

## ECOS DEL MUNDO DEL TRABAJO

## IRITZIA

NOREN  
ONERAKO?

**J**oan den martxoak 11an ETak Francisco Javier Gomez Elozegi, ELA-Espetxeetako militantea hil zuen. Bera "Euskal presoak Euskal Herrira" helburuarekin bat zetorren eta bizi dugun gatazkaren ondorioak gizatiarrago egiten saiatu zen. Konpromiso horren ondorioz, Elozegik Espetxe Zuzendaritzaren politikari aurre egiteko zalantzarik ez zuen izan.

ETak distentsioaren militante bat hil du. Nork pentsa dezake arrazoibiderik gabeko heriotza honek euskal gizarteak etorkizun libreago bat eraikitzeko baldintzak lortzen lagun dezakeenik?

Zein kausaren onerako da euskal sindikalari baten hilketa? Euskal presoan eskubideen borrokarako zertan izan daiteke onuragarri?

Bere onean dagoen inork ez dezake pentsa Francisco Javierren hilketak ezer erakitzen, hobetzen edo gauza positiborik prestatzen lagunduko duenik. Horregatik, Euskal Herriko hamarna mila langileren babesaren indarraz, ELAK berritro galdetzen dio ETari zentzurik gabeko dinamika honi uko egin eta armak utz ditzala.

## OPINION



CON UN 20,5% DE REPRESENTATIVIDAD

**ELA es ya el segundo  
sindicato de Navarra**

**E**l avance experimentado por ELA en Navarra es espectacular. Según datos del departamento de Trabajo, ELA, con el 20,5% de representatividad en las elecciones sindicales, es en la actualidad el segundo sindicato de Navarra.

Este importante crecimiento de ELA —que coincide con el cada vez más notorio retroceso de la UGT y el estancamiento de LAB y CCOO— no es fruto de la casualidad ni de la buena suerte. En opinión de José Mari Otaegi, los trabajadores y trabajadoras navarros se han dado cuenta de que ELA es la alternativa al sindicalismo institucionalizado y cercano a las tesis

patronales de los sindicatos estatales. "ELA hace un sindicalismo de verdad, que responde a los intereses de los trabajadores y sus problemas. La duda es ¿a quién defienden UGT y CCOO?"

Este segundo puesto de ELA es más meritorio si cabe si tenemos en cuenta el boicot al que está sometida nuestra organización por parte de instituciones públicas, patronal y medios de comunicación.

En base a todo lo anterior no es extraño que el responsable de ELA en Navarra, se marque ambiciosos objetivos cara al futuro. "Dentro de cuatro años, los primeros".

**ELAren helburua  
Nafarroan ere  
lehenak izatea da**

# ¿LOS CONVENIOS? DE NAVARRA. POR SUPUESTO

Un año más mantener o conseguir la descentralización de la negociación colectiva, es decir, que los convenios que regulan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de los diferentes sectores se negocien en Navarra, monopolizan gran parte de los esfuerzos de los sindicalistas de ELA.

La apuesta de ELA es clara: ¿Los convenios? De Navarra, por supuesto. Es una cuestión no sólo de derecho, sino también de necesidad. Los convenios serán instrumentos útiles para los trabajadores en la medida en que respondan a las necesidades y problemas que tienen. Y no dejemos que nos tomen el pelo:



existen grandes diferencias entre las condiciones de trabajo y de vida: precio vivienda, comida, ropa... de Almería, por poner un ejemplo, y Navarra. No tiene sentido, en consecuencia, que las condi-

ciones laborales de los trabajadores de ambos territorios sean las mismas.

Son varios los sectores que en este momento están llevando a cabo campañas para conseguir la negociación de sus convenios en Navarra. Uno de ellos es el de Conservas Vegetales, cuyos trabajadores tienen unas condiciones laborales bajo mínimos mientras las empresas se frotan las manos de satisfacción con el convenio que les han regalado en Madrid.

También en Construcción y Derivados del Cemento el reto es recuperar el convenio, y a ello se está dedicando ELA a pesar de la oposición de UGT y CCOO.

Trabajador, trabajadora: una cosa, tienes que tener clara: Conseguir que tu convenio se negocie en Navarra depende en gran parte de tí. El convenio es tu garantía. Defiéndelo.



## ■ NAVARRA, A LA ESPERA

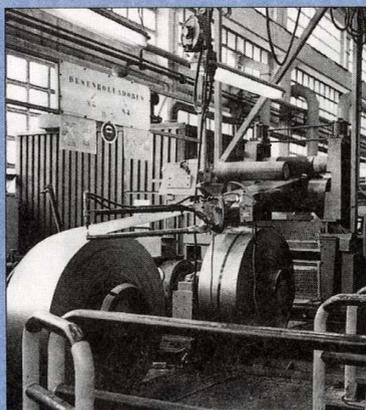
La negociación colectiva en Navarra está más retrasada que en otros territorios de Euzkai Herria.

El retraso tiene un protagonista: "UGT parece no tener prisa en iniciar las negociaciones", explica Ramón Goldarazena, responsable de ELA-Metal en Navarra.

Esta parsimonia negociadora hace que en muchos sectores no hayan sido convocadas todavía ni las mesas del convenio. El gran problema es que este retraso sólo beneficia a una parte, a los empresarios.

## ■ EL EUSKERA, MARGINADO

Ultimamente las resoluciones judiciales no dejan de sorprendernos. El Tribunal Supremo de Justicia ha declarado nula una convocatoria de 5 puestos de trabajo del ayuntamiento de Barañain por requerir el conocimiento del euskera. Una sen-



tencia incomprensible si tenemos en cuenta que las tres cuidadoras y los dos porteros iban a realizar su trabajo en una guardería y un colegio bilingües, respectivamente. Nuestro aguijón, por tanto, para unos jueces a los que se les ve el plumero en algunos temas y, por supuesto, a la UGT, quien impugnó la convocatoria, muy en su papel de defensora de la uniformidad e indivisibilidad de la patria.

Por otra parte, el departamento de Educación del gobierno de

Navarra, en su nuevo diseño de la ESO vuelve a vulnerar la Logse por partida doble: modifica los horarios de dedicación a las diferentes materias, obligando al alumnado a optar en 4º por un modelo de bachillerato y discrimina a los alumnos que han optado por el euskera, al recibir menos horas que los de castellano en varias materias. En definitiva, lo que el PP no puede modificar en Madrid por no contar con mayoría suficiente para modificar una ley orgánica (LOGSE) lo hace UPN en Navarra por la vía de hecho.

## ■ A ZER PAREA!

LABek eta Nafarroako ikastolen patronalak bat egin dute orain dela gutxi sinatutako hitzarmen kolektiboa modu estuan interpretatzerakoan. Hain zuzen ere, sindikatu honek eta ugazabek langile guztien antzinatasuna izozten dute eta ez-dozenten aurkako bereizkerian erortzen dira, irakasle ez direnek soldata iguera txikiagoak eta eros-ahalmenaren galera jasan behar izango baitituzte.

# LADRILLAZO PARA...



**LUIS SARRIÉS,**  
profesor de la  
UPNA

**L**a presente edición de "El Ladrillazo" ha correspondido en esta ocasión al profesor de la UPNA, Luis Sarriés, maestro de aduladores, en reconocimiento a su artículo "TRW: en el camino de la excelencia".

Para Sarriés, la reorganización del trabajo que se ha llevado a cabo en esta fábrica es una sucesión de maravillas: algunos de los términos utilizados en su publirreportaje son "experiencia única", "espectaculares mejoras", "excelente clima"... No es ésta, sin embargo, la versión de los trabajadores de esta empresa. ¿Cuánto habrá cobrado el articulista por ser "amablemente invitado a un seminario" sobre la reorganización, como él mismo dice?

No hay nada de lo que habla Sarriés. Por el contrario, la dirección de TRW quiere conseguir la total sumisión de los trabajadores, que deben estar dispuestos a renunciar a todo (mejoras salariales, calendario laboral y derechos). La libertad sindical ha desaparecido; sólo se toleran organizaciones que den cobertura a los dictados de la dirección. No se permite la más mínima crítica a las órdenes superiores. Para detectar 'insumisos', la dirección conmina al chivato...

Sarriés asegura que tras la reorganización "no ha habido agresiones dramáticas" para el empleo, pero oculta que numerosos contratados temporales sólo pueden trabajar dos días semanales, en lugar de cinco.

Por hacer publirreportajes encubiertos; por presentar el miedo como optimismo, la impotencia como colaboración, y la rabia contenida como excelente clima; por vender un producto que está haciendo sufrir a muchas personas, señor Sarriés, ¡CATACROC!

## Ene badal!

### ■ Contratos más breves que suspiros

**P**retenden convencernos de que se está creando empleo y para probarlo nos dicen, a continuación, que a lo largo del año pasado se registraron en Navarra 115.253 contratos.

Lo que no explican es por qué no disminuye, entonces, la insoportable tasa de paro que padecemos. La respuesta es fácil. No se está creando empleo, se está repartiendo precariedad y pobreza.

La inmensa mayoría de estos miles de contratos tuvieron una duración inferior a un mes. De hecho, sólo el 0,4% de esos contratos fueron por un año o más. Si a esto le sumamos el aumento del empleo a tiempo parcial y el impresionante crecimiento de las ETTs se explican muchas cosas.

Tiene narices que en este contexto la patronal siga pidiendo sacrificios bajo la excusa de la creación de empleo.

### ■ Corea, mon amour

**L**os trabajadores y trabajadoras de Corea del Sur han dado una lección de fuerza a todo el mundo. El gobierno les amenazaba con imponer una reforma laboral "que propicie una mayor flexibilidad del mercado de trabajo" -¿les suena la historia?- y ellos no dudaron en responder que tururú, montaron la de San Quintín y consiguieron que el gobierno reculara y diera marcha atrás.

Los coreanos han cerrado la boca a más de un político de este país que aspiraba a exportar el modelo de explotación económica de los llamados *tigres asiáticos*. Han conseguido, también, que les salgan los colores a más de un intelectual y sindicalista contaminado por la teoría del pacto social.

Ante la nueva reforma laboral que se están cocinando en Madrid, les adelanto que, al menos yo, soy coreana.



## ○ LA OTRA IGUALDAD

No es un tópico. Las mujeres trabajadoras lo tenemos más crudo que el resto de la clase trabajadora. La media de nuestros salarios es un 14% inferior a la de los hombres. Sufrimos un nivel de desempleo muy superior -cerca de un tercio (el 30%) de las mujeres busca un trabajo-, aunque la tasa de actividad (41%) es bastante menor que la de los hombres (65%).

En dos años se han duplicado los contratos a tiempo parcial (a menudo fraudulentos), que en gran parte corresponden a mujeres. Es hora ya de empezar a buscar también la igualdad real entre trabajadores y trabajadoras.

# Lan Munduko Notiziak

## RETENCIONES IRPF ASALARIADOS/AS NAVARRA

Importe rendimiento anual	Nº de hijos/as y otros descendientes						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.280.000	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.280.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.385.000	4	2	0	0	0	0	0
Más de 1.490.000	6	4	2	0	0	0	0
Más de 1.705.000	8	7	4	2	0	0	0
Más de 1.915.000	10	9	7	4	1	0	0
Más de 2.125.000	12	10	8	6	4	0	0
Más de 2.340.000	13	12	10	9	6	3	0
Más de 2.660.000	15	14	12	11	9	6	3
Más de 2.980.000	16	15	14	12	10	8	6
Más de 3.400.000	17	16	15	14	12	10	8
Más de 3.825.000	18	17	16	15	14	12	10
Más de 4.250.000	19	18	18	17	15	14	12
Más de 4.885.000	20	20	19	18	17	15	14
Más de 5.525.000	22	21	21	20	19	18	16
Más de 6.375.000	23	23	23	22	21	20	19
Más de 7.435.000	25	25	24	24	23	22	21

## BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

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

## TIPOS DE COTIZACION A LA S.S. (A CARGO DEL TRABAJADOR/A)

% SOBRE BASE DE COTIZACION	CONTRATOS DE APRENDIZAJE	
Contingencias comunes	4,7	Contingencias comunes 609 pts/mes
Desempleo	1,6	
Formación Profesional	0,1	Formación Profesional 23 pts/mes

## POR DERECHO...

### EXPOSICION PUBLICA DE LOS TC-2

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

La empresa no puede oponerse a dicha obligación alegando el derecho a la intimidad de los trabajadores. Es preferente el derecho de libertad sindical y el derecho de control por la representación legal de los trabajadores del modo de cumplimiento por la empresa de sus deberes legales de afiliación y cotización.



### REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Se ha publicado el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE del 31-1-97), y que entra en vigor a partir del próximo 1 de abril.

Regula aspectos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como la evaluación de riesgos, planificación de la prevención, constitución del Servicio de Prevención, y formación para las tareas de evaluación y prevención.

Se trata de una parte importante del contenido de la Ley de Prevención de Riesgos, cuya aplicación es obligación y responsabilidad de la empresa.



### DESPIDO IMPROCEDENTE DE CONTRATADO TEMPORAL

Hasta ahora, cuando un contratado temporal era despedido antes de la finalización del contrato, si el despido resultaba improcedente y en la fecha de la sentencia el tiempo de contrato estaba ya vencido, se le reconocía al trabajador sólo el derecho a los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de terminación del contrato, pero no una indemnización.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en sentencia de 29 de enero, y ratificando otra del TSJ del País Vasco, ha resuelto que el trabajador tiene igualmente en tal caso derecho a la indemnización por despido, de 45 días de salario por año de servicio.



## Lan Munduko Notiziak

Iturralde y suit, s/n. Iruñea-Pamplona.

Tel: 232000 / Fax: 248049