado 21 de septiembre el homenaje de la unión comarcal Ibaizabal-Nerbioi.

Antes de asumir la secretaría general del Metal, Olaskoaga impulsó la organización de ELA en la comarca, y dejó huella como militante sindical y como gran persona, tal y como destacaron compañeros suyos como Joseba Agirre y Donato Caballero.

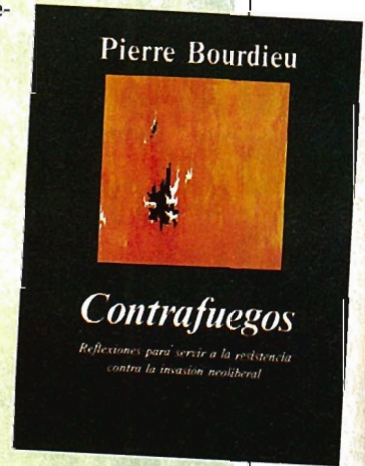
En recuerdo de su persona, el salón de actos del local de Basauri llevará el nombre de Juan Olaskoaga.



PUBLICACIONES

EKONOMIA EZ DA ARAU BAKARRA

Ezker tradizionaletik ezkerretara daudentzat, beren burua mugimendu sozialean ikusten dutentzat Pierre Bourdieu soziologo frantsesak *Contrafuegos* liburua argitaratu du (Anagrama, col. Argumentos, Bartzelona, 1999), hainbat lan eta mintzaldi bilduaz. Liburuko testuetan eraso neoliberalaren eta mundializazioaren mitoren aurka erantzunik badela dio Bourdieu. Izan ere, egilearen ustez itxaropenerako adierazpen izan da azken garaitako zenbait borroka: Frantzia 1995ean izandako grebak eta 1998an grebalariek egindako okupazioak. Ekonomia hutsa orenen gaitetik ezarri nahi digutenean aurka borrokatzerakoan berriro ere ezer galtzeko ez dutenak izan litezke aitzindari.



"Presoak lankide"

Euskal presoak espetxeratu aurretik zituzten lanpostuak berreskuratzea eskatu zuten ELA, LAB, ESK eta EILAS sindikatuetak 300 bat ordezkari, joan den urriaren 1ean Donostian burututako batzarrean. Jose Elorrieta eta Rafa Diezek parte hartu zuten ekitaldian, aipatutako eskaeraz gainera, ordezkariak presoek eskubideen aldeko ekimen zehatzak bultzatzea ere erabaki zuten. Batzarra amaitu orduko batzartutakoek lelopean manifestazio bat burutu zuten Aita Donostia plazaraino, argazkian ikus daitekeenez.