

Landeia

ELA

ELA OBTIENE 3.000 DELEGADOS EN EL PRIMER MES

MAYORIA,

VOTO A VOTO



NUMERO 27 ZENBAKIA SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: UN DIA DE ELECCIONES SINDICALES
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 LA GENETICA APLICADA AL MUNDO DEL TRABAJO
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE EN TORNO A LA PAPELERA DE ARANGUREN
- 14 ENTREVISTA CON ENZO FRISO
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS EN GASTEIZ
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 PRINTZAK / BREVES

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES/IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

JUSTIZIA, HERRITARRON KONTZIENTZIATIK URRUTI



horren arabera erakunde demokratikoetan soilik botere politikoak du zer esana. Gainera, pentsamolde horrek botere hori erabiltzerakoan nahikeria eta arduragabekeriari bidea zabaltzen die.

Sarri askotan esan izan dugu demokrazia hiritarrek ordezkari politikoak hautatzearekin ez dela agortzen; aitzitik, sistema politiko honek arau jakin batzuk kontutan izatea eskatzen du, boterearen iharduna ere demokratikoa izan dadin. Botereak, adibidez, —zenbait epailek ahaztu egiten duela dirudien arren— sistema demokratikoan funtsezko diren erakunde sindikalekin lortutako hitzarmenak errespetatu behar ditu.

Jendeari, oinarrizko kontzientzia etikoaz begiratuta, harrigarria iruditzen zaio norbaitek, botere politiko izanagatik ere, sinatutako konpromezuak hausteari eta bere gain hartutako betebeharrei muzin egiteari oneritzia ematea. Eta ez da komeni epaile zein arduradun politikoak pentsakera arunt horretatik gehiegi urruntzea.

Euskal epaitegietako sententzia batzuk ontzat eman dute botere politikoak (parlamentua-gobernua) herri administraritzetako langileen soldatak arautzeko sindikatuarekin lortutako hitzarmenaren edukia aldatzea zilegi dela. Horixe bestela esan daiteke: botere politikoak itunak hausteko eskubidea duela.

Ba liteke sententzia horiek akatsik ez izatea iturrien jerarkiaren azterketa formalista hutsa eginez gero, baina erakunde demokratikoen funtzionamenduari buruzko ikuspegi xuhur eta eskasa adierazten dute. Ikuspegi

EMPLEO Y FORMACION: ES HORA DE PASAR A LOS HECHOS



El repunte de la actividad económica -que hay que tomar en todo caso con la cautela debida- vuelve a poner en evidencia la carencia de un sistema adecuado de empleo y formación, que pueda contribuir a que ese flujo positivo de la actividad empresarial se traduzca con agilidad y eficiencia en un aumento de puestos de trabajo.

Es esta carencia de un sistema adecuado de empleo-formación una materia respecto de la que tenemos que seguir siendo machaconamente insistentes, porque la situación que vivimos es difícilmente entendible.

Tenemos, por una parte, un sistema de colocación público, el INEM, cuya ineficacia, salvo honrosas y contadas excepciones, está suficientemente contrastada. Y por otra, agencias privadas de colocación que basan sus planteamientos de eficacia en la selección de los segmentos de desempleados con los que operan. Ni el primero, por su ineficacia, ni el segundo, por su parcialidad, pueden garantizar a todas las personas paradas una adecuada intermediación para el empleo.

Frente a ello, en ELA estamos convencidos de que un servicio de empleo de carácter público es absolutamente necesario, porque es el único que puede funcionar teniendo en cuenta el derecho de todas las personas paradas -no sólo aquellas más preparadas o más fácilmente recolocables- a un empleo. Sólo un servicio público es capaz de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades.

La organización de este servicio público de empleo, que debe ser de competencia autonómica -produce hasta sonrojo el que a estas alturas el INEM siga sin transferirse- debe ser fuertemente descentralizada y abarcar ámbitos territoriales relativamente reducidos que permitan un conocimiento y un control muy exacto de la realidad que corresponda abarcar a cada oficina de empleo.

Este servicio de empleo debe basarse en un conocimiento dinámico de la oferta y la demanda de trabajo, en la constante prospección del mercado de trabajo y en un conocimiento exacto de las capacidades y posibilidades de los demandantes de empleo.

La eficacia de esta labor de intermediación dependerá, por último, en buena medida de su conexión con un sistema de formación ocupacional que adecúe las capacidades de las personas demandantes de empleo a los requerimientos de cualificación que se hagan desde las empresas.

Nuestro país, por su propia dimensión geográfica y su estructura predominantemente urbana, su acusada comarcalización, su tradición y su infraestructura formativa, reúne las condiciones idóneas para el buen funcionamiento de un servicio público de empleo y formación. Sería difícil de explicar que dar respuesta de una vez a esta necesidad no figurara entre las prioridades efectivas del Gobierno que vaya a constituirse en la CAPV.





Un momento de la votación en la ferretería Irigaray, de Iruñea

TRAS EL PRIMER MES Y MEDIO DE ELECCIONES SINDICALES

ELA AFIANZA SU MAYORÍA

Nos encontramos en plenas elecciones sindicales. Desde el pasado 15 de septiembre, los trabajadores de la empresa privada y el sector público que tengan su puesto en todo centro con más de 6 asalariados, pueden elegir a las personas que les representen. En estas elecciones hay algo muy importante en juego: Los representantes, tanto delegados de personal como miembros de comité de empresa, serán los encargados de defender los derechos de sus compañeros y de llevar adelante la negociación colectiva.

El proceso electoral se está desarrollando con normalidad y según el acuerdo sindical firmado por las cuatro centrales mayoritarias de Euskadi. A pesar de las tensiones, inevitables por la concurrencia electoral, el ritmo de homologación de actas es muy rápido. Esta normalidad es un dato a destacar en opinión de José Elorrieta, secretario general de ELA, que la atribuye a que existen unas reglas de juego claras y unos mecanismos consensuados de resolución de las diferencias que inevitablemente se producen en un proceso electoral.

FUERTE TXANPA INICIAL DE ELA

A la vista de los resultados de las primeras semanas, Elorrieta ha ex-

presado su satisfacción por el elevado número de delegados: "El que en las primeras cinco semanas hayamos obtenido más de 3.000 nuevos representantes demuestra que ELA tiene cada vez más fuerza y presencia". El secretario general considera que es prematuro hacer valoraciones comparativas con otras organizaciones, "porque cada una tiene sus ritmos y prioridades", pero, añade, "nosotros estamos cumpliendo nuestros objetivos de forma muy satisfactoria".

El secretario general de ELA recuerda que las elecciones sindicales en Euskal Herria están desarrollándose según dos diseños que imponen ritmos muy diferentes: "Por un lado en la CAPV el ritmo de celebración de elecciones es bastante similar a de 1990 y cabe pensar que el grueso de las elecciones se habrá realizado para fines de 1994, aunque quedarán sin duda bastantes empresas que elegirán sus representantes más tarde. Esta relativa concentración tiene la ventaja de que permitirá dedicar más esfuerzo al

**"LEHENENGO
BOST
ASTEETAN
3.000 ORDEZKARI
BAINO GEHIAGO
LORTU DITUGU"**

trabajo sindical regular y la negociación colectiva”.

En Nafarroa, en cambio, explica Elorrieta, “el acuerdo sindical establece un ritmo bastante más uniforme —y lento— hasta el verano de 1995. Por ello, aún no podemos hacer ninguna consideración general acerca de la marcha de las elecciones en la Comunidad Foral, aunque hay que decir que ELA está cumpliendo de forma muy satisfactoria sus objetivos de trabajo”.

SERVICIOS PUBLICOS

José Mari Larrañaga, secretario general de la Federación de Servicios Públicos (FSP) valora también de modo muy positivo los resultados de ELA en su sector, “que suponen una holgada mayoría”. Además, Larrañaga subraya que el sindicato va más rápido que el conjunto del proceso: “Mientras que se han llevado a cabo un 33% de las elecciones de hace cuatro años, nosotros hemos realizado ya el 50% de las que promovimos en 1990”.

La ventaja de ELA sobre sus competidores es grande, “y la respuesta es muy buena”, sobre todo en sectores como la Administración autónoma, a pesar de que la congelación salarial impuesta por el Gobierno Vasco ha supuesto un duro golpe para la negociación colectiva.

Por poner algún ejemplo, ELA ha obtenido hasta el momento —a 21 de octubre— 260 de los 368 delegados elegidos en la Administración local. También se ha apuntado 79 de los 132 delegados de la Administración autónoma. También en Osakidetza las cifras cantan: ELA ‘líder’ la tabla, con 32 delegados, por 39 de todos los demás juntos.

METAL: MAS DE MIL

Juan Olaskoaga, secretario general de ELA-Metal, ha valorado muy positivamente el hecho de que su Federación haya obtenido 1.000 delegados en toda Euskadi, cuando sólo ha transcurrido poco más de un mes desde el comien-

UN DIA DE ELECCIONES EN NAFARROA

Once de la mañana de un viernes de octubre. Acudimos a la constitución de la mesa en Iparlat. Tras aclarar alguna duda acerca de la fecha de constitución y el censo electoral, rellenan los documentos de constitución de la mesa. Todo esto lleva una hora. Bakalkoa, responsable de la FETA sale a toda prisa hacia otra empresa.

A mediodía, Ramón Polite, del Metal, tiene mala suerte. Y es que cada delegado cuesta sangre, sudor y lágrimas. En la Cooperativa Social de Trabajo, taller de reparación de camiones, ELA no obtiene el delegado en juego. Ramón Polite está disgustado, y lamenta que a veces “consideraciones ideológicas pesen más que el trabajo sindical regular y las visitas de cuatro años”.

PLENO

La otra cara de la moneda es la ferretería Irigaray, en la que trabajan 40 personas. La votación se lleva a cabo por la tarde. Oscar Rodríguez, responsable de ELA-Gazteak, está seguro de que dos delegados serán para ELA, “y el tercero caerá con un poco de suerte”. Sería un pleno.

Acabada la votación, comienza en Noain el recuento sobre la chapa dorada que han habilitado como mesa. Oscar Rodrí-

guez sigue con nervios la penúltima y más emocionante fase del proceso. Al final, los tres delegados son para ELA. Oscar recibe los resultados con gran satisfacción; antes de salir del local para la ferretería se ha propuesto tomar tres cervezas si logra el pleno...

ASUMIR LA RESPONSABILIDAD

Pablo Elso es uno de los tres elegidos por sus compañeros para que les representen en los próximos cuatro años. Para Elso, que ha sido el más votado, “debe haber alguien que asuma esta responsabilidad”, a pesar de las críticas de algunos compañeros, “que hablan de hacer esto y lo otro, pero a la hora de la verdad no se mueven”. Nada más salir elegido Elso ya tiene en la cabeza la negociación del convenio. “Algunos empresarios quieren conseguir la apertura los sábados por la tarde, y no lo vamos a permitir de ninguna manera; ahora que intentábamos librar del todo los sábados...”

Las elecciones imponen a los sindicalistas un febril ritmo de actividad, pero en cada empresa y sector, los temas de la negociación colectiva y el trabajo sindical cotidiano, fundamentales para ELA, vuelven a su cauce.



ELAk sektore publikoan oso emaitza onak lortu ditu

zo de las elecciones sindicales. Olaskoaga ha expresado su satisfacción por el éxito electoral, “generalizado en todos los territorios y sectores, en empresas pequeñas y de comité”, y ha expresado su convicción de que en estas elecciones “aumentará el nivel de representatividad de ELA”.

Olaskoaga se ha mostrado prudente acerca de la importancia de este dato, “porque todavía las elecciones realizadas no tienen un volumen suficiente para extraer conclusiones definitivas”, pero también ha apuntado que “los mil delegados suponen casi la mitad de todos los obtenidos en las elecciones de 1990, y llevamos una gran ventaja sobre el resto de los sindicatos”.

El secretario general de ELA-Metal ha afirmado que el fuerte ritmo electoral de su Federación “obedece a la necesidad de emplear cuanto antes todo nuestro esfuerzo en prestar atención a la crisis de la industria metalúrgica; sería imperdonable dedicar 15 meses sólo a elecciones”.

ARABA

Eduardo Marquínez, responsable de la Interprofesional en Araba, muestra también su satisfacción, y destaca que ELA está logrando la mayoría de los delegados en todos los sectores, “En algunos, como la limpieza, hemos dado un salto cualitativo; ahora estamos en todas las empresas y nos disputamos la primacía con la CGT”. Pero además, asegura el responsable de la Interprofesional alavesa, “ni siquiera la fusión UGT-UST ha conseguido desbancar a nuestro sindicato”.

Edu Marquínez recuerda también que una industria típicamente alavesa, el sector vinícola, “ha dado excelentes frutos, porque también ahí hemos dado un gran salto”.

G. Zeberio

NEGOCIACION COLECTIVA



SERVICIOS PUBLICOS SENTARSE A NEGOCIAR

Para La Federación de Servicios Públicos, es inadmisibile la propuesta de incremento salarial para 1995 realizada por el Gobierno vasco. En su opinión, "el Gobierno tiene que sentarse a negociar la subida salarial y no tratar de imponer un incremento por la vía del decreto". Así mismo, la Federación de Servicios Públicos considera insuficiente la subida salarial del 3,5% que el Gobierno pretende imponer a los empleados públicos, ya que es necesario que la Administración vasca reconozca la deuda salarial contraída con sus empleados.

CONSTITUIDAS LAS MESAS DE NEGOCIACION EN NAFARROA

El pasado día 14 se constituyeron las mesas -una para funcionarios y otra para contratados laborales- de la Administración pública de Navarra para afrontar la negociación de las condiciones generales de los trabajadores del Gobierno foral y las entidades locales para 1995. La constitución de las mesas había sido solicitada por ELA ante el inicio del debate presupuestario en el Parlamento y la amenaza de una congelación salarial.

En este sentido, ELA exige que los acuerdos que se alcancen en el seno de las mesas generales deben aplicarse íntegramente al personal de las entidades locales, y en donde la oposición de la Federación Navarra de Municipios y Concejos es un obstáculo que es necesario salvar.

ELA reivindica una subida salarial equivalente al IPC así como el establecimiento de una cláusula de revisión salarial. La Federación de Servicios Públicos ha exigido también al Gobierno foral la materialización de la oferta pública de empleo ya aprobada, y que se completen las vacantes existentes en la actualidad.

TRANSPORTE PAROS EN BIZKAIA

ELA, CCOO y UGT han convocado un paro indefinido en el sector del transporte de viajeros por carretera de Bizkaia a partir de día 27 de octubre, en contra de la pretensión de la patronal de "desregularizar aún más la jornada laboral de los conductores". ELA ha criticado la postura de la patronal del sector de incluir dentro del ámbito del convenio dos reglamentos comunitarios que posibilitarían el aumento de la jornada diaria para los conductores, así como la distribución irregular de la misma.

La huelga no afectará a las empresas con convenio propio o que se encuentran en pleno proceso de negociación como TCSA, PESA, Encartaciones o Bilbaína de Autobuses.

FETA-ETEF FIRMADO EL CONVENIO DE SALAZONES

ELA ha suscrito el convenio de Conservas y Salazones de Bizkaia para el próximo año, que prevé un incre-



mento salarial de un 4% para los cerca de 3.000 trabajadores del sector.

Así mismo, el convenio, que también fue firmado por los sindicatos CCOO, LAB y ESK-CUIS, recoge importantes mejoras para las trabajadoras fijas discontinuas, y no se incluyen los aspectos más regresivos de la reforma laboral.

METAL SIN ACUERDO EN ARABA

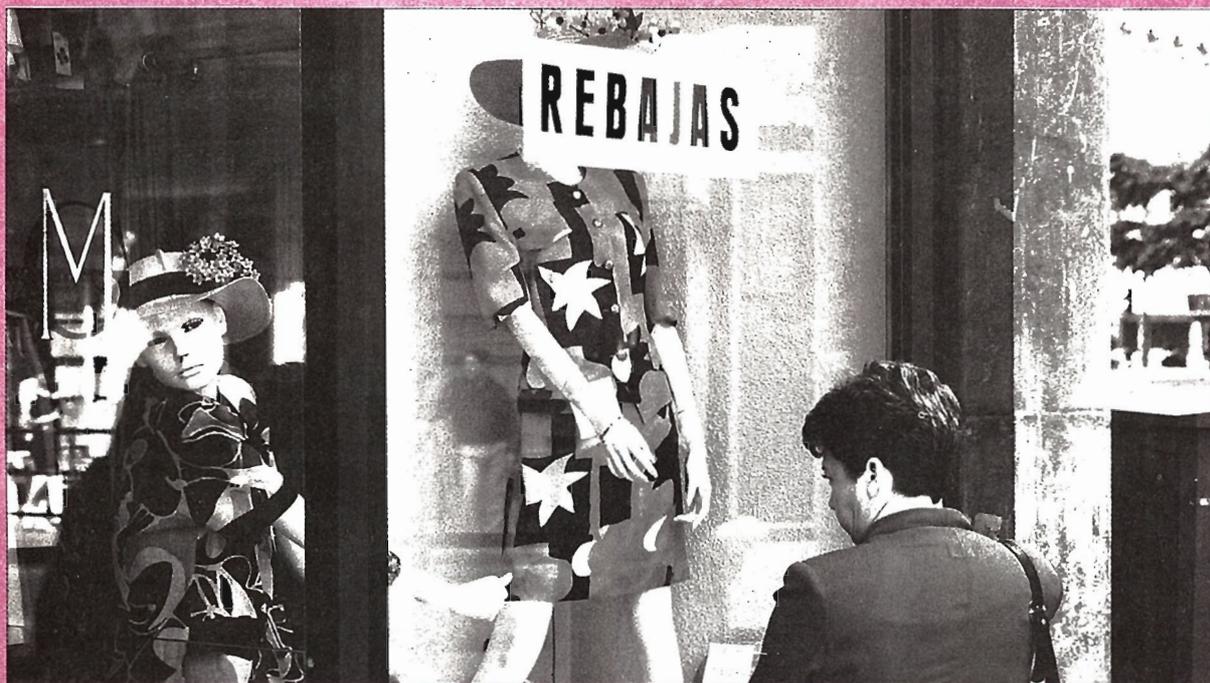
La Federación del Metal de Araba ha criticado la última propuesta de la patronal alavesa, SEA, "porque pretende que se aplique la reforma laboral en enero de 1995, y no ha mejorado sustancialmente su postura inicial en relación al incremento salarial".

En opinión de esta Federación, desde el Sindicato Empresarial Alavés se pretende imponer una congelación salarial que "de ninguna manera se puede admitir y que nos está llevando a una situación límite".

En este sentido, la Federación del Metal se muestra partidaria de iniciar movilizaciones en defensa de los contenidos recogidos en la plataforma sindical. Las centrales sindicales proponían para este año un incremento salarial equivalente al IPC real, la inclusión en el convenio provincial de las materias recogidas en las ordenanzas, y la obligatoriedad de comunicar a los delegados de personal y a los comités de empresa los expedientes de regulación de empleo, entre otros aspectos.

Coordinación:
J. A. Korta





COMERCIO DE BIZKAIA: UNA DIFÍCIL ORDENACION DE LA NEGOCIACION

DANI GOMEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA FETA-ETEF

La dispersión de la negociación colectiva en el comercio ha sido siempre una dificultad añadida a la hora de abordar los convenios. Las múltiples mesas negociadoras, la dependencia de unos convenios de la marcha de otros ... etc, constituyen elementos que retrasan los acuerdos.

Con el tiempo se han homogeneizado algunos artículos de los convenios para ir creando un cuerpo más común a todos los sectores, pero sin conseguir pasar de ahí.

En Bizkaia, este año se ha intentado un paso más: negociar un convenio único para todo el comercio, en el que se recogiesen, también, las cuestiones específicas de los subsectores. A pesar de ser conscientes de las dificultades, se planteó una única plataforma negociadora, que ya desde el primer momento contó con el rechazo de la patronal (Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya). Es este un rechazo que refleja los móviles y las carencias de la propia patronal.

La negativa muestra el nulo interés del CIMV de afrontar en serio una racionalización de las relaciones laborales en el comercio. O quizá un interés por una absoluta desregulación del sector. Declaraciones de sus dirigentes aplaudían la individualización de las relaciones,

frente a la negociación colectiva. Su defensa de la eliminación de la "ultractividad" de los convenios abunda en el mismo sentido.

Otra razón que pesa en la patronal vizcaína y que limita su capacidad de entrar en serio en la cuestión es su composición organizativa interna.

La existencia de Asociaciones Patronales para cada subsector- varias en alguno de ellos- que luego se agrupan en el CIMV restan a éste poder de decisión. Estas Asociaciones cuasi gremiales son incapaces de planteamientos más amplios y de que se tome el conjunto del comercio como referencia.

De esta forma, el papel del CIMV es a veces el de una asesoría, sin capacidad de liderar posicionamientos y, a la vez, con la ilusión puesta en la desaparición de la negociación colectiva.

El interés de este año no ha fructificado, y la discusión se ha trasladado a las siete mesas del comercio, donde la plataforma de ELA y el resto de los sindicatos es idéntica para todas.

Mesas que se han ido constituyendo lentamente a partir de setiembre, lo que está retrasando los convenios de manera importante.

EL COMENTARIO DEL MES

El tema que vamos a tratar no surge en una sociedad futura producto de la ciencia ficción como las descritas por Huxley en "Un Mundo Feliz" o George Orwell en "1984". Hablamos de Estados Unidos -y en menor medida Alemania-, hoy, y de la utilización, por parte de un número significativo de compañías, de técnicas genéticas en sus políticas de contratación y promoción de personal: hay empleadores que no se conforman ya con que los aspirantes a trabajar en su empresa tengan una buena formación académica, larga experiencia o una presencia física adecuada; quieren conocer, también, hasta sus posibilidades de enfermar en el futuro. Este ha sido el apasionante tema que ha centrado un seminario organizado por la Confederación Europea de Sindicatos, de la que ELA es miembro, en Bilbao, bajo el título "Control Genético y Vigilancia Médica"

LA CES EXIGE LA PROHIBICION DE CONTROLES GENETICOS OBLIGATORIOS PREVIOS A LA CONTRATACION DE TRABAJADORES

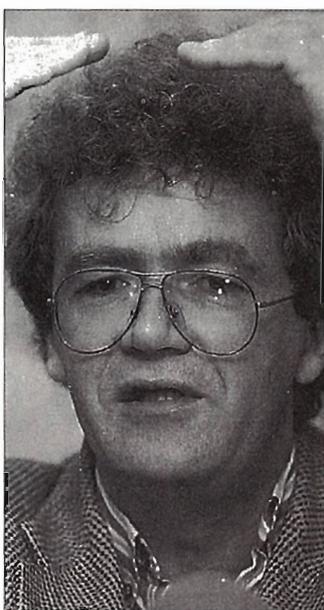
"CON LOS GENES POR DELANTE"

La Confederación Europea de Sindicatos pedirá la prohibición del test de control genético obligatorio en la selección de personas en busca de empleo, a la vez que solicitará la elaboración de una normativa comunitaria sobre el tema para, de esta manera, controlar la utilización de estas técnicas en el ámbito laboral. Esta es, sin duda, la principal conclusión del seminario sobre Control Genético y Vigilancia Médica organizado el pasado mes de octubre en Bilbao por la CES, que reunió a más de sesenta científicos, expertos y sindicalistas.

Aunque todavía no se tiene constancia de que empresas del estado español estén exigiendo pruebas genéticas como condición previa a la contratación de sus trabajadores, estas prácticas son comunes ya en un número significativo de compañías norteamericanas, y alemanas, en menor medida.

MAS VALE PREVENIR

Los sindicatos europeos tratan, por tanto, de regular este tema antes de que se extienda peligrosamente. Y es que aunque a algunos el tema les suene lejano, lo cierto es que la realización de controles genéticos a los trabajadores supone entrar en una dinámica altamente peligrosa, tanto por las consecuencias éticas, sociales y científicas que supone, como por la posible marginación de personas por el hecho de que sus análisis señalen una mayor o menor susceptibilidad de contraer enfermedades o sufrir lesiones laborales como resultado de su actividad. Sin duda, el tema da pie a un importante debate sobre cuestiones tan importantes como el derecho a la intimidad y propia imagen, o el propio derecho al trabajo.



Willy Buschack

Para comprender la importancia y trascendencia de este tema, Willy Buschack, secretario de Política Social de la CES, ponía el ejemplo de que el 50% de los europeos son susceptibles de enfermar tras exponerse a las sustancias que se utilizan en



Rubén Díaz

el sector siderúrgico. ¿Hay que excluir, por tanto, a todas estas personas del mercado de trabajo siderúrgico?, se preguntaba Buschack. Este es el principal peligro de la filosofía que se esconde detrás de los test genéticos: No es necesario mejo-

rar el medio ambiente de trabajo o eliminar los productos nocivos para la salud. El problema se soluciona empleando a los trabajadores en teoría más fuertes."

NO SON INFALIBLES

Es así de simple, en teoría, por supuesto, porque para más inri todos los estudios científicos subrayan que los test genéticos no son tan definitivos ni seguros como algunos, interesadamente, declaran. Tal como explica Rubén Díaz, responsable de Seguridad e Higiene de la Federación de Construcción y Madera de ELA, "que el código genético de una persona muestre una cierta tendencia a enfermar bajo determinadas condiciones ambientales, no supone que esto vaya a ser así en el 100% de los casos. Además, añade Díaz, la configuración genética es algo que varía, por lo que los resultados dependerán del momento anímico en el que te hagan el examen. El ser humano no es una máquina de usar y tirar y los test genéticos no son infalibles".

Por si todo lo anterior no fuera ya de por sí suficientemente preocupante, Rubén Díaz nos recuerda, para finalizar, el riesgo real de que en muchas empresas se estén realizando ya a cabo controles genéticos sin que se sepa. "Los datos se extraen de las muestras de sangre y orina, por lo que estamos en una situación de indefensión clara. Por la facilidad de realizar estos análisis se hace todavía más necesaria la elaboración de una normativa que someta a vigilancia y control estas prácticas", concluye.

SOLO CON CARACTER PREVENTIVO

El test de control genético en sí mismo no es ni mucho menos, una técnica negativa. Su peligro reside en utilización que los empleadores pueden hacer de él. En este sentido, el secretario de política social de la CES destacó el papel preventivo que las nuevas técnicas genéticas aplicadas al mundo laboral pueden desempeñar "Los estudios genéticos descubren con mayor rapidez las sustancias nocivas para el ser humano y permiten la adopción de medidas preventivas en un plazo de tiempo más breve.

Así y todo, Bushack advierte que incluso en estos casos de utilización positiva, es preciso un control estricto de los test y pruebas genéticas para evitar su uso con otros fines. "La realización de estas pruebas, añadió, debe contar siempre con la aprobación del trabajador, los resultados deben ser confidenciales, y sólo deben conocerlos el equipo médico y el trabajador, nunca el empleador.

J. Jayo

LABUR

✓ Recogemos de la revista *Safety & Health* del mes de octubre la confirmación del riesgo a desarrollar cáncer de pulmón por parte de los trabajadores de fundiciones de hierro o acero, debido principalmente a la inhalación de sustancias en suspensión.

✓ La accidentabilidad registrada en Nafarroa al mes de septiembre es de 11.383 accidentes; de los cuales 6.806 fueron registrados como leves, 96 como graves y 15 accidentes fueron mortales. Los otros 4.466 accidentes produjeron lesiones pero no baja en el centro de trabajo. El sector de la construcción registró un total de 1.530 accidentes (un 2% mensual de los efectivos laborales).

✓ Ezagunak ditugu gai toxikoez lan egitearrek lotuta dauden arriskuak. Hori dela eta "toxiko" delako plus horietako baten truke lan egiteari uko egin behar diogu. Alabaina, babes egokia, ahal bada kolektiboa, eskatu behar dugu, eta banakako babesa beharrezkoa balitz, "penosidad" izeneko plusa esijitu.

✓ Lan segurtasun eta osasunari buruzko kontzientziarioa ez da soilik langilearen gauza. Ez da nahikoa langileak bere burua babesteko eskubidea aintzat hartzea. Aitzitik, enpresak du bere beharginak babesteko betebeharrak moral eta sozialak.



CONTAMINACION EN LAS OFICINAS

La mayoría de las oficinas existentes en el País Vasco presentan problemas de contaminación del aire por deficiencias en la ventilación y/o renovación del aire. Estas deficiencias que constituyen el llamado "síndrome del edificio enfermo" son las culpables de producir dolores de cabeza; irritación en los ojos, nariz y garganta; picores en la piel, vértigos, fatigas, náuseas... Elementos que contribuyen a un alto porcentaje en el absentismo laboral.

Normalmente se suele achacar como principales vías de contaminación a los conductos de renovación de aire o de aire acondicionado, dado que el estado de dichos conductos, incluso de los filtros, no reciben el mantenimiento adecuado. No obstante existe un factor común que afecta a la gran mayoría de las oficinas que disponen de techos acústicos o falsos techos. La mayor parte de estos techos están formados por placas absorbentes de ruidos, elementos metálicos, plásticos

o de escayola. Dichos techos, con el paso del tiempo, se ven impregnados por efecto del humo de tabaco, calefacción, polución... Esta situación se traduce por la creación de focos de bacterias, hongos y demás microorganismos que pueden perjudicar nuestra salud.

ALTERNATIVAS

En el caso de los techos cabría el plantearse dos alternativas; 1) El reemplazamiento de dichos techos, ó 2) El mantenimiento, al menos semestralmente, de los mismos procediendo a una limpieza con elementos que no sean tóxicos, inflamables y no produzcan olor.

En los casos de ventilación nos remitiremos a lo que

indica el artículo 30 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que contiene 10 apartados y ya en su apartado primero indica: "En los locales de trabajo y sus anexos se mantendrá, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas adecuadas, evitando el aire viciado, exceso de calor y frío, humedad o sequía y los olores desagradables".

Las características y límites normales de temperatura y humedad se especifican en el apartado 7 (límites de temperatura en trabajos sedentarios de 17 a 22 °, y humedad relativa entre el 40 y 60%).

No hay duda de que al trabajar en un entorno contaminado produce una continua inestabilidad del equipo de trabajo, acentuándose en periodos epidémicos, y que se deja sentir, principalmente, en oficinas dedicadas a la atención pública.

Rubén Díaz

Uno de los efectos más negativos de la reforma laboral está siendo el cambio sufrido en las modalidades de contratación. Desde el mes de diciembre pasado se están formalizando los nuevos tipos de contratos en el Inem. Hasta ese momento la extensión de los contratos temporales, en precario, había sido una realidad que afectaba ya a una tercera parte de las personas que en Euskadi tenían un contrato de trabajo.

LA REFORMA LABORAL HA DADO UN SALTO CUALITATIVO EN LA PRECARIZACION DEL EMPLEO

10.000 PERSONAS, CAMINO DE LA EXCLUSION SOCIAL

Sin embargo, para los responsables de la política económica la práctica habitual y generalizada de contratar al 95% de las personas en precario no era suficiente, y siguiendo las demandas de las organizaciones empresariales, optaron por dar un paso más en la precarización de las condiciones de trabajo.

Este paso se concretó, fundamentalmente, en dos figuras, que son los contratos de aprendizaje y los de tiempo parcial por menos de doce horas a la semana o menos de 48 al mes. Los contratos de aprendizaje permiten salarios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (y ni siquiera incorporan, en la práctica, la supesta formación), mientras que tanto éstos como los de tiempo parcial de jornada reducida por debajo de los niveles señalados suponen una pérdida de derechos sociales de todo tipo (no dan derecho a desempleo, ni cuentan para la jubilación, por ejemplo).

En el conjunto de Euskadi se han formalizado hasta el mes de agosto 5.275 contratos de aprendizaje y 33.731 contratos a tiempo parcial, de los cuales 6.428 lo han sido por un tiempo inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes.

EXCLUSION

Por tanto, y asumiendo que a algunas personas se les habrá hecho en estos 8 meses más de un contrato de estas características, se puede afirmar que en Euskadi hay ya unas 10.000 personas que están en una situación próxima a la exclusión social, llegando a colo-



CONTRATOS EN EUSKADI HASTA AGOSTO DE 1994

Aprendizaje	5.275
Tiempo parcial	6.428
Total sin derechos sociales	11.703

Fuente: INEM

arse, trabajando de manera legal, por debajo de los límites de la pobreza. Esto supone un notable retroceso respecto de las coberturas y derechos existentes hace apenas un año, y una alteración brutal y cualitativa de las características del mercado de trabajo.

De este modo, se constata que los contratos de apren-

dizaje y la modalidad señalada de los de tiempo parcial tienen efectos perjudiciales para la persona contratada durante toda su vida (trabajando, en desempleo y a la hora de jubilarse).

Junto a ello, este tipo de contratos que están proliferando traen consigo otras consecuencias. El Informe Económico del Banco Cen-

tral Hispano de octubre recoge que, a pesar del mejor comportamiento del mercado de trabajo, los ingresos del sistema de la Seguridad Social se ven afectados, entre otros factores, por los menores pagos que comportan algunas de las nuevas modalidades de contratación, haciendo referencia a las dos modalidades comentadas en este artículo.

Así, se puede decir que las alteraciones producidas con la reforma laboral en los contratos suponen mayores ventajas para las empresas (permiten menores salarios reducen las cotizaciones sociales), pero lo hacen perjudicando durante toda su vida a quienes son contratados y reduciendo los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

"KONTRATU MOTA BERRIEK GAZTEEN ENPLEGUA AREAGO OKERTZEN DUTE"

"LAN ERREFORMARI ESKER 10.000 LAGUN GEHIAGO IZANGO DA POBRE EUSKADIN"

Mikel Novc



AUMENTO DE BENEFICIOS Y DESCENSO DE COSTES LABORALES UNITARIOS

Según el análisis de los datos económicos proporcionados por las 400 empresas que cotizan en bolsa en el Estado español, los beneficios crecieron en la primera mitad de 1994 un 8%. Los datos que aporta la Central de Balances del Banco de España, con 490 empresas no financieras que representan el 11,9% del PIB del Estado, confirman esas cifras.

En contraposición a la evolución de los beneficios, esas empresas redujeron sus plantillas en un 3,3% hasta el mes de junio.

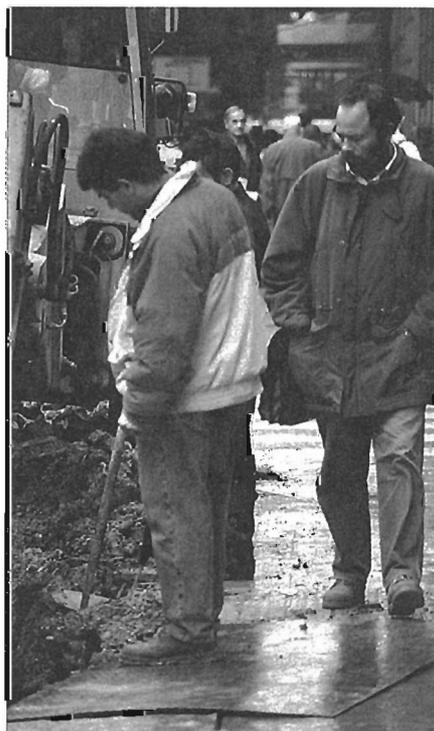
Mientras se produce este aumento de los beneficios, los datos que elabora el Ministerio de Economía y Hacienda constatan que los costes laborales unitarios en la industria en el Estado español se redujeron un 16,5% en términos comparativos con los de los países de la OCDE en el primer trimestre de 1994, en porcentaje interanual. Esto significa que los costes laborales del Estado español, que ya se encontraban entre los más bajos de la OCDE, vieron aumentar su ventaja comparativa. Esta tendencia se viene observando desde 1992, fecha en la que se iniciaran las últimas devaluaciones de la peseta. Si se midiese el efecto descontando la inflación (es decir, en términos reales), la diferencia sería aún mayor.

1994EAN ERE MOZKINAK DIRA INFILAZIOAREN ERAGILE NAGUSIAK

Ekonomi eta Ogasun Ministeritzako Aurrikuspen eta Koiuntura Zuzendaritza Orokorrek emandako datuen arabera, 1994ean zehar inflazioaren eragile nagusia ustiapen soberakin gordina dugu, hau da, irabazi edo mozkin. Bigarren lekuan zeharkako zergen igoera dago, eta azkenik, eraginik tikiena soldaten hazkundak dakar.

Hain zuzen, irabazien eragina soldatena baino ia bi aldiz haundiagoa da, eta horrek aurreko urteotan bezala frogatzen du irabaziak —ez soldatak— direla inflazioaren errua dutenak.

Gainera, argi dago 1994ean soldaten moderazioak ez duela inflazioa baretu, aitzitik, beste urtetako tankerako baloreetan dirauela, soldata tikiagoak irabazi haundiagoei tokia utzi baitiete eta ez prezio baxuagoei.



EL DÉFICIT COMERCIAL NO ES CONSECUENCIA DEL CONSUMO

El análisis del déficit comercial del Estado español realizado por grupos de productos permite llegar a la conclusión de que, haciendo la distinción entre bienes de consumo, bienes de capital y bienes intermedios, el único grupo que presenta superávit, es decir, mayores exportaciones que importaciones, es el de bienes de consumo.

Por el contrario, los bienes de capital, entre los que destacan maquinaria, bienes de equipo y material de transporte, y los bienes intermedios, tanto energéticos como no energéticos, presentan saldos deficitarios, con tasas de cobertura (porcentaje que representan las exportaciones sobre las importaciones), de tan sólo el 70%.

Este análisis muestra la falsedad de uno de los argumentos que se dan para justificar la moderación salarial. El argumento dice que de esta manera se reduce el consumo y por tanto el déficit comercial. Al contrario, la moderación salarial deprime la demanda interna y el crecimiento económico.

El 30 de junio de 1992, tras un año en que sólo ha trabajado tres meses, la papelera de Aranguren, propiedad del grupo Papelera Española, queda paralizada de modo definitivo a causa de las pérdidas que arrastra todo el grupo. El precio del papel está por los suelos. Ahora, tras más de dos años de inactividad, la papelera volverá a ponerse en marcha. El grupo Central National ha creado la sociedad Panama Papers para explotar por un periodo de cinco años la fábrica en régimen de 'alquiler' a la Diputación foral. La recuperación de los precios del papel ha hecho posible esta noticia, crucial para las 140 personas que trabajan en la papelera. Porque muchas veces el sufrimiento y los problemas de las personas quedan en segundo término, o en el olvido.



Los militantes de ELA en Aranguren afrontan el futuro con esperanza.

LA PAPELERA DE ARANGUREN REANUDA SU ACTIVIDAD DESPUES DE DOS AÑOS DE PARALIZACION

VUELTA A EMPEZAR

Hemos hablado con algunos trabajadores acerca de lo que han pasado. ¿Qué piensa una persona que puede perder definitivamente su puesto de trabajo? José Ramón Angulo recuerda: "A partir del cierre se abren varios frentes de lucha: En primer lugar, queríamos trabajar. Lo principal era sobrevivir"; Javier Santiago, otro militante y delegado de ELA dice que "tratábamos de no ir al paro para no consumir el poco tiempo que nos quedaba. Nos habían quedado sólo seis meses, tras los sucesivos expedientes". "Hubo meses en los que no cobramos nada de la empresa", dice José Penas.

Por otra parte, estaba la lucha por mantener la actividad. Los trabajadores no quisieron quedar descolgados: la dirección del grupo Papelera Española pretendía concentrar sus esfuerzos en otras plantas.

El peor momento fue cuando en una asamblea general los afiliados de CC OO decidieron tirar la toalla, ir a Vitoria a conseguir los tres millones de indemnización de la Administración. "Llevábamos tres y cuatro meses sin cobrar; la situación económica de algunos era verdaderamente apurada", asegura José Ramón Angulo. "Atravesábamos situaciones muy graves. Los padres o familiares que podían, ayudaban a algunos de nuestros compañeros y compañeras. Los

ahorros de muchos se gastaron", afirma Angulo.

APUROS

Gotzon Micolta, fue uno de los trabajadores a quienes el cierre de dos años pilló 'con las manos en el piso'. Se casó precisamente cuando el problema se venía encima. "Lo teníamos pensado y lo hicimos. Sin embargo —matiza—, mi caso no era el más grave porque mi mujer trabaja también fuera de casa".

Otros, como Javier Santiago, lo tuvieron más crudo. Javier se casó en plena paralización, y pasó verdaderas estrecheces: "Teníamos que hacer frente al crédito del piso sin disponer de ingresos fijos; a veces cobrábamos, pero otras la familia nos tenía que ayudar, pasábamos momentos en que estábamos superamargados".

"Ha habido casos de compañeros que se vieron obligados a hipotecar el piso o a vender el coche para sa-

**"ARANGUREN
DUELA BI URTE
ITXI ZUTENEAN
AURRERA ATERATZEA
ZEN GURE KEZKA
BAKARRA"**

"ARANGUREN ES VITAL PARA LA COMARCA POR SU PESO ECONOMICO Y ARRAIGO SOCIAL"

"SOLO ELA APOSTO POR MANTENER LA ACTIVIDAD. EL PANORAMA ERA DESOLADOR"

"PASAMOS MOMENTOS MUY DUROS POR LA FALTA DE INGRESOS EN LA FAMILIA"

"LO MAS IMPORTANTE AHORA ES PONER LA FABRICA EN MARCHA"

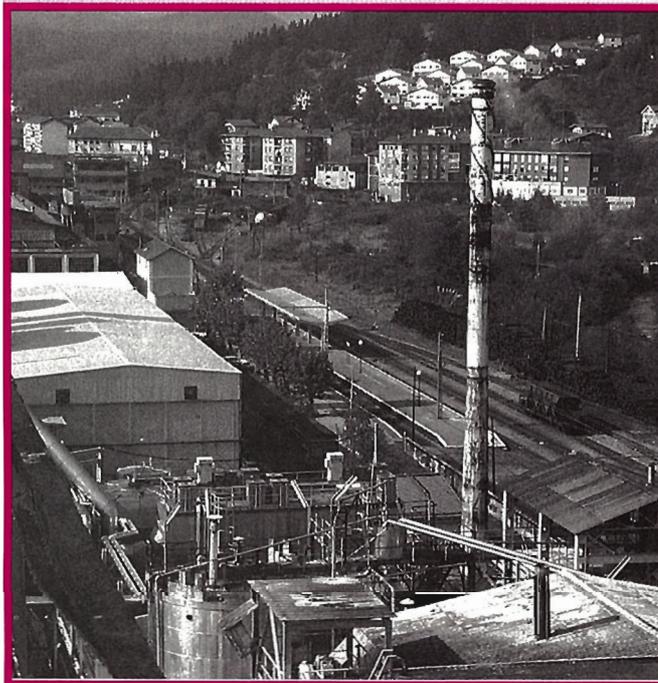
lir adelante", dice José Bardeci. Como añade Santiago, "la mayoría de los jóvenes que entramos en 1987 —cuando Papele- ra Española invirtió miles de millones en Arangu- ren— nos metimos a com- prar un piso contando con la seguridad que daba la tradición de Papelera, pre- sente en Aranguren desde 1901".

Y es que la actividad de esta fábrica constituye una base importantísima para la economía local: "Calcula el efecto que tendr- á. Dependen de la pape- lera casi 140 familias, y ello tiene un peso enorme en una población de 8.000 habitantes", explica Javi Santiago. Salva Garay asiente: "Sí, es vital para la comarca, no sólo por su impacto económico, sino también por el arraigo so- cial que tiene. Cuando convocamos la manifesta- ción en favor de la conti- nuidad de la empresa, recibimos el apoyo de todos los vecinos".

Santi Angoitia, responsa- ble de Ikegaf, comenta que "nadie excepto ELA apostaba por la puesta en marcha. Te puedes imagi- nar qué panorama había: sin desempleo, sin cobrar y sin plan factible a la vis- ta".

VUELVE LA ESPERANZA

En ese momento crítico empezó a subir el precio de la pasta y surgieron posibles compradores. Los trabajadores y traba- jadoras empezaron a tener cierta esperanza. "Eso fue hacia febrero de este año, y ya empezamos una serie de conversaciones y reuniones con las institu- ciones y los interesados, hasta que se decidió Central National, una comer- cializadora estadouniden-



UNE LARRIAK, UNE ITXAROPENTSUAK

Solaskide baten arabera bi urteotan epe desberdinak bereiz daitezke:

"Hasieran umore onez geunden, arazoa iragankorra zelako ustez. Soldata jasotzen genuenez, lasaitasuna zen nagusi.

Denbora pasa ahala, ordea, kezka eta tentsioa sortu zen: alde batetik eta bestetik jasotzen genituen informazioak kontrajarririk ziren. CC Ooko arduradun baten errua izan zen, benetakoak ez ziren gauzak esaten baitzituen, langileon aurrean ongi geratu nahi zuelako.

Zenbaitetik beharrak eraginda dena pikutara bidali nahi zuen (gehienok nahiko lasai geunden arren, informazio zehatza jaso genuelako ELArengandik); une horretan sortu zen itxaropena, tunel amaieran argitxo bat nabari baitzen.

Esan zitzaigun guztia betetzen ari zela ikusi zuten guztiek, eta hor hasi zen baikortasuna zabaltzen. Horretan gaude orain".

se de papel y pastas". esta 'alquilará' la fábrica durante un periodo de cinco años, con opción de compra al final de ese tiempo.

Los trabajadores de Arangu- ren están poniendo a punto la fábrica para em- pezar a producir pasta cuanto antes. Más de dos años de paralización pro- vocan un deterioro inevita- ble en las instalaciones y máquinas: hay que limpiar todo en profundidad, pin- tar, revisar los cuadros eléctricos y conexiones...

Ha habido que cambiar de puesto a casi 40 perso- nas, de 138. Algunas re- colocaciones suponen un salto enorme para los tra- bajadores afectados (los ATS han pasado a la por- tería, un delineante tiene que manejar una carretilla elevadora) pero el cambio era imprescindible: la re- organización fue una de las condiciones que pusie- ron los nuevos gestores para comenzar a trabajar.

Angulo afirma que ahora lo más importante es "po- ner en marcha la fábrica; las intenciones son buenas, pero hace falta obte- ner beneficios para rein- vertirlos y empezar a ven- der productos transforma- dos, de mayor valor aña- dido".

En mente de todos queda una pregunta, como dice Salva Garay: "Hasta aquí hemos llegado, hemos lo- grado salir del agujero, pero ¿hasta cuándo?". La respuesta de esta interro- gante la dará el tiempo: "Si el precio de la pasta se mantiene alto, todo saldrá bien".

G. Zeberio

Enzo Friso, secretario general de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha estado recientemente en Euskadi, procedente de Madrid, donde asistía a la Asamblea del FMI y el Banco Mundial en su 50 aniversario. Friso plantea en esta entrevista concedida a *Landaia* la necesidad de una respuesta conjunta de los trabajadores de todo el mundo a la ofensiva neoliberal, abanderada por dichas instituciones monetarias. Según el secretario general de la CIOSL, "esa ofensiva pretende eliminar conquistas sociales obtenidas a lo largo de un siglo de lucha".

ENZO FRISO, SECRETARIO GENERAL DE LA CIOSL

"HAY QUE VENCER AL NEOLIBERALISMO"

—¿Por qué dices que el neoliberalismo pone en cuestión las conquistas sociales de la clase trabajadora?

—Patrones, gobiernos que actúan al compás del neoliberalismo y los citados organismos monetarios quieren mejorar la competitividad mediante la reducción de los costes salariales directos e indirectos. Esto lo venden como 'acto solidario' para con quienes no tienen empleo. Eso es una falacia, porque todas estas iniciativas han reducido la demanda global y han tenido como resultado una aguda concentración de la riqueza en pocas manos: En Gran Bretaña, por ejemplo, en los últimos diez años, el 10% de las familias más ricas ha visto aumentar sus ingresos el 60%, mientras que el 10% de las familias más pobres los han visto disminuir en un 20%.

Este incremento de las diferencias se da también entre los países, entre el Norte y el Sur. Al mismo tiempo, cuando se habla de inversión, aumenta la actividad económica pero no el empleo, porque se invierte en tecnologías que reducen el tiempo de producción y provocan desempleo a menos que el PIB crezca un 2,8%.

Hay un problema: rebajando el salario directo e indirecto se reduce la demanda, y dado que los países atrasados son más pobres, se reducen también los intercambios comerciales, lo cual agrava la crisis.

ACTIVAR LA DEMANDA

—¿Qué posición pueden adoptar los sindicatos ante el permanente problema del paro?

—La recuperación económica no implica una reactivación del empleo porque estas políticas neoliberales reducen la capacidad adquisitiva de los trabajadores, que son la mayoría de los consumidores. El informe anual de 1994 de la



Comisión de las Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD) dice que vamos por el camino equivocado. Esta conferencia estima que los gobiernos deberían más bien definir una política que mantenga la demanda, una política de expansión abierta, en clara contradicción con las tesis del FMI.

Hay que reconocer que el problema del paro tiene solución a muy largo plazo, no hay nadie que vaya a hacer un milagro. Y esos políticos que se preocupan de ganar las elecciones también deben preocuparse de emprender iniciativas que no van a dar fruto en cuatro años, pero que resultan imprescindibles para abordar los problemas.

—¿Cómo deben responder la clase trabajadora y el

movimiento sindical internacional a este constante ataque?

—Hay una respuesta posible, pero debemos aceptar el hecho de que vivimos en una economía globalizada, por lo que la respuesta debe ser global. Sin embargo, no hemos logrado convencer de ello a los trabajadores y sindicatos de los diferentes países, particularmente de aquellos que cuentan en el FMI. Tenemos que luchar con criterio común, no digo de forma unitaria. Si no lo hacemos vamos a caer en la trampa, que ya es un hecho, de competir por medio de la rebaja del costo del trabajo. Resultados de una lucha sindical y política de un siglo pueden perderse. Por ejemplo, en EE UU no existe protección social, es algo priva-

do; en Japón tampoco tiene la protección que hemos conseguido en Europa.

EGOISMO Y POBREZA

—La diferencia entre los países ricos y los más pobres sigue creciendo. ¿Hemos conocido un modelo de desarrollo adecuado?

—El problema más grave es que la mayoría de los países del Tercer Mundo pagan las consecuencias de la colonización. Los países de la metrópoli sólo buscaban explotar los recursos naturales, no se preocupaban en dar a esos países la capacidad de transformar industrialmente la materia prima. Por ello tienen un problema estructural de educación. En el Tercer Mundo la mitad de la población no sabe leer ni escribir, no hay educación superior, falta la infraestructura para educar a la gente en función de las necesidades de la economía moderna.

Además, hay en los países ricos una reacción constante de carácter proteccionista, que hace difícil para el Tercer Mundo la exportación. No aceptamos importar determinados productos de los países en vías de desarrollo. Pero si la balanza de pago de éstos siempre es deficitaria no tendrán capacidad de competir con los países industrializados.

La verdad es que vivimos en un mundo muy egoísta. Cuando uno está sin empleo no se imagina que puede ayudar, pero el problema es que debemos ayudar a estos países a desarrollarse por que sin aumentar los intercambios comerciales, nunca podremos resolver el problema del empleo en los países industrializados, desaparece rá la noción de pleno empleo

"MUNDU MAILAKO ERASO
NEOLIBERALAK HERRI
GUZTIETAKO LANGILEEN
ERANTZUNA ESKATZEN DU"

G. Zeberic

MUNDO

ONU Y FMI, EN DESACUERDO

Muchos han denunciado lo que ya es evidente: la divergencia entre el pensamiento vigente en el entorno de las Naciones Unidas y el que alimenta las decisiones de los máximos organismos financieros y monetarios de la economía de mercado, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM). Aunque el FMI y el BM se conformen formalmente como agencias de las Naciones Unidas.

La doctrina oficial del FMI y BM la escuchamos con motivo de la reunión de estos organismos en Madrid. Era su catecismo, el de siempre, y que letra a letra lo aprendieron y aplicaron Boyer y Solchaga en la medida que pudieron. Creyeron, al parecer, el Fondo y el Banco, que la gente estaba ya mejor adoctrinada y sin pensarlo largaron, sin inhibiciones su letanía de moderación salarial, despido, recorte de pensiones y de prestaciones sociales... Cuevas se puso a saltar encima de la mesa de su despacho, pero en el gobierno (y en la oposición) sintieron que les descubrían el juego y amagaron gestos escandalizados.

LAS NACIONES UNIDAS: OTRO CANTAR

Hace también unas semanas, en la tribuna de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el secretario general de las Naciones Unidas, Butros Galli decía: "Hemos pasado a la era de la incertidumbre. En todas partes, y ello pese a haberse logrado indiscutibles progresos, los problemas sociales siguen siendo lacerantes: la pobreza aumenta, en especial en los países en desarrollo. El aumento general del desempleo y la ampliación del malestar social han creado nuevas formas de tensión que amenazan de diversos modos la paz y la seguridad internacionales". Podía haber añadido la parte que han tenido en ese desajustado social las políticas dictadas por el FMI y el BM.

Butros Galli continuó haciéndose preguntas después de recordar que el trabajo constituye el elemento primordial de la integración social. ¿Cómo razonar sobre el acceso al trabajo en un mercado aleatorio y desequilibrado? ¿Cómo reflexionar sobre la deslocalización del trabajo en una economía mundializada? ¿Cómo meditar acerca del tiempo y la propia forma del trabajo en sociedades que están sometidas a una brutal mutación tecnológica y estructural.

Preguntas cargadas de desconfianza en la solución por la vía única del mercado. Ya que "sin desarrollo social no puede existir el desarrollo económico". Y sin olvidar que "el imperativo de una mayor solidaridad debe orientar el proceso de desarrollo y



contrarrestar los egoísmos nacionales".

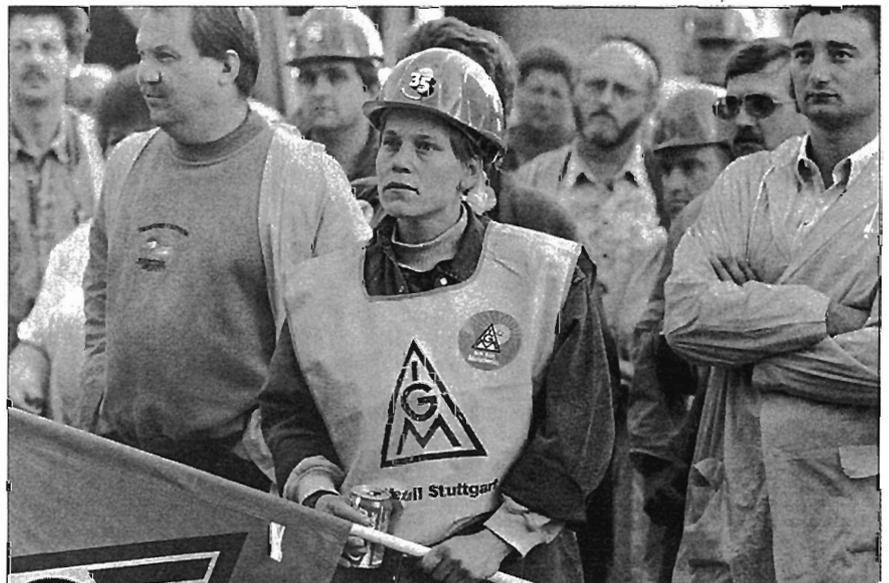
Por eso advierte que la "debilidad fundamental del pensamiento liberal ortodoxo estriba en rechazar la idea de que el sentimiento de pertenencia a algo es el mejor factor de integración y en interesarse solo en la yuxtaposición de los individuos". Y terminó hablando de la necesidad de un nuevo proyecto social solidario.

Evidentemente el lenguaje de Butros Galli no es el de Camdessus. ONU y FMI disienten.

EUROPA

IG-METALL, PUNTA DE LANZA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Quien sólo tenga la mirada puesta en las cotizaciones de las accio-



nes ha perdido de vista a los seres humanos y, con ésto, la capacidad de futuro de la Alemania unificada" (K. Zwickel, presidente de la Federación del Metal). Y añadió: "Los aumentos salariales son condición para un amplio auge coyuntural". La producción en la economía crecerá, previsiblemente, más del 2% y la productividad superará el 3% de crecimiento. La inflación se mantendrá en el 3%. De acuerdo con las directrices confederales, la Federación del Metal (IG-Metall, 3,8 millones de afiliados) sitúa la negociación colectiva para 1995 ante dos objetivos:

✓ **Subida salarial, 6%.** Para fomentar la demanda interna, mejorar la competencia económica y para crear puestos de trabajo, además de asegurar los actuales. En tres años se han perdido en el metal 750.000 empleos.

✓ **La semana de 35 horas.** Debería ya aplicarse sin "peros". Aquí va a haber batalla. Tras una huelga de siete semanas en la primavera de 1984, hubo un acuerdo con la patronal para introducir paulatinamente la semana de 35 horas que, al cabo de 10 años, en septiembre de 1995 debería quedar implantada. Los empresarios se niegan a cumplir lo acordado y exigen que se renegocie la semana de 35 horas. Argumentan la necesidad de reducir costos, mantener la capacidad de competir y mejorar el mercado de trabajo. Se prevé un enfrentamiento fuerte. Si para los sindicatos alemanes ésta es una reivindicación emblemática que los empresarios aceptarán de mala gana, para los demás sindicatos europeos en esta reivindicación la IG-Metall actúa como punta de lanza de un objetivo que luego debería generalizarse.

La IG-Metall indica que la demanda interna está estancada lo que hace necesario impulsar el poder adquisitivo vía salario y también vía suavización de las cargas impositivas sobre los trabajadores.

Iturriaga

Consejos del FMI y Solbes a los parados: ¡Movéos!

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

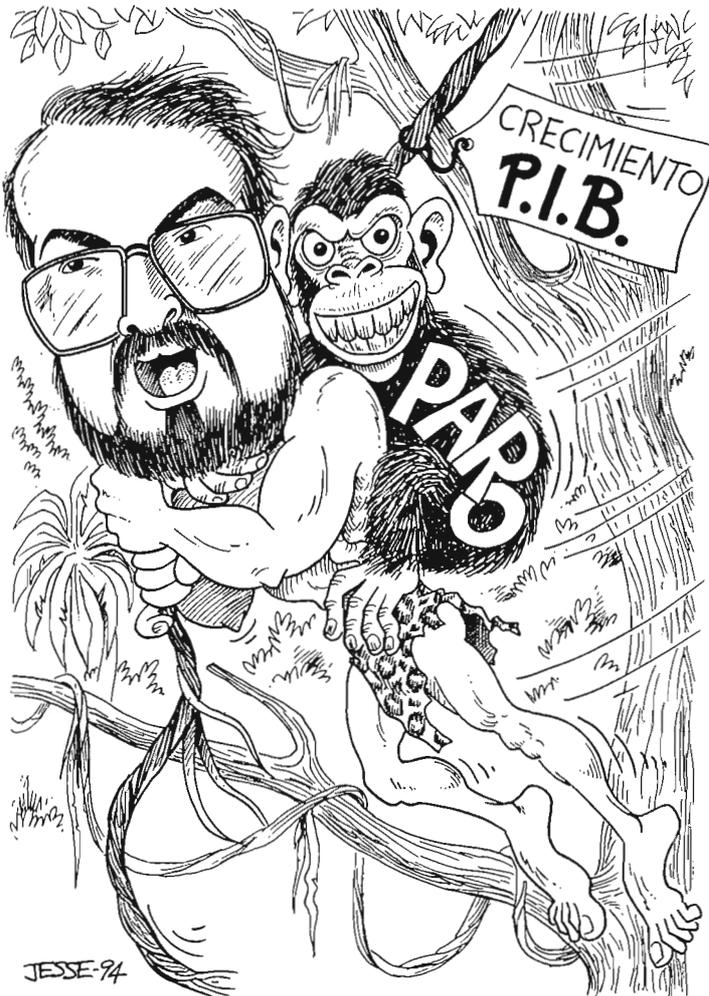
Octubre ha sido un mes francamente prolijo a la hora de poner a prueba la capacidad de sorpresa y resistencia de los ciudadanos de este país. Voy a obviar los dimes y diretes de la campaña electoral por motivos de estricta salud mental, para pasar a comentarles, muy someramente, lo que dio de sí la reunión del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial en Madrid, cuyos ecos no se han apagado totalmente, todavía.

Y no es extraño, porque los expertos del FMI, bien dormidos, comidos y bebidos, no tuvieron ningún rubor en asegurar que la economía española precisaba con carácter de urgencia de una aún mayor flexibilidad laboral. Recomendaron, además, reducciones salariales, la aplicación del despido libre y una disminución considerable de las prestaciones sociales. Aunque el orden llegó, sin duda, cuando dijeron que había que recortar las pensiones actuales. "Sólo así se conseguirá evitar el colapso de estas prestaciones", concluyeron los fonderos.

Este menú neoliberal para superar la crisis es, sencillamente, explosivo, pero nada nuevo bajo el sol. Es lo que vienen repitiendo año tras año, monótona y reiteradamente. Más alucinante fue la reacción de las autoridades económicas ante los consejos de sus maestros del FMI: Olvidando la pleitesía de ocasiones anteriores, el gobierno, por boca del ministro de Trabajo, descalificó las recomendaciones del Fondo, tachándolas de "ultraliberales, fundamentalistas, capitalismo puro y duro, ideológicas y subjetivas". Que eso se diga desde el ministerio que elaboró la reforma laboral, tiene... narices. Pero es que esas cosas, ya se sabe, se piensan y se hacen, pero no se dicen. Aunque sólo sea por mera educación.

Por cierto, nuestro compatriota el labortano Michel Camdessus, director gerente del FMI, confesó que tanto él como los funcionarios de su organismo, por si acaso, tienen bien asegurada su pensión. Para algo llevan toda la vida trabajando ¿o no?

Lo que no disminuye significativamente ni con las recetas del FMI, ni con las de Argiñano, ni siquiera con oraciones a Santa Rita son las cifras del paro, a pesar de los datos de crecimiento económico que maneja el ministro Solbes y de que el consejero de Hacienda, Juan Luis Larrea, valore positivamente los últimos datos del Eustat que sitúan la tasa de desempleo en la Comunidad Autónoma Vasca en el 24,5%. En el tercer trimestre del año se han creado, al parecer, 19.000 empleos. No queremos ser pájaros de mal



agüero pero mucho nos tememos que estos puestos de trabajo tengan carácter coyuntural. La triste realidad de nuestra economía es que no sólo no se crean nuevos puestos de trabajo, sino que se siguen destruyendo los ya existentes. La reforma laboral ha demostrado sobradamente que no sirve para crear empleo, sino para precarizar las condiciones laborales y sociales de trabajadores y trabajadoras.

Las consecuencias de la política económica de los últimos años es que la pobreza se ha reinstalado en el mundo del trabajo, creando una sociedad cada vez más dual. No hay más que echar una ojeada a nuestro alrededor. La realidad es cruelmente evidente.

Y si a nivel económico y financiero el mes de octubre deparó más de una sorpresa, no podemos decir lo mismo del desarrollo de las elecciones sindicales en Euskadi. En el primer mes de confrontación electoral la normalidad es la tónica dominante. Y ELA, con una txanpa inicial impresionante, se consolidó como el sindicato que goza de un mayor grado de confianza por parte de los trabajadores vascos. Los datos cantan.

Hay que reconocer, de todas maneras, que en esto de los datos hay verdaderos maestros del camuflaje. Sin ir más lejos, existe un pe-

riódico en cuyos titulares nunca aparecerá que en una elección ELA haya obtenido más representación que LAB, por mucho que sea algo que ocurre con frecuencia. Si ésto fuera fútbol, la crónica de un partido ELA 8 - LAB 1 la titularían: ¡Gran gol de LAB!. ¡Son de lo más virgueros!

Aunque no son los únicos. Otro que se hace también pequeño lío con ésto de los datos es el secretario general de CCOO de Euskadi, Santiago Bengoa, que acaba de afirmar que en la mediana y gran empresas su organización tiene "más o menos" los mismos delegados que ELA. Le refrescamos la memoria: en las últimas elecciones empresariales de más de 50 trabajadores ELA obtuvo 3.394 representantes y CCOO, 2.252. Si nos referimos sólo a la CAPV la diferencia a favor de ELA es aún mayor: 3.150 frente a 1.794. Esta vez el amigo Santiago se ha ganado con todo merecimiento el escobazo que sin acritud y con todo el cariño del mundo le propina nuestra particular sorgina de Passadalandia.

Seguimos con la cuatrienal inevitable cita con las urnas: Llegar a las pequeñas y mediar empresas y ser capaces de realizar elecciones exige en muchos casos grandes dosis de astucia, inteligencia y una más que aceptable condición física. Se da el caso de liberados y liberadas de ELA que han tenido que salir "por patas" de más de una empresa ante la actitud agresiva de algún otro gerente reaccionario que sigue identificando al sindicato con "el enemigo". Muchos mal que nuestros militantes tienen mucha paciencia que el santo Job y han vuelto, vuelto, vuelto... hasta conseguir hacer elecciones. Aunque sea, por puro aburrimiento

No aburridos, sino enfadados, andan los compañeros de UGT de Euskadi. Mientras ellos, fieles a las consignas de la dirección de Madrid, se han opuesto erre que erre a la descentralización de la negociación colectiva y a todo lo que huele a marco vasco de relaciones laborales, sus propios compañeros de Cataluña han decidido iniciar una ofensiva pidiendo precisamente todo lo contrario: descentralizar los convenios y adaptarlos a las realidades de cada autonomía.

El responsable de relaciones internacionales de ELA tiene previsto invitar a visitar Euzkadi a los compañeros catalanes de UGT, a ver si de paso y aprovechando la coyuntura, acaba de pegárseles algo a sus colegas de sigla vascos.

ALBERTINO LOPEZ, TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCION PORTUGUES,
EMIGRO A EUSKADI HACE YA 18 AÑOS

UN LUGAR EN EL MUNDO

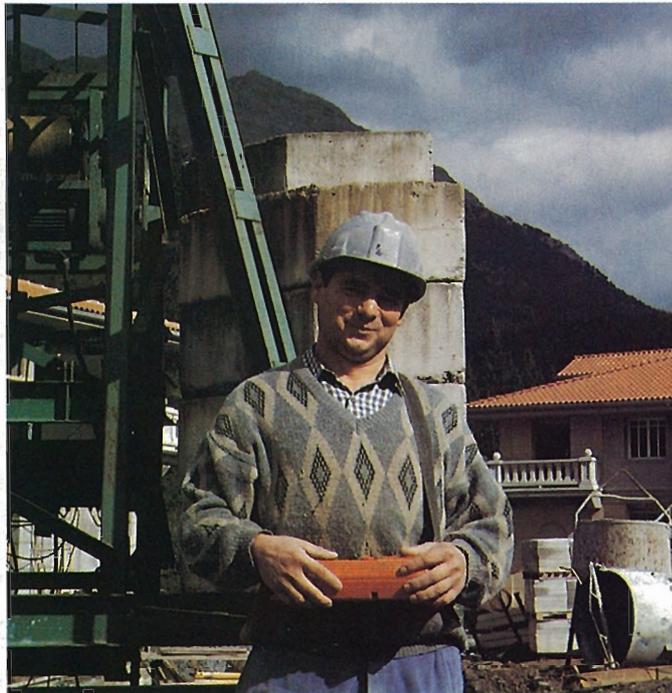
Albertino López Alves nació en Portugal hace cuarenta y dos años, en el seno de una familia humilde. Con veinticuatro decidió que era hora de labrarse un futuro para él y su familia, cruzó la frontera y aterrizó en León, donde trabajó durante un año como minero. Allí sufrió un accidente cuyas cicatrices son aún visibles, y desilusionado con el comportamiento de la dirección de la empresa, hizo las maletas y se trasladó a Euskadi, concretamente a Donostia, donde encontró trabajo en Construcciones Brues. Han pasado unos 18 años desde entonces, tiempo suficiente para casarse, tener tres hijos e integrarse perfectamente en su país de acogida, hasta el punto de que el pasado mes de octubre fue elegido delegado sindical por segunda vez consecutiva.

-¿Cuáles son los motivos que te hacen abandonar tu país, plantearte la difícil salida de la emigración?

-En principio nadie quiere abandonar su familia y su tierra para ir a otro país, por muy bien que luego llegue a estar, como es mi caso. Yo emigré por razones económicas, para labrarme un futuro, algo que en Portugal no tenía. Primero me dirigí a León, donde trabajé durante un año como minero, hasta que sufrí un accidente relativamente importante. ("Mira, me dice- tengo un recuerdo bastante visible de aquello", y me enseña una cicatriz de unos siete centímetros en la cara.) Dejé la mina porque pretendían que volviera a trabajar cuando todavía no estaba recuperado, así que hice las maletas de nuevo y me vine a Donostia. Estuve tres días buscando trabajo sin parar, hasta que, finalmente, lo encontré en Construcciones Brues, donde llevo ya 18 años.

-¿Qué es lo que más te costó a la hora de adaptarte?

-Las costumbres. Fundamentalmente porque yo provengo del mundo rural, y llegué a un medio urbano-industrial,



en el que todo era nuevo, distinto. Lo que pasa es que, posteriormente, una vez que te has asentado un poco, te buscas tu entorno, en mi caso un caserío en el que vivir, con mi huerta y mis animales...

Y luego, en vacaciones vas a Portugal y vuelves recargado.

-¿Qué tipo de trabajo haces en la obra?

-Bueno, aquí hacemos todos un poco de todo, pero fundamentalmente manejo la grúa y trabajo de encofrador. La vida del emigrante es siempre dura, pero el tener un trabajo digno y unos buenos compañeros te hacen las cosas más fáciles.

MANCHARSE DE BARRO

-El pasado 18 de octubre tus compañeros te eligieron delegado por segunda vez. ¿Cómo entras en contacto con ELA?

-Yo parto de la base de que el sindicalismo, de que el sindicato es necesario. Me decidí por ELA, porque un amigo mío estaba afiliado y me comentó que su experiencia personal estaba siendo muy positiva. La verdad es que no me he arrepentido.

Los liberados de ELA vienen a menudo por la obra a visitarnos, a comentarnos cómo va el convenio, los cambios en la legislación... Cuando tenemos algún problema llamamos a la federación, y al

día siguiente, haga lluvia o calor están en la obra. Eso influyó mucho para que me decidiera a presentarme como delegado bajo las siglas de ELA. Al principio no me consideraba suficientemente preparado para representar a mis compañeros, pero el apoyo de la federación, en concreto de Mikel, acabaron de convencerme. Creo, que el sindicalismo a pie de obra que hace ELA es su gran baza en el sector. Yo no he visto a nadie de CC OO, por poner un ejemplo, tajo por tajo, manchándose de barro.

-¿Cuáles son las principales reivindicaciones laborales que tenéis?

-La principal preocupación que tenemos los trabajadores del sector de la construcción es la inseguridad del mercado de trabajo, la dificultad de las empresas de conseguir nuevos contratos que nos permitan continuar trabajando. Una vez en el trabajo, nuestra objetivo es lograr unos niveles de seguridad adecuados para realizar nuestra función. La verdad es que en Construcciones Brues no hemos tenido grandes problemas en torno a estos temas, hasta el momento, ya que, incluso, tenemos un encargado de seguridad. Pero de mi contacto con otros delegados de construcción de ELA se que esto no es algo totalmente generalizado en el sector.

-Finalmente, ¿Cuántas veces piensa en volver a casa un emigrante?

-Mi casa y mi trabajo están aquí, pero lo cierto es que siento mucho mi tierra, echo de menos a la familia que he dejado en Portugal. Tengo el corazón dividido. Quiero educar a mis hijos en este país, ofrecerles un futuro y si todo va bien regresar a Portugal, algún día, cuando seamos ya mayores. Es posible que mis hijos quieran quedarse. Ellos decidirán y tomarán su rumbo.

La verdad es que en el futuro me veo a caballo entre Euskadi y Portugal- concluye.

"LO ECHO DE MENOS PORQUE ES MI PUEBLO, CARAJO"

Albertino vive en un caserío de Idiazabal con su mujer y sus hijos. Sus ratos libres los pasa cultivando su pequeño huerto y cuidando de sus conejos y gallinas. "Antes incluso tenía un cerdo", nos comenta, "pero era mucho lío". Se nota que le gusta el campo, la vida rural, y que esto le ayuda a superar los momentos de nostalgia. "Lo echo de menos porque es mi pueblo", explica con una amplia sonrisa. La casa parece una pequeña torre de babel, entre el portugués, el castellano y el euskera. "Me gusta que mis hijos sepan y hablen euskera. El mayor tiene admirados a los vecinos", asegura no sin cierto orgullo. Otro de sus hobbies es el fútbol. Sus simpatías van hacia la Real Sociedad, aunque se le note un poco apenado por la marcha de sus compatriotas Oceano y Carlos Xavier. ¡Qué se le va a hacer! -comenta resignado.

N. Ispizua

ROSI & PERU



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Formazioaren ordua

Azken aldi honetan formazioaren beharraz asko ta asko hitzegin da, baina gauzek lehengoan jarraitzen dute.

Ez dut uste ezertxo ere aurreratu denik gure herrian. Gure lantegietan oso gutxi egiten da formazioa hobetzeko eta aurrerapen franko ematen den mundu honetan atzeratuta geratzeko arriskuan gaude. Neronek behin baino gehiagotan eskatu dut hezkuntza baina oraindik ez dut erantzunik jaso.

Formazioa hobetu beharra dagoela hainbestetan aipatzen dutenei pausu bat gehiago ematea eskatuko nieke, eta enprestan horretarako plangintza propio eta zehatzak eskertuko.

Hori ematen ez den bitartean hitz goxoak entzuten jarraituko dugu aldamenekoen lantegi aurrerakoi eta in-

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores / Irakurleak mintzo. Barrainkua 15, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio os pedimos que las cartas no excedan de las veinte líneas.

dartsuak eraikitzen dituzten bitartean. Sindikatuerei eskertuko nieke ahalegin bat egitea ditugun lanpostu urriak mantendu ahal izateko.

Horretaz ez ohartzea hankasartze handia litzateke eta epe laburrera ordainduko genuke.

Luis Iraola (Errenteria)

Academia sexista

Denunciar que la publicidad usa y abusa de la imagen de la mujer no es ninguna novedad. Lo que ya me irrita más es que una academia, cuyo objetivo te-

órico es formar, se sume a esa tendencia, al parecer inevitable.

Recientemente, leyendo la sección de anuncios de un conocido diario, me encontré con una academia de idiomas que organizaba un **curso especial para señoras**. Intrigada por el anuncio en cuestión, me puse en contacto con dicho centro para pedir información. Allí me dijeron que los cursos van dirigidos a aquellas mujeres interesadas en aprender inglés para ayudar a sus hijos con las tareas escolares o para viajar en verano.

Al parecer los motivos para aprender una lengua son diferentes se trate de un hombre o una mujer, y no

digamos ya del método utilizado.

Nos parece criticable esta iniciativa y, por su puesto su publicidad, que permite comprobar que quedan todavía muchas cosas por hacer en el campo de la igualdad de oportunidades. Ya no sólo existen ofertas de empleo sexistas, sino que el sexismo parece invadir hasta los más teóricamente inofensivos ámbitos de la vida cotidiana.

Ah, como curiosidad, lo de "Curso especial para señoras", venía subrayado con negritas. No sea que además de mujeres, seamos también ciegas. ¡Valiente desgracia!

C. Arenal (Bilbao)

PASSADALANDIA

"EN LA MEDIANA Y GRAN EMPRESA ESTAMOS MAS O MENOS IGUALADOS CON UGT Y ELA"

"NO HABLAMOS DE DESPIDO LIBRE, SINO DE MAS LIBRE Y MAS BARATO"

"LOS SINDICATOS NO SE DAN CUENTA DE QUE LA GENTE SERIA MUCHO MAS FELIZ SI TUVIERA QUE DEFENDER SU PUESTO DE TRABAJO CADA DIA"

SANTIAGO BENGOA,
secretario general de
CCOO de Euskadi

JOSÉ LUIS CARRANZA,
director de recursos humanos
del BBV

MICHEL CAMDESSUS
director del FMI

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "LA DESCENTRALIZACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SERVIRA PARA ADAPTARLOS A LA REALIDAD SOCIAL Y ECONOMICA DE CATALUÑA"

UGT de Catalunya.

✓ "INEM ENPLEGUAREN GESTIOAN EZ DA ERAGINKORRA IZAN"

Juan García Blasco, catedrático de la UPN.

✓ "EN EL CAPITALISMO EXISTE UNA TENDENCIA INHERENTE HACIA LA SOBREPDUCCION Y EL SUBCONSUMO"

Samir Amín, economista egipcio.

✓ "UN PROCESO ELECTORAL PROLONGADO NO ES BUENO PARA EL TRABAJO SINDICAL"

José Elorrieta, secretario general de ELA.

✓ "FMI ETA BMAK RUANDA ETA SOMALIARI EZARRITAKO BALDINTZAK BA DUTE GERO EMAN DIREN GENOZIDIOEKIN ZERIKUSIRIK"

Michel Choussodovsky, Ekonomia irakaslea.

✓ "ESPAÑA ESTA A LA CABEZA ENTRE LOS PAISES QUE MENOS CUIDAN LA PREVENCION DE LA SALUD LABORAL"

Willy Buschak, secretario de política social de la CES.

✓ "NAZIOARTEKO DIRU FONDOAK EMAKUMEA DISKRIMINATZEN DU"

Karin Lissakers, directora ejecutiva del FMI.

✓ "EN MUCHOS CASOS LOS TRABAJADORES ESTAN SUBVENCIONANDO LAS PENSIONES DE SUS PATRONOS"

Alejandro Cercas, diputado PSOE.

✓ "SI EL FMI FUERA CONSECUENTE CON SUS PROPIAS CONSIGNAS, SE AUTODISOLVERIA"

J.F. Martín Seco, economista.

✓ "NO ES LA FISCALIDAD SOBRE EL TRABAJO LA CAUSA DEL ELEVADO DESEMPLEO ESPAÑOL"

Enrique Mz. Robles, secretario de Estado de Hacienda.

✓ "GIZARTE BERDINKOIA BAINO BIDEGABEKOAGORIK EZ DAGO"

Espinosa de los Monteros, del Círculo de Empresarios.

✓ "EL 90% DE LAS MUJERES DEL MUNDO VIVE EN EL ATRASO, LA POBREZA Y EL DOLOR"

Isabel Allende, novelista chilena.

Unas 1.800 personas, entre los treinta y setenta años, en su mayoría mujeres, acuden diariamente al centro de Educación Permanente de Adultos Pablo Freire, de Gasteiz. Aquí se imparten clases de alfabetización, para aquellos que no saben leer y escribir correctamente, preparación para la obtención del graduado escolar, así como un gran número de los denominados cursos de postgrado, que van desde la informática o la historia hasta la cocina. Begoña Ayarzagüena y Mari José Roldán, profesoras de EPA y liberadas de ELA, nos cuentan el día a día de este centro, y las motivaciones y problemas de los alumnos y profesores del modelo EPA, que califican como "el gran olvidado del Departamento de Educación y un desconocido para gran parte de la sociedad".



UNAS 1.800 PERSONAS ESTUDIAN EN EL CENTRO DE EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS PABLO FREIRE, DE GASTEIZ

NUNCA ES TARDE

Según explica Patxi Viana, director del Pablo Freire, este centro EPA tiene su origen en una iniciativa promovida por tres profesores en el curso 82-83. Han pasado doce años desde entonces. Tiempo en el que se ha desarrollado aquel proyecto inicial hasta el punto de contar hoy con unos 1.800 alumnos entre los treinta y los setenta años, en su mayoría mujeres, y casi cincuenta educadores. Este centro imparte clases de alfabetización, graduado escolar y numerosos cursos de postgrado. La oferta para este año contempla informática, (el curso estrella, en cuanto a preferencias); cocina, (el favorito de los caballeros); contabilidad; mecanografía; historia; historia contemporánea; lenguaje cinematográfico; autodesarrollo de mujeres; arte; teatro; coro; iniciación al dibujo; castellano para extranjeros; cursos para sordomudos; pintura en madera, y cursos sobre drogodependencia para padres. Sin duda, un amplio menú, entre el que elegir, impartido además, en turnos de mañana, tarde o noche.

Esta es la vertiente que se refiere a la enseñanza asistencial, aquella en la que los alumnos acuden al centro. Pablo Freire tiene también una línea de enseñanza a distancia, Cevebab, para aquellos adultos que, por diversas causas, no puedan asistir a clase de forma habitual; un programa con el ayuntamiento de Gasteiz dentro del plan de Integración, colaboraciones con el Pro-

yecto Hombre, así como ampliaciones del centro en diversas localidades alavesas. El objetivo de toda esta infraestructura es facilitar el acceso a la educación a todo aquel o aquella que lo desee, independientemente de su edad o condición social.

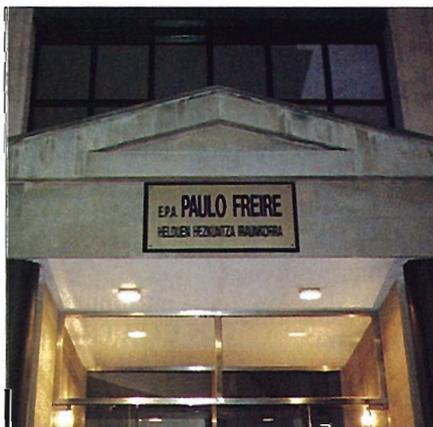
NO TAN IGUALES

Begoña Ayarzagüena y Mari José Roldán, militantes de ELA y profesoras EPA, destacan las diferencias existentes entre los alumnos, dependiendo que éstos sean hombres o mujeres. Los primeros optan mayoritariamente por la educación a distancia. Las mujeres, por el contrario, prefieren acudir al centro. "Es lógico -explican-. La mujer tiene dificultades para sacar tiempo para sí misma en la propia casa. A veces esto se

debe a la presión familiar, pero la mayoría de las ocasiones es por ella, porque educacionalmente es incapaz de ponerse a estudiar sabiendo, por ejemplo, que hay ropa por planchar. Hay una especie de tiranía imperceptible hacia la mujer. Si acuden al centro, sin embargo, les resulta todo más fácil, porque es un tiempo sólo para ellas".

Más fácil, en teoría, porque el hecho de decidirse a empezar o retomar los estudios con 30, 40 ó 50 años es ya todo un triunfo. Y más cuando la familia no apoya la decisión. "Aunque, ahora, mayoritariamente, el marido y los hijos apoyan a esas mujeres que vienen a alfabetizarse, a sacarse el graduado escolar o hacer un curso de postgrado, hay casos en que esto no es así. Una alumna, por ejemplo, nos contaba con mucha gracia que *"cuidado que tiene mala leche mi marido. Cuando tengo clase come lento, lento, para que no me de tiempo a fregar, y así no acuda al centro."* "Otra -continúan- venía a clase a escondidas". Las razones de esta actitud son bastante evidentes para estas educadoras. "En las clases sociales más bajas, algunos maridos no quieren que sus mujeres estudien porque ven peligrar su status".

Las cargas familiares también influyen a la hora de escoger los turnos. "Las madres con niños pequeños vienen fundamentalmente por la mañana. Dejan a los peques en el cole, y salen con tiempo para las compras y la comida. A la



tarde vienen amas de casa, también, pero con hijos más crecidos. Y por la noche, generalmente, gente que trabaja fuera de casa".

En opinión de Begoña y Mari José, las razones que mueven a estos adultos a volver nuevamente a la escuela son variadas. Los hombres lo hacen, fundamentalmente, para conseguir unas técnicas básicas de capacitación profesional o para mejorar empleo. Las mujeres tienen razones más profundas. "Hay un problema de autoestima evidente. A medida que van aprendiendo cobran seguridad en sí mismas y ganan en autoestima. Se les abre, además, las puertas de un mundo nuevo: empiezan a comprender los hechos de actualidad, van a museos, exposiciones... Por último, aunque no menos importante, el centro les aporta, además, una oportunidad importante de salir de casa y relacionarse con otras personas. No es extraño, por tanto, que una vez que han conseguido el graduado, quieran seguir estudiando y que demanden cursos de postgrado", afirman.

ADULTOS, PERO MENOS

Mari José Roldán, tras pasar por el centro EPA Paulo Freire, trabajó en El Carmen. Aquí unos 200 alumnos entre 15 y 18 años tratan de obtener el graduado escolar bajo una filosofía distinta a la que les ha expulsado del sistema "tradicional". Según explica esta delegada de ELA, el centro se compone de aulas y talleres como comunicación, electricidad, tejido, carpintería, informática, huerta y tecnología.

La forma de trabajo es muy parecida a la desarrollada en el centro EPA Pablo Freire. La relación de iguales, tu a tu, profesor-alumno, la ausencia de castigos y el compromiso mutuo de educador y alumno es fundamental para el éxito final. "Este centro demuestra que algo falla en una enseñanza tradicional que tiene una media de fracaso escolar entre el 35 y el 40%. Día a día los chavales hacen grandes cosas. Demuestran que no son fracasados, como algunos les han hecho creen.

CONTINUIDAD EN LA ENSEÑANZA

A Begoña Ayarzagüena y a Mari José Roldán les encanta enseñar a adultos. Algo que han aprendido, de manera casi intuitiva, como el resto de profesores EPA, ya que, según denuncian, este modelo de enseñanza es prácticamente un desconocido. "No se está atendiendo la formación del profesorado EPA. En las escuelas de magisterio aprendes a enseñar a críos, no a adultos, y es muy distinto. Por si esto no fuera ya suficientemente grave, desde el Departamento de Educación no se contemplan tampoco las peculiaridades de este modelo de enseñanza. La EPA está concebida como un parche y si está logrando el éxito que está logrando es gracias al entusiasmo y la creatividad de la gente que estamos comprometidos en este proyecto, alumnos y profesores. De hecho, los cursos de postgrado salen adelante porque los alumnos los demandan. Se trata de una vía con gran futuro a la que hay que prestar la atención que se merece porque la gente pide cada vez más y mejor capacitación."

A pesar de todas las carencias y dificultades, tanto Begoña como Mari José consideran especialmente gratificante su trabajo. "Hay pocas sensaciones más increíbles para un profesor o profesora que alguien de 60 ó 70 años empezando a leer o escribir, es algo que no se puede explicar con palabras. La gente que entra a alfabetización llega cargada de miedos y complejos. Cuando los supera y te cuenta lo mucho que supone para ella o él aprender... No puedes evitar emocionarte".

Mirando al futuro estas liberadas tienen una reivindicación clara, y "amenazan" con luchar por ella: "Nuestros alumnos necesitan que se de continuidad a la enseñanza EPA. Que la línea no se acabe con el graduado escolar, sino que exista también una enseñanza media para adultos. Estamos viendo que los alumnos que se deciden a empezar BUP dentro del sistema tradicional están pasando, en general, grandes apuros. Es evidente que hace falta una educación por y para adultos."

N. Ispizua

EL BOCA A BOCA, LA MEJOR PROPAGANDA

La Educación Permanente de Adultos no necesita propaganda. Con el boca a boca es suficiente. No hay más que escuchar las declaraciones de los alumnos del Pablo Freire.

✓ Es el segundo año de Elvira en el centro. Actualmente estudia Graduado 2. Se la ve contenta y con ganas de continuar. "En casa me apoyan mucho", asegura. "Están muy orgullosos de mí. Mis hijos se lo han tomado muy en serio y lo mismo que yo les riño a ellos, ellos me riñen a mí si saco malas notas", nos cuenta.

✓ María Jesús confiesa que comenzó a estudiar para superarse a sí misma, y que su marido, al principio, no se lo acababa de creer del todo "Ahora incluso me ayuda a hacer la tarea", dice. Los críos tampoco son malos. "Me han echado una mano, por ejemplo, con el sistema métrico-decimal, que no me acababa de entrar muy bien".



✓ Rosa empezó hace varios años a estudiar en EPA, pero lo dejó al encontrar trabajo. Ahora ha vuelto nuevamente y se muestra muy contenta, sobre todo por las amistades que ha hecho y continúa haciendo. "La gente es lo mejor", asegura.

✓ Agustina deseaba, desde diempre, estudiar matemáticas. Y eso fue lo que la impulsó a volver a la escuela. "Sentía necesidad de aprender", nos cuenta. Lleva ya 4 años y le siguen fascinando los números. Agustina recalca dos ideas ya mencionadas: la importancia que en su caso ha tenido el apoyo familiar y lo mucho que le aporta, personalmente, las relaciones humanas que mantiene con sus compañeros y compañeras.

✓ Nicolasa lleva tres años estudiando, y sin duda tuvo razones de peso para animarse, tal y como comenta con mucha gracia: "No quería pasarme el día delante del televisor comiendo por puro aburrimiento". Su valoración es muy positiva: conoce a mucha gente, se siente mejor y con ganas de superarse cada día.

✓ Emilio, el único varón del grupo, tiene 64 años. Ha sido emigrante en Francia y Alemania y sabe mucho acerca de lo que es tener los trabajos más duros y peor pagados por carecer de estudios. Confiesa que hace años que quería alfabetizarse, pero que le daba vergüenza. El apoyo de una amiga y de sus hijos acabaron por animarle. Sólo lleva unas semanas en el centro y dice que su vida está cambiando. "Empezar es duro, pero merece la pena", afirma.

Todos ellos, con edades y situaciones personales distintas, coinciden a una en algo básico: "Nunca es tarde para aprender". Y descubrir un nuevo mundo, que antes sólo intuían.

LABUR

✓ CONTRATOS FORMATIVOS, PERO MENOS

Que los contratos de aprendizaje constituyen primordialmente un elemento de flexibilización en manos de la empresa, más que de formación, es algo generalmente admitido. Ahora mismo la insuficiente regulación del aspecto formativo se viene a completar mediante una Orden Ministerial de 19-9-94 (BOE del 28); norma que cuenta con unas disposiciones transitorias tan atípicas como la que establece un plazo "para subsanar los incumplimientos a lo que respecta a la impartición de la formación teórica correspondiente a los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden..." y otras en términos parecidos.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que, en virtud de la Ley 10/1994 sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deben abonar al trabajador la diferencia existente entre el menor salario percibido en virtud del tiempo de formación pactado en contrato, y el salario mínimo interprofesional o de convenio.

✓ ACTUALIZACION SALARIAL EN LA CAMARA DE COMERCIO DE BILBAO

El Juzgado ha estimado la tesis de ELA en el conflicto colectivo planteado, en el sentido de que la Cámara no constituye administración pública a los efectos previstos en la Ley de Presupuestos; por lo que condena a la Cámara a incrementar los salarios de sus empleados en el 5,1% pactado en convenio.

Al tratarse de una sentencia dictada en procedimiento de conflicto colectivo, es ejecutiva, aunque sea recurrida; lo que quiere decir que debe ser cumplida por la empresa, y no sólo eso, sino que tratándose de una sentencia que no es meramente declarativa, sino que incluye un pronunciamiento de condena suficientemente detallado, puede instarse su cumplimiento a través de los trámites de ejecución forzosa de las sentencias.

DESESKEGITZEKO KLAUSULA DIRELAKOAK



La erreformaren helburu aitortuetako bat negoziaketa kolektiboaren indartzea eta sendotzea zen. Baina asmo horrekin bat etorri ezezik oso alderantzizko eragina duen araurik ere iragazi da tartean, eta nabarmenena sektore-hitzarmenetan soldata mailari itzuri ahal izateko baldintza eta prozedura bideak ezarri beharra izan daiteke; hitzarmenetik "deseskegi" egiteko klausula deitu izan dena hitzarmenean bertan ezarri beharra, alegia.

Honelako lege beharkizuna bitxia eta sekula ikusi gabea da, eta nahiko txundigarria gertatu da, bestekak beste.

DESESKEGITZEKO PROZEDURA

Eduki guttienezko nahitanahiezkotzat, enpresaz goragoko hitzarmenek ezarri egin behar dituzte "baldintza eta prozedurak, zeintzuen arabera posible izango bailitzateke beren soldata erregimena ez aplikatzea zein ere enpresari, aplikapen horren ondorioz beraren finkotasun ekonomikoa erasana gertatu bailiteke" (Estatutuko 82.3 artikulua).

Horrela esanda, zentzugabeko interpretazioetara ere irits daiteke; edozein soldata eta langilegoren kostu igoerek kalte eta erasan egin baitiezaiokie enpresaren egonkortasun eta finkotasun ekonomikari; ezelako igoerarik gabe, edo hitzarmenekoa baino igoera apalagoekin, enpresaren sendotasun ekonomikoa ira-

bazi baino ez luke egingo beti ere.

Hitzarmeneko soldata arauetatik aske geratzeko, lehenik eta behin erabaki beharra dago ia enpresako egoera ekonomikoa legeak behartzen dituen larritasunezko baldintzei egokitzen zaien ala ez. Erabaki hori enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez hartu beharrekoa da. Eta akordiorik ezean, desadostasunak hitzarmeneko Batzorde Parekideak "ebazten" ditu.

Bigarren arazoa enpresako lansari berriak zehaztu eta ezartzean datza; egin-kizun hau derrigor enpresari eta langileen ordezkarien akordio bidez burutu beharrekoa da. Bien bitartean, akordiorik ezean, "deseskegita" geratzeko prozedura burutzeke geratuko litzateke, eta enpresariak hitzarmeneko

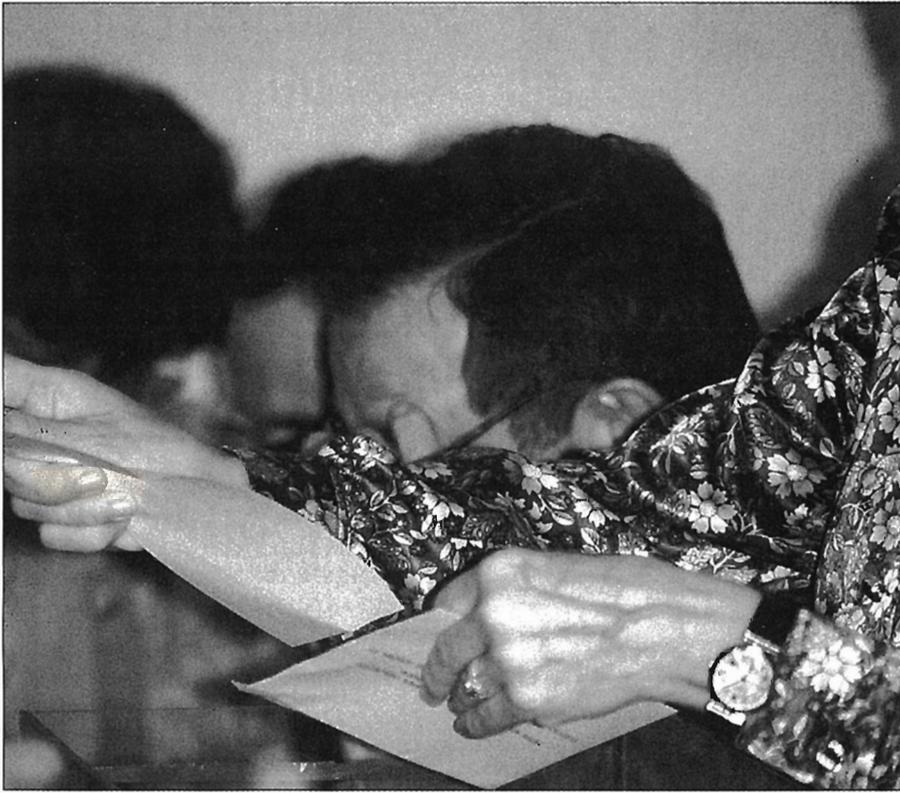
soldatak ordaintzen jarraitu beharko luke, dotrina iritzi nagusien arabera. Eta hau guztiz garrantzitsua da; azken batean, hitzarmenetik askatuta geratzeko giltza eta kakoa langileen eskuetan dagoela adierazten baitu.

PARDEL ERREFORMA

Gai honetan erreformak ekarri dituen aldaketei arbuigarri baino ezin zaie iritzi. Bitxia gertatzen da soldatak negoziatzeko orduan berauek ez aplikatzeko baldintza eta prozedurak negoziatu beharra aldi berean, eta liskar bide eta okasio berria gertatzen da, lehenaz gainera. Eta salbuespen, aparteko eta bakan izan beharreko klausula nahitaez arrunta izan dadin nahi du legeak, negoziatzaileen interesak gora-behera.

"Deseskegitzeko" klausula araututa dagoen bezala, ez da gertatuko larritasunean eta kili-koloka dauden enpresak soilik balia dezaten; ez da gertatuko enpresan enpresako egoerarik soldata maila egokitzeko tresna. Sarriago gertatuko da enpresariak delako klausula baliatzea enpresa ertain eta txikietan, nun ere indar sindikala ahulagoa edo hutsa den, soldata apalagoak ezartzeko, langileen ordezkarien onespena lortu eta gero alegiazko negoziaketa batean.

J. B. Harriola



■ DESPIDOS EN ELECCIONES SINDICALES

En la empresa Plásticos lebi, S.A. han procedido al despido de un trabajador después de que este hubiera comunicado a la empresa la presentación de convocatoria para elecciones a representantes de los trabajadores. Interesa aclarar si el grado de protección en estos casos debe ser el que se otorga cuando se lesionan derechos fundamentales, concretamente el derecho de libertad sindical.

La celebración de elecciones de representantes de los trabajadores, llamadas también sindicales, son ocasión para que se produzcan despidos más que sospechosos de constituir represalias por motivos sindicales; en tales casos, el trabajador goza de una protección adicional, que se traduce en dos cosas: primero, en la inversión de la carga de la prueba, o sea: que una vez que el trabajador aporta datos o circunstancias que constituyen indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponde a la empresa aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, del despido efectuado y su carácter por completo ajeno a todo propósito atentatorio de

la libertad sindical; en segundo lugar, en la declaración del despido como radicalmente nulo, si no se produce la anterior justificación objetiva y razonable del despido, no siendo suficiente la declaración de improcedente. La declaración de nulidad radical conlleva el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos, no cabiendo sustituir la readmisión por la indemnización.

Supuestos prácticamente idénticos a los del caso se vienen produciendo en cada edición de las elecciones a representantes de los trabajadores. En este sentido es una referencia obligada la sentencia 197/1990, de 29 de noviembre, del Tribunal Constitucional. En ella se afirma que "no parece correcto excluir radicalmente y por completo, en todos los casos, los momentos previos y preparatorios de la eventual realización de elecciones sindicales del ámbito de aplicación ni de las garantías anudadas al derecho fundamental de libertad sindical". "Si no se proporciona la debida tutela en los estadios primarios a quien promueve por primera vez una actuación de los trabajadores encaminada a dotarse de unas vías que canalicen y defiendan los intereses colectivos, difícilmente podrán transitarse hacia la organización y actuación propiamente sindical...; lo que refuerza la conveniencia de extender la protección del derecho fundamental a determinados actos que razonablemente cabe calificar de preparatorios y presupuesto de los derechos sindicales; en definitiva, no todo lo previo a la afiliación y a la acti-

vidad sindical llevada a cabo como tal puede considerarse ajeno al ámbito del derecho fundamental".

En definitiva, y aunque al empresario no le conste la afiliación del trabajador despedido, existen suficientes datos, en el panorama y conjunto de circunstancias concurrentes en el caso nuestro, para entender y defender que se está ante un despido radicalmente nulo.

■ DERECHO DE REUNION

De acuerdo con el artículo 77 y siguientes del Estatuto, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea puede ser convocada por los representantes de los trabajadores, o también por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se debe comunicar al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, debiendo éste acusar recibo.

El empresario tiene que facilitar el centro de trabajo como lugar de reunión, teniendo lugar la misma fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario puede denegar el uso del centro de trabajo, si no han pasado dos meses desde la anterior asamblea celebrada en el centro, salvo cuando se trate de reuniones de información sobre la marcha del convenio colectivo.

La asamblea ha de estar presidida por los representantes de los trabajadores, y si se realizan votaciones que afectan al conjunto de los trabajadores, para que los acuerdos sean válidos se requiere el voto favorable (personal, libre y secreto, incluido el voto por correo) de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden reunirse en la empresa o centro de trabajo previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo, sin restricción alguna en la frecuencia de las reuniones sindicales (art. 8 LOLS).

NUEVO LOCAL EN EIBAR

El pasado 14 de octubre tuvo lugar la inauguración oficial de la nueva sede comarcal de ELA en Eibar. Al acto acudieron un nutrido número de afiliados, así como el secretario general de ELA, José Elorrieta.

Desde esta nueva sede, su responsable, José Angel Ulazia y el equipo de militantes de la comarca, tratarán de ofrecer un mejor y mayor servicio a los trabajadores de la zona.



Una comarca especialmente castigada por la crisis industrial y que, a nivel sindical, ha experimentado un importante cambio sociológico. Mientras en la década de los 80 el Bajo Deba tenía mayoría ugetista, actualmente ELA es el sindicato ampliamente mayoritario. Según destacaron tanto Elorrieta como Ulazia, este crecimiento es el fruto del trabajo a ras de suelo que trata de realizar ELA cada día.



MEDALLA EUROPEA PARA IÑAKI LAKA

El Comité Económico y Social (CES) de las Comunidades Europeas otorgó el pasado 21 de octubre la medalla de honor a los miembros que han permanecido durante dos legislaturas en su seno.

Entre ellos estaba Iñaki Laka, que como representante de ELA en el CES ha vivido en los últimos ocho años entre Bilbao y Bruselas. Laka recibió un fuerte aplauso cuando Carlos Ferrer Salat, nuevo presidente del comité y ex-presidente de Unice (patronal europea) le entregó la medalla.

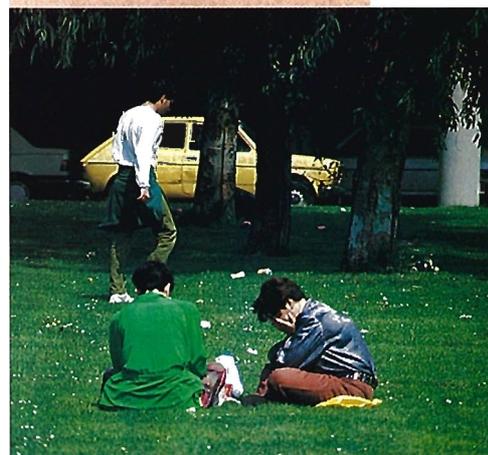
Junto con Ferrer Salat presidieron el acto la ex-presidenta del CES, Tiemann, y el secretario general del órgano consultivo, Pierre Nothomb.

GAZTEEK LAN SEGURUA NAHI DUTE

Gazteen kezka nagusiak enplegua, etxebizitza eta soldata dira, ordena horretan. Enpleguari dagokionez, neskek lanpostuko giroa, lankideak eta egonkortasuna estimatzen dituzte batipat, eta mutilek gehiago begiratzten diote soldata ona izateari.

Hauexek dira Tolosa, Usubil eta Urrietako lanbide heziketa ikastetxe desberdinetan dabilen gazte jendearen erantzunen emaitzak. Izan ere, Oria bailarako ELA-Gazteak taldeak lanari eta sindikatuei buruzko inkesta bat egin du lanbide heziketa ikasten ari diren 18 eta 20 urte arteko 120 lagunen artean.

Galdatutako gazteen artean sindikatuei buruzko ideia oso garbirik ez dago, alderdi politikoekin nahastan baitituzte askok, baina argi ikusten dute negoziaketa kolektiboaren beharra eta alderdien autonomiaren garrantzia.



Franqueo concertado
Nº 08 / 129