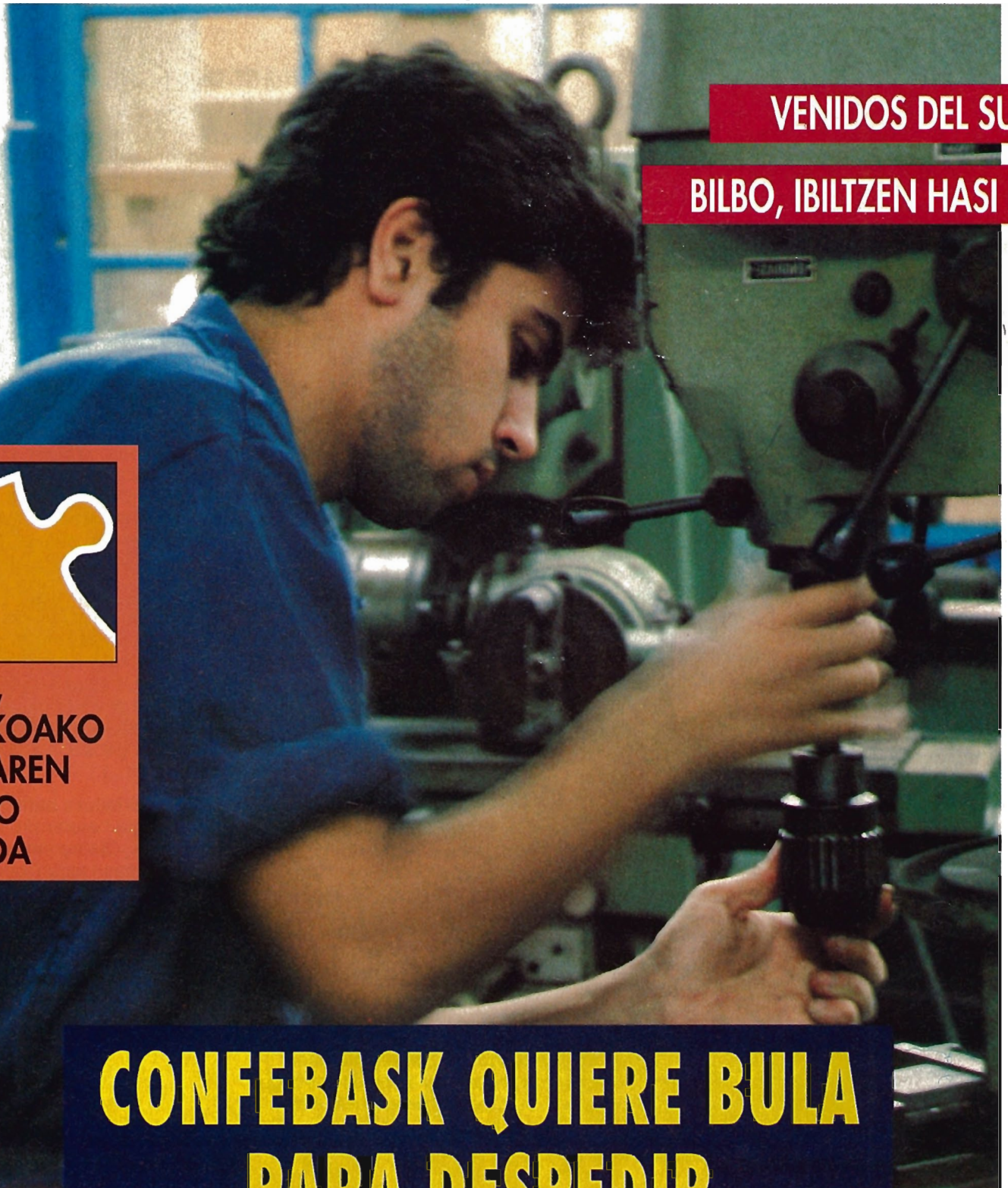


Landeia

ELA

VENIDOS DEL SUR

BILBO, IBILTZEN HASI DA



**GEROA,
GIPUZKOAKO
METALAREN
PENTSIO
FONDOA**

**CONFEBASK QUIERE BULA
PARA DESPEDIR**

NUMERO 38 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 EL METAL DE GIPUZKOA
CREA SU EPSV
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 EL INEM QUE
NECESITAMOS
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE EN TORNO A
LA COMARCAL DE BILBAO
- 14 BERRIAK/NOTICIASI
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 INMIGRANTES
EN EUSKADI
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES/IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

FRANTZIAKO HERRITIK DATOR NOTIZIA



Frantzia pentsio-sistema eta gizarte segurantzaren erreformaren aurka burutzen ari diren greba eta manifestaldiak Europan zehar jende asko harri eta zur utzi ditu, baina batez ere mezubideak.

Jendearen amorruek sektore jakin hauek ezustean harrapatu ditu, uste izan baitute eurek hedatzen duten mezu neoliberalak, aberatsen interesak zaintzen dituen 'egia bakarra', errepikatze hutsaz alternatibarik ez duen errealitate bihurtzen dela. Baina gehiengoa ez dator horrekin bat. Beste zerbait du gogoan.

Izan ere, Frantziako gizartearen gehiengoa, langileen multzo zabalak, egoera sozialarekin asperasper eginda baitzegoen. Egutero ari zen ikusten ekonomi politika eta gizarte eredu gutxiengo jakin baten interesen arabera antolatzen dituztela gobernu eta boteredunek. Beren

beharrizanak (enplegua, babes soziala, osasungintza) bigarren mailako-tzat jotzen dituzte gobernuek, ez soilik Frantzian, Europako beste estatu askotan ere bai.

Eta zeren izenean? Diru eta ekonomi batasunaren izenean, Maastricht-eko izpiritua betetzeko asmotan. Funtsean, ordea, hori interes ekonomiko hutsen logika aplikatzea da, arazoaren ikuspegi ekonomikoari lehentasun osoa ematea. Datu ekonomiko batzuk bateratu nahi dituzte ezinbestean, beste alderdi sozialak ahaztuta.

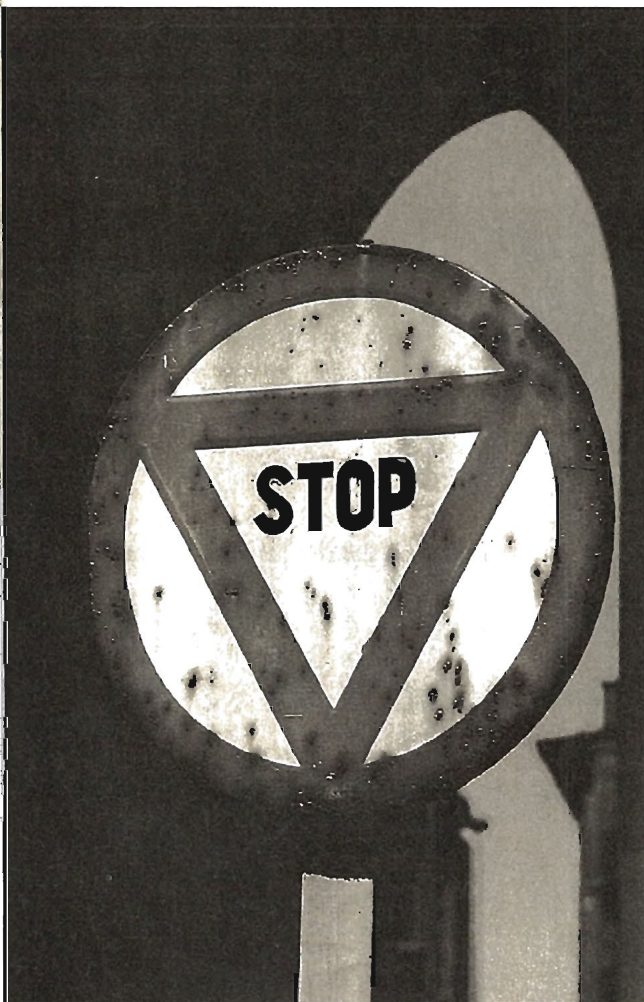
Ondorioz, Europar Batasunak oso jite berezia hartzen du, merkataria eta dirudunena. Proiektu europarraren ahulezia agerian uzten du gatazka handi honek. Dena (legedia, ekonomi eta finantza politika), lau katuk mugitzen dute euren interesen arabera.

Kasu honetan gizarte segurantzaren eta pentsioak hankaz gora bota nahi zituen Frantziako gobernuak, Juppé eta Chirac bultzadaz, baina hemengo langileok ere ezagutu ditugu eraso aski larriak (lan erreforma, pentsio eta langabezi laguntzaren murrizketa...).

Untzian jarraituko badugu ez da hori Europa baturanzko norabide egokia. Oraingoan hori estatu frantsesean aldarrikatu dute langileek, baina hurrena beste toki askotan ere gerta daiteke... Oharra jaso nahi duenak, erne entzun beza.



DESPIDO LIBRE ULTIMO MODELO



La propuesta de “contrato estable” aireada a los cuatro vientos por CONFEBASK se ha desinflado como un globo de verbena en cuanto se ha puesto en evidencia que tal “contrato estable” no era sino el disfraz bajo el que se intentaba colar una versión mejorada de despido libre.

Este despido libre “último modelo” combina una indemnización claramente insuficiente con la ausencia de cualquier tipo de autorización o control de la decisión del empresario, que se convierte así en sentencia inapelable. Una propuesta como para poner los pelos de punta.

La iniciativa de CONFEBASK constituye una provocación, ya que encierra un mensaje anti-empleo en un país con un cuarto de millón de personas en paro.

Lo ha puesto de relieve el secretario general de ELA, José Elorrieta, cuando ha denunciado que “no hay derecho a que se diga a los empresarios que en las actuales circunstancias no se puede contratar, porque eso es una falsedad y una irresponsabilidad. Hoy -ha añadido- los empresarios disponen de suficientes mecanismos para adaptar sus plantillas a los cambios que la dinámica de la empresa vaya exigiendo; si alguien tiene derecho a quejarse del exceso de

margen que ha dado la reforma laboral, somos precisamente los trabajadores.”

En todo caso, la iniciativa de CONFEBASK ha llamado la atención sobre un problema que está empezando a afectar a buena parte de nuestro tejido productivo: la falta de adecuación del actual sistema de contrataciones temporales a las necesidades de las empresas que pretendan una proyección de futuro. Y es que no es fácil conseguir calidad, innovación y eficacia a base de contratos basura.

¿Que esta problemática exige revisar los actuales sistemas de contratación? No seremos los sindicatos los que nos opongamos, al contrario, siempre que se pretenda de verdad avanzar en el reforzamiento de la estabilidad de la relación laboral y no, como en el caso de la propuesta que comentamos, aprovechar la coyuntura para todo lo contrario.

Porque no hay mayor enemigo de la estabilidad y de la propia dignidad de la persona que trabaja que un sistema que deje la decisión de despido a la voluntad libre e incontrolada del empresario de turno.

Borondatezko Gizarte Prebisio Erakundeak sortu berri da Gipuzkoan. Urte asko pasa dira horretarako lehen pausoak eman zirenetik. Ba dira urte batzuk Gipuzkoako Metaleko Federazioak era honetako erakunde bat sortzearen beharra aldarrikatu zuela, kontutan izanik bizi itxaropena handitu dela eta Segurtasun Sozialaren egoera ez dela onena.

Urteak joan urtean etorri mahai gainean izan dugu gai hau, baina ezinezkoa izan da gaur arte martxan jartzea metal arloan aritzen diren langileentzako Borondatezko Gizarte Prebisio Erakunde. "Geroa" izenez ezagutuko den erakunde honen bitartez hobetuko dira langile hauen jubilazio baldintzak. Gipuzkoako metaleko langileen aportazioak egun Segurtasun Sozialera ordaintzen duten diru kopuruaren araberakoak izango dira, eta langile eta ugazabek zenbateko berdina jarriko dute. Zehazki, datorren urteko kuota kotizatzen denaren %1,5ekoa izango da, eta alde bakoitzak %0,75 jarriko du borondatezko erakunde honetan. Ordainketa hauen igoera hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan erabakiko da.



LOS METALURGICOS DE GIPUZKOA CREAN SU PROPIO FONDO DE PENSIONES

ASEGURANDO EL FUTURO

La constitución de una Entidad de Previsión Social en el Metal de Gipuzkoa no es un tema nuevo, tal y como explica Luis Manuel Agirre, secretario federal de Gipuzkoa. "Llevamos varios años trabajando en el sector para la creación de un sistema complementario de pensiones. Algo que cada vez se hacía más importante ante el considerable aumento de la esperanza de vida, la pérdida del poder adquisitivo de los jubilados guipuzcoanos y la propia situación de incertidumbre por la que atraviesa la Seguridad Social".

Los frutos de este trabajo llegan ahora, en la negociación del último convenio colectivo del sector, y constituye una auténtica novedad tanto en Euskadi como en el estado.

Las cuotas a esta nueva entidad de Previsión Social correrán a cargo del trabajador y la empresa a partes iguales. En concreto, la cuota prevista para 1996 será del 1,5% de la base de cotización, 0,75% a cargo del trabajador y otro tanto a cargo de la

empresa. Dichas cuotas se irán revisando en el marco de la negociación colectiva.

Las prestaciones fundamentales que va cubrir GEROA serán pensiones complementarias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad. Dado que el fondo necesita un tiempo mínimo de consolidación, a lo largo de los primeros años, los metalúrgicos gipuzcoanos sólo tendrán derecho a prestaciones complementarias de jubilación, que les permitirán recuperar el importe actualizado de las cuotas abonadas más los intereses devengados.

Esta Entidad de Previsión, que se va a administrar y gestionar por un equipo de expertos que adoptarán sus decisiones según criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación de inversiones, estará regida por una junta de gobierno paritaria formada por representantes de los trabajadores y de los empresarios. Con carácter anual se realizarán las correspondientes auditorías y procedimientos de control establecidos por la administración autónoma.

POR QUÉ UN FONDO DE PENSIONES

"La preocupación de que el momento en que dejemos de trabajar no suponga una caída en nuestros ingresos y en nuestro nivel de vida la tenemos prácticamente la totalidad de los trabajadores y trabajadoras", asegura Luis Manuel Aguirre. "Sobre todo -añade- en un época en la que el aumento de la esperanza de vida convierte la finalización de la etapa laboral en el inicio de una fase con nuevas posibilidades".

**"GEROA DELA
MEDIO
METALEKO
LANGILEEK EUREN BIZI
MAILARI EUTSI AHAL
IZANGO DIOTE"**

HAU DA GEROA!

Geroa" k bere gain hartuko dituen prestazioak jubilazioa, ezintasuna, zurtasun eta alarguntasuna izango dira. Dena den, erakunde berri honek urte batzu beharko ditu era egoki batean antolatu eta diruz hornitzeko; ondorioz, bazkideen artean lehen sosa banatzeko zenbait urte pasako da.

Erakunde honen gestio eta administrazioa, horretarako bereziki kontratatutako talde baten esku geratuko da. Erabakiak inbertsioen segurtasun eta errentagarritasun erizpideen arabera hartuko dira. Zuzendaritza enpresari eta langileen ordezkariak izango dute eta gobernu batzorde bat osatuko da horretarako. Urtero auditoria bat egingo da eta erakunde honen martxa kontrolatzeko legeak agintzen dituen neurri guztiak hartuko dira.

Sin embargo, el horizonte de la jubilación no está exento de nubarrones. La tardía incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo, los crecientes períodos de no cotización entre un trabajo y otro, el adelantamiento forzoso de la edad de jubilación, van a afectar —de hecho están ya afectando— a los importes de las pensiones. Sin olvidar las incertidumbres de futuro que se cierren sobre sus cuantías y fórmulas de cálculo.

Este es un tema que ha preocupado desde hace tiempo a ELA-Metal, por eso, explica este responsable, "llevamos más de diez años insistiendo en la necesidad de que los trabajadores y trabajadoras del sector del metal de Gipuzkoa tengan un sistema complementario que mejore la pensión que vayan a recibir de la Seguridad Social". Esta reivindicación, mantenida convenio tras convenio, ha logrado por fin poner en pie GEROA, la caja de pensiones complementarias para el personal del Metal de Gipuzkoa.

"Se trata de un logro muy importante, de un gran avance. Los/as metalúrgicos/as de Gipuzkoa estamos de enhorabuena", concluye.

SIETE RESPUESTAS A SIETE PREGUNTAS CLAVES

■ ¿QUE ES GEROA?

GEROA es el fondo de pensiones complementarias de los/as trabajadores/as del sector del Metal de Gipuzkoa. Su objeto es el de satisfacer prestaciones que complementen las de la Seguridad Social.

■ ¿COMO SURGE GEROA?

GEROA surge de la negociación entre los sindicatos y la patronal guipuzcoana y se aplica a todos/as los/as trabajadores/as del sector. Es, por tanto, la alternativa colectiva y solidaria a los planteamientos individuales de previsión.

■ ¿QUIEN Y COMO FINANCIA GEROA?

La aportación a GEROA es proporcional a la base de cotización de cada trabajador/a a la Seguridad Social y corre a cargo de empresa y trabajador, a partes iguales.

La cuota prevista para 1996 es del 1,5% de la base de cotización (0,75% a cargo de la empresa y 0,75% a cargo del trabajador).

Estas cuotas se irán revisando a través de la negociación colectiva.

■ ¿QUE PRESTACIONES VA A OFRECER GEROA?

Las prestaciones fundamentales que va a satisfacer GEROA van a ser pensiones complementarias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

Dado que el fondo necesita un tiempo mínimo de consolidación, a lo largo de los dos primeros años no se satisfarán dichas prestaciones, pero el beneficiario tendrá derecho a recuperar el importe actualizado de las cuotas abonadas en su nombre.

■ ¿PRESENTA VENTAJAS FISCALES GEROA?

Sí. Las aportaciones a GEROA desgravan en la declaración del IRPF como gasto deducible.

■ ¿COMO SE GESTIONA GEROA?

GEROA se va a administrar y gestionar por un equipo de expertos en base a criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación de las inversiones. Por encima de este equipo de expertos estarán la asamblea (96 miembros) y la junta de gobierno (16 miembros) de GEROA, formadas paritariamente.

GEROA estará sometida a las correspondientes auditorías y a estrictos procedimientos de control desde el Gobierno de la CAPV.

■ ¿DONDE VAN LOS BENEFICIOS DE GEROA?

GEROA es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos beneficios revierten en los propios/as trabajadores/as del sector del metal de Gipuzkoa, mediante la mejora de las prestaciones.





CONSTRUCCION GUARDIAN: MAS JORNADA, MENOS EMPLEO

El comité de empresa de Guardian Llodio ha denunciado las amenazas de la dirección contra los trabajadores para obligarles a firmar el convenio, con un incremento de jornada de 144 horas (32 más de jornada directa y otras 112 más por la supresión del tiempo de bocadillo). Para ELA, es inadmisibles que con el nivel de paro existente en la comarca de Aiala una empresa que tiene importantes beneficios pretenda incrementar la jornada obligando a los trabajadores a renunciar a la media hora de bocadillo. Desde que la multinacional se hiciera con las riendas de la empresa en 1985 se ha perdido cerca del 42% del empleo.

METAL ELABORADA LA PLATAFORMA EN ALAVA

El Consejo Sectorial del Metal de Alava ha elaborado la plataforma para la negociación del convenio colectivo del próximo año, con un incremento salarial por encima del IPC y una reducción de jornada de 10 horas. El texto, que será presentado próximamente a los restantes sindicatos, hace hincapié también en la necesidad de controlar la utilización de las ETTs y los contratos de aprendizaje, así como la mejora de los planes de formación, entre otros aspectos.

CONSOLIDAR LA PLANTILLA EN VOLKSWAGEN

ELA ha suscrito, junto con el resto de los sindicatos con representación en Volkswagen, una platafor-

ma conjunta para la negociación del convenio con el objetivo de consolidar una plantilla fija estable, recuperar el poder adquisitivo y eliminar las horas extraordinarias.

En el aspecto salarial, la plataforma recoge un incremento equivalente al IPC más un punto, la paga de septiembre al 100% y la unificación de los pluses.

PAGA EXTRA EN SIDENOR

Los trabajadores de las plantas de Basauri, Gasteiz y Villalba percibirán una paga extra de 72.000 pesetas, tras el acuerdo alcanzado por los sindicatos ELA, UGT y USO con la dirección de la empresa. En opinión de la sección sindical de ELA, "es lógico que se renegocie el convenio, que recogía incrementos salariales inferiores al IPC para 1994 y 1995, al haber logrado la empresa beneficios superiores a los previstos".

IRAKASKUNTZA IKASTOLETAKO MAHAIA OSATU DA

Ikastoletako patronalek PRE-COren bitartekaritza onartu dute eta ondorioz sindikatuetakoa ordezkariekin bi urtetarako lan hitzarmena negoziatzeko prest agertu dira.

Honela lortzen dugu geunden egoera kaxkarra -urtea bukatzeaz eta oraindik mahai negoziatzailea osatu gabe- gainditzea. Orain akordioa gauzatu behar dugu, erronka gogorra Patronalen jarrerak ikusiz.

Dudarik gabe ELA-ko arduradunen lanean datza aurrera ateratzeko egokia izan daitekeen pauso hau.



ELORRIOKO IKASTOLAKO LANGILEGOAREN ESKUBIDEEN ALDE

Garai bateko publikazioaren ondorioak egoera latzean jarri ditu ikastola honetako langile gehienak. Pribatuaren aldeko zenbait gurasoren jarrera dela medio: lanik gabe, soldatak kobratzeke eta etorkizun ilun batekin. Hauxe da bertoko egoera.

Guzti honi aurre eginez, beraien eskaerak laboralak direla argi utziz, langileok kaleko mobilizapenetara behartu dituzte.

Gurasoen artean edota Jaurlari-tzarekin izandako negoziaketa burugabeak direla medio, hezkuntza proiektua eta hainbat lanpostu ziurtasunik gabe uzteko zorian daude.

FETA/ETEF MAS PRECARIEDAD EN EL SECTOR DE LIMPIEZAS DE BIZKAIA

Para ELA, el convenio del sector de limpiezas de Bizkaia suscrito por la patronal con UGT, CCOO y CUIS incidirá negativamente sobre el empleo fijo, al permitir mayores niveles de contratación eventual que los actuales. Así mismo, la Federación de Empleados y Técnicos de ELA ha criticado el incremento salarial pactado en el nuevo convenio, que se sitúa por debajo del IPC para los próximos tres años. En opinión de ELA, "con la firma de este convenio, CCOO y CUIS han legitimado la línea de actuación de UGT en el sector, consistente en desmovilizar a los trabajadores y firmar a la baja".

J. A. Korta

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



NEGOCIACION COLECTIVA MAS OFENSIVA

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

El título de este artículo pretende recoger y proyectar una idea central del documento recientemente aprobado por el Comité Nacional de ELA, ya que expresa las dos razones fundamentales sobre las que vamos a basar la acción reivindicativa del próximo año: Una, que el crecimiento económico es importante y ello nos permite desarrollar una acción más ofensiva, y dos, que la situación de deterioro social aumenta, lo que exige dar mayor fuerza a la acción sindical.

Efectivamente, el crecimiento económico ha alcanzado niveles desconocidos en los últimos años. Así, el PIB (es decir, la riqueza generada) ha aumentado un 4,8% en la CAPV durante el primer semestre de este año, y la producción industrial en Navarra, un 23,6%. Pero este aumento de la riqueza no se distribuye equitativamente: por un lado, los beneficios empresariales han crecido un 14% y, sin embargo, los salarios apenas han rebasado el IPC, la precariedad del empleo alcanza el 35% y el paro, aunque disminuye ligeramente, está en la inadmisiblemente cuota del 22,2%.

Ante este escenario, los objetivos reivindicativos deben dirigirse de forma especial al reparto de la riqueza y al empleo, por lo que es necesario centrar los esfuerzos en cuatro áreas de trabajo: salario, jornada, horas extras y precariedad del contrato.

En el aspecto salarial, hay que afrontar la negociación colectiva de 1996 con el claro objetivo de frenar e invertir la tendencia de los últimos años.

Para ello, para un reparto más justo de la riqueza, sólo tenemos un camino: ganar poder adquisitivo.

La jornada laboral, por la repercusión en la calidad de vida de los trabajadores y por su contribución al mantenimiento del empleo, ha sido siempre un aspecto importante en la política reivindicativa del movimiento sindical.

Precisamente ahora, ante la grave situación que presenta el paro en Euskal Herria y ante la constatación de que la bonanza económica de estos últimos años apenas ha supuesto una ligera mejoría de este grave problema, es necesario incidir con fuerza en la reducción de la jornada laboral. Por una parte, la jornada de 35 horas semanales, objetivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), debe ser una referencia hacia la que debemos avanzar de forma decidida. Por otra, la negociación colectiva de 1996 es una oportunidad que no podemos perder para erradicar la realidad insolidaria que representa hoy la práctica generalizada de horas extraordinarias.

Por último, el abuso que se está produciendo con las múltiples formas de contratación temporal, el contrato de aprendizaje, el contrato en prácticas, las ETTs, etc. es la consecuencia de la brecha que ha abierto la reforma laboral en las relaciones laborales. Los convenios colectivos del próximo año, en el marco del proceso permanente de la acción sindical, deben servir para mejorar posiciones y ganar batallas parciales en el campo de la precariedad.

EL COMENTARIO DEL MES

El 23% de desempleo registrado por la Encuesta de Población Activa se eleva al 34% entre las mujeres, y afecta a la mitad de los jóvenes de entre 18 y 24 años: Nos movemos por tanto en cifras de paro que doblan los porcentajes europeos. Esta gravísima realidad exige una intervención pública que dé una respuesta eficaz.

EL SERVICIO DE COLOCACION ES UN PARCHE Y UNA DEJACION POLITICA

EL EMPLEO EXIGE UN SERVICIO INTEGRAL

Los servicios públicos de empleo tienen por objeto la intermediación en el mercado laboral, para facilitar la búsqueda de trabajo a las personas desempleadas. Sin embargo, en el Estado español, el INEM ha fracasado hasta ahora en este cometido, a pesar de haber tenido el monopolio; el instituto sólo consigue mediar en el 5% de las contrataciones; en el resto de los casos se limita a certificar nuevos contratos; también paga las prestaciones de desempleo.

Desde la aprobación del Estatuto de Gernika, ELA ha reivindicado la transferencia de las competencias en materia sociolaboral, INEM y Seguridad Social, principalmente.

SERVICIO DE INTERMEDIACION

Ahora, aprovechando la reciente regulación legal de las agencias privadas de colocación, el Gobierno Vasco ha aprobado la constitución de un servicio de intermediación en el mercado de trabajo al que el departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social ha llamado "servicio vasco de colocación". El mismo nombre indica que hay una renuncia a constituir un organismo público de empleo con vocación integral.

¿Es este el servicio público de empleo que necesita la sociedad vasca? No para ELA. El sindicato mayoritario de Euskadi ha denunciado la iniciativa de Trabajo; su secretario general adjunto, José Antonio Cestona, ha subrayado que "no se solucionan los problemas improvisando organismos para salir del paso, ya que los problemas importantes deben ser abordados a fondo" y ha exigido la apertura de "un debate sobre el modelo del servicio de colocación que nece-



sitamos en Euskadi para hacer frente al problema del paro".

DEJACION POLITICA

En primer lugar, con el planteamiento de este 'servicio de colocación', ELA considera que el Gobierno Vasco hace una grave dejación política del derecho a la transferencia en materia de empleo. "Limitarse a gestionar el empleo mediante un convenio con el INEM, que sigue teniendo toda la potestad reguladora, supone la renuncia a uno de las competencias socioeconómicas esenciales previstas en el Estatuto de Gernika", afirma Cestona.

El secretario general adjunto de ELA ha añadido que "supone una irresponsabilidad crear la ficción de un organismo público de colocación cuando éste no puede llevar a cabo una política activa de

empleo, por la falta de competencias, especialmente en materia de formación ocupacional".

"La mera intermediación informática, base del servicio de colocación diseñado por el departamento de Trabajo, sólo puede tener incidencia sobre un segmento determinado de parados, el 20% más capacitado", asegura Cestona. ¿Dónde queda la igualdad de oportunidades? Porque el resto casi no tiene cabida, y como recuerda Cestona, "es precisamente a esas personas a quienes el servicio de empleo debe capacitar para que puedan acceder al mercado de trabajo". El Servicio Vasco de Colocación no tendrá capacidad para llevar a cabo políticas activas de empleo, en las que la información, la orientación, la formación e inserción laboral tienen un papel decisivo.

Por otra parte, también la dignidad obliga a rechazar el proyecto: "no hay más que ver con qué tipo de entidades se presenta el departamento de Trabajo a la aprobación de agencias de colocación: colegios de ingenieros, fundaciones de todo tipo, ayuntamientos...", señala el dirigente de ELA.

SERVICIO INTEGRAL

Para ELA, el servicio de empleo debe ser integral:

- conocer bien las posibilidades de empleo existentes, para lo que deberá sondear el mercado de trabajo;
- según las necesidades de las empresas, dará cursos profesionales (formación ocupacional) a las personas en paro que carezcan de la formación adecuada para acceder a un puesto de trabajo. Sin embargo, la actual legislación deja este capítulo en exclusiva en manos del INEM, y el Gobierno central no tiene intención de que cambie la situación;
- como final de ese proceso, se produce la intermediación entre demandantes y ofertantes de puestos de trabajo, y la colocación del trabajador o trabajadora.

En definitiva, para Cestona, "es necesario contar con la transferencia de la gestión del empleo y en especial la formación ocupacional —que sigue dependiendo del INEM—, inequívocamente recogida en el Estatuto de Gernika para organizar un servicio de empleo en condiciones para hacer frente al grave problema del paro". Es hora de converger con Europa también en cifras de paro.

**"EGOERA LATZ HONETAN BEHAR
DUGUN ENPLEGU ERAKUNDEARI
BURUZKO EZTABAIDA HASI BEHAR DA"**

G. Zeberio

El principal problema de la economía navarra es el paro. A pesar de que alcanza cotas más bajas que en el resto de Euskal Herria, nos encontramos por encima de la media de la Unión Europea. Junto a ello, la elevada precariedad del empleo ofrece un doble peligro: Por un lado, puede dar lugar a un fuerte y rápido aumento del paro. Por otro, hace que, ante la inseguridad que la precariedad genera, se paralice el consumo, lo que es perjudicial para la economía y para el empleo.

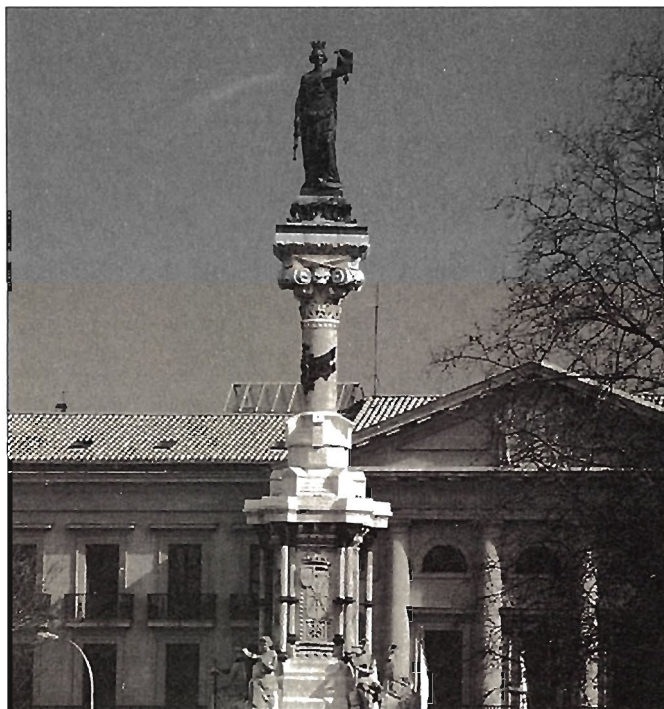
PRESUPUESTOS DE NAVARRA PARA 1996

EL GASTO SOCIAL BAJA, EL FRAUDE FISCAL SUBE

En este contexto, los Presupuestos del Gobierno de Navarra para el año que viene se convierten en un elemento que debiera dinamizar la economía, ya que el consumo público y la inversión pública juegan un papel que incide en el resultado económico final. Además, la actuación del Gobierno de Navarra se convierte también en el eje clave para determinar si se avanza o no en la lucha contra el fraude fiscal, que es el hecho de mayor insolidaridad e injusticia social que existe en la actualidad.

Tanto en lo que respecta al papel dinamizador del Gobierno como en lo referente a la lucha contra el fraude fiscal, el Presupuesto presentado por el Gobierno es claramente conservador en sus planteamientos, fundamentalmente por las siguientes razones:

En primer lugar, el presupuesto para 1996 es restrictivo, ya que establece un crecimiento del conjunto del gasto de tan sólo un 5%. Esto supone que el peso del Gobierno de Navarra en la economía va a reducirse en términos reales, lo que continúa la tendencia observada en los últimos años. Dicho de otra manera, el aumento del PIB (inflación + aumento real), será mayor al 5%, por lo que en términos reales estamos hablando de un descenso de la participación del gobierno en la economía. Ello se agrava



teniendo en cuenta que se produce un incremento de la aportación al Estado en un porcentaje superior.

A pesar de que el conjunto del gasto previsto va a aumentar en un 5%, las inversiones van a reducirse un 7,7%. En una coyuntura como la señalada, en la que la actuación del sector público es uno de los mayores dinamizadores de la economía ante el estancamiento del consumo, esta

fuerte disminución de la inversión pública es un elemento que va en contra de la mejora de la situación económica.

La elaboración del Presupuesto parece haber estado condicionada por la existencia del nivel actual de déficit público. Esto, sin embargo, no puede aceptarse sin abordar las causas estructurales que han dado lugar a que la situación financiera del Gobier-

no sea la actual. En este sentido, el Gobierno no ha adoptado medidas para atajar las enormes bolsas de fraude fiscal que existen en las rentas que no son del trabajo. Este fraude ha dejado a las arcas de la hacienda cada año sin miles y miles de millones de pesetas, dando lugar al déficit actual. Esta circunstancia se mantiene y agrava en los Presupuestos para 1996.

Ante la situación actual es necesario dar un giro radical en la acción del Gobierno de Navarra. Para ello planteamos tres cuestiones básicas:

■ 1- LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL

La lucha efectiva contra el fraude fiscal no ha pasado de ser más que un recurso retórico. Los datos de que disponemos son alarmantes y muestran hasta qué punto es falso el mensaje de que no hay más dinero para realizar algunas actuaciones imprescindibles (inversiones, gasto social, etc.).

Así, la situación actual en los principales impuestos en Navarra es la siguiente:

En el IRPF las rentas de trabajo aportan el 78% de la renta declarada, porcentaje creciente cada año, mientras que se reduce constantemente el peso de las rentas de actividades empresariales y profesionales. Mientras que las rentas de trabajo

"EKONOMIA ZUZPERTU BEHARKO LUKETE AURREKONTUEK"

"IRUZUR FISKALAK MILAKA MILIOI OSTEN DIZKIO GOBERNUARI"

declaradas dan una media de 1.772.078 pts., las de los empresarios ascienden a tan sólo 912.275, lo que no se corresponde, obviamente, con la realidad.

En el Impuesto sobre Sociedades la Cámara de Comptos ha comprobado que se produce un incumplimiento de la obligación de presentar la declaración.

En el IVA la misma Cámara de Comptos ha señalado que el fraude puede ascender a unos 23.000 millones, con repercusiones por una cuantía similar o mayor en el IRPF y en el Impuesto sobre Sociedades.

En esta situación, la lucha contra el fraude fiscal se convierte en un instrumento clave contra el déficit público, a la vez que es una exigencia a cualquier Administración en aras de la justicia social.

Sin embargo, el balance de la recaudación de 1995, y lo que se prevé en los presupuestos para 1996, no puede ser más desalentador. Así, las previsiones de cierre indican en 1995 que quienes realizan actividades empresariales y profesionales en el IRPF han aportado tan sólo 3.900 millones a las arcas de hacienda, justo la misma cantidad que aportaron en 1994. Las personas asalariadas, en cambio, han aportado 59.000 millones, 15 veces más, con un aumento de los impuestos pagados del 11,65%. Para



1996 el Gobierno plantea que la situación no se modifique, ya que el aumento previsto de las rentas del trabajo es del 11,3%, mientras que el de las actividades empresariales y profesionales es de tan sólo el 5,77%. Esto significa que, en términos reales, la presión fiscal sobre las rentas del trabajo va a subir, mientras que la que soportan las actividades empresariales y profesionales va a descender. La lacra del fraude fiscal, por tanto, sigue sin erradicarse y sin ni siquiera abordarse de una manera mínimamente seria y efectiva.

■ 2- AUMENTO DEL GASTO SOCIAL

El aumento del gasto en su conjunto, como he-

mos indicado, es del 5%, implicando una pérdida del peso del Gobierno en la economía. Esta circunstancia se acentúa en el gasto sanitario y en los programas de educación de los departamentos correspondientes.

El gasto en Salud y en Educación, en su conjunto, crece tan sólo un 4,6%, es decir, menos de lo que lo hace el gasto global del Gobierno de Navarra, y, en todo caso, menos que lo que crece la economía (inflación + aumento real). Esto supone que, en contra de lo que reiteradamente se dice, tanto por los distintos gobiernos (Central, navarro y de la CAPV) como por las organizaciones empresariales, el gasto social no crece de manera exagerada.

Al contrario, teniendo en cuenta la composición de este tipo de gastos, y las crecientes necesidades que se producen en el área social, se debiera tender a que el gasto social en su conjunto creciese por encima del gasto global del gobierno, por lo que, de cara a 1996, debiera darse un mayor crecimiento de estos departamentos.

■ 3- UNA POLITICA INDUSTRIAL MAS ACTIVA

El 61% de las exportaciones navarras corresponden al sector de material de transporte. Este sector da lugar a que la balanza comercial del territorio obtenga un superávit.

Pero esto mismo es una muestra de la dependencia de la industria y de la economía navarra en general de un sector concreto. La escasa diversificación industrial se convierte, de esta manera, en uno de los problemas básicos de la economía navarra.

El desarrollo de una política industrial activa debe encaminarse a una mayor diversificación del aparato productivo, así como a asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo ya existentes.

Por otra parte, es necesaria la transferencia de los mecanismos de protección social, como son el INEM y la Seguridad Social.

Las actuaciones deben tener una incidencia real y práctica. En este sentido, el camino iniciado en su día con el "Acuerdo para el desarrollo industrial y el empleo en Navarra", cuya única virtud fue que sus firmantes salgan en la foto, no es el camino más adecuado para afrontar los retos reales de la economía.

Mikel Noval



PRESUPUESTOS DE NAVARRA PARA 1996 EN SALUD Y EDUCACION

DEPARTAMENTO DE SALUD: 60.845 millones (+ 5,8%)

Gastos de personal:	34.098 millones
Recetas médicas:	9.513 millones
Otros (Hospitales, etc.):	17.234 millones

DEPARTAMENTO DE EDUCACION: 43.012 millones (+ 3%)

Mejora de la escolarización:	15.856 millones (-0,5%)
Programas en enseñanzas no universitarias:	22.077 millones (+4,8%)
Enseñanza del euskera:	223 millones (-14,4%)
Enseñanza universitaria:	3.824 millones (+10%)



En la imagen, militantes de ELA de la comarca de Bilbao.

EL ACTUAL RETO DE ESTA COMARCA ES CONSOLIDAR UN EQUIPO DE MILITANTES

BILBAO EMPIEZA A ANDAR

A pesar de que Bilbao es la comarca más grande de ELA en cuanto a número de afiliados, no empezó a funcionar como una verdadera interprofesional hasta hace escasos meses, tal y como nos explica Félix García, su responsable. "El que la comarca de Bilbao comparta espacio físico con la confederación y que los servicios jurídicos de toda Bizkaia estuvieran centralizados en la capital ha dificultado que durante años funcionáramos como una verdadera interprofesional".

Las cosas, sin embargo, han empezado a cambiar. El avance en la comarcalización de los servicios jurídicos, iniciado con la Margen Derecha, hace prever que a corto y medio plazo tanto la comarca como su máximo responsable dejarán de estar centrados, casi de manera exclusiva, en los servicios jurídicos y podrán dedicarse a otras materias. De momento, desde el pasado mes de septiembre se viene reuniendo el comité comarcal, por lo que se puede afirmar que Bilbao empieza a andar como comarca y que el reto ahora es la ampliación y consolidación del equipo de cuadros y militantes que

en estos momentos está comprometido. "La célula de la comarca la componemos en estos momentos 3 personas, así como el equipo de jóvenes y de jubilados. La estructura física la tenemos, ahora hay que aglutinarla y darla conciencia de comarca. Todos, empezando desde las federaciones, tienen que mentalizarse acerca de que una comarca fuerte y funcionando en Bilbao irá en beneficio del conjunto de la organización", asegura Félix García.

"Desde la interprofesional debemos trabajar para dar respuestas y soluciones a los problemas de los trabajadores y trabajadoras, dentro y fuera del trabajo -continúa- algo de lo que a veces, tan imbuidos como estamos en la

dinámica sindical, en la negociación colectiva... nos olvidamos. La interprofesional tiene que tener una sensibilidad especial hacia todos los problemas de los ciudadanos y ciudadanas de Bilbao. ELA, a través de su interprofesional, tiene que estar presente de forma activa y vanguardista en la sociedad. Tenemos cosas que decir y, lo que es más importante, tenemos respuestas a muchos problemas".

EMPEZANDO CON LA FORMACION

En estos momentos la comarca de Bilbao se está dedicando principalmente a la formación de delegados, el 38% del total de los elegidos en toda Bizkaia. Asimismo se ha hecho una selección de todos los afiliados menores de 30 años, parados o delegados para hacer cursos de formación específicos. "En marzo, explica Jesús Ituiño, responsable comarcal de formación, haremos una selección de entre 30 ó 40 personas paradas para realizar un estudio sobre cuáles son sus necesidades y los pasos que podemos dar desde el sindicato para cubrirlos. Es evidente que desde la estructura interprofesional tenemos que trabajar con nuestros afiliados parados, aunque la fórmula todavía está sin definir".

**"ESKUALDE
BATURAK
MINIKONFEDERAZIO
BAT IZAN BEHAR DU"**

"LANTALDEA FINKATZEA DUGU EPE LABURREKO HELBURUA"



"En estos momentos -añade Iñuño- hay una infinidad de organizaciones trabajando en torno al paro y los parados, tanto públicas como privadas. Creemos que sería interesante y, sobre todo, práctico, que hubiera una racionalización y coordinación de los esfuerzos. Al fin y al cabo no basta con gastar dinero y demostrar que existe una preocupación por el tema. Lo que se trata es ver la efectividad que tienen esas iniciativas dirigidas a la gente sin empleo, qué salidas profesionales se dan. La buena voluntad es importante, pero no suficiente"

ACERCAR ELA A CADA CIUDADANO

No descartan estos militantes que la configuración de una comarcal en Bilbao exija un cambio de espacio físico, incluso una descentralización, para dar respuesta a las necesidades de los barrios. "Bilbao es una comarcal muy grande y heterogénea. Ahora compartimos local con la confederación, pero no descartamos a medio plazo contar con un local propio, que constituiría nuestra cabecera comarcal. Y no sólo eso, nuestro objetivo final es abrir uniones locales en aquellos barrios que, por su importancia de afiliación o por su propia especificidad, requieran una atención más cercana. Ese sería el caso, por ejemplo, de Santutxu, Rekalde y San Ignacio", afirman los miembros de esta comarcal.

MUCHOS PROBLEMAS

A la hora de hacer un recuento de los problemas de Bilbao, estos sindicalistas no dudan en señalar el paro como la principal lacra que soporta la capital vizcaína. "Un paro que nos es homogéneo, ya que mientras en Bilbao la Vieja, por ejemplo, tenemos una tasa del 35%, en Abando el paro es del 21%, en Santutxu, del 29, o en el Casco el 28%. Estas realidades exigen una labor sindical diferenciada. La necesidad va por barrios."

"AUZOETAKO BEHARRIZANAK EZBERDINAK DIRA"



El desempleo no es, sin embargo, el único problema de los bilbaínos y las bilbaínas. Le sigue muy de cerca la precariedad, favorecida por la estructura de pequeños negocios.

Otra de las carencias fundamentales de la capital vizcaína son las infraestructuras, que están llegando tarde y en base a intereses que poco tienen que ver con las necesidades más urgentes de la mayoría de los ciudadanos de Bilbao. "Bilbao tiene todas las desventajas de una gran ciudad y ninguna de sus ventajas, aseguran. Se están empezando a hacer cosas, pero tarde y en base a un diseño más de imagen al exterior que de verdadera rentabilidad social. Ahí está, por ejemplo, el tema del museo Guggenheim".

"Nosotros -añaden- no nos oponemos al museo en sí. Lo que afirmamos es que para Bilbao es más vital contar con un Palacio de Congresos. Ahí está también el

tema de las instalaciones deportivas, todas fuera de la ciudad... Lo último ha sido la construcción del metro. Hacen falta más líneas, porque como este medio de transporte no llegue rápidamente a los barrios su rentabilidad social no va a estar a la altura de su costo. Potenciar Bilbao, sí, pero marcando prioridades, no al tun tun y en base a no se sabe qué intereses", rubrican.

Estos militantes finalizan su recorrido por los principales problemas que tiene Bilbao resaltando las dificultades para acceder a una vivienda digna. "Los precios son prohibitivos, hecho que se ve agravado por la escasez de viviendas sociales y los criterios con las que algunas de ellas se adjudican", nos comentan.

UNA OPINION A TENER EN CUENTA

Sin duda, los miembros de la comarcal de Bilbao tienen ganas de hacer cosas, de convertir Bilbao en una ciu-

"UDALA BILBO LANGILEEI BIZKARRA EMANAZ ARI DA ANTOLATZEN"



dad más humana y habitable, aunque a veces se encuentran con la sorpresa de que los escasos foros de participación institucional que hay o no funcionan o "se los cargan". "En este momento ELA, el primer sindicato de este país, no tiene relación con el ayuntamiento", denuncian. "Su máximo responsable carece de sensibilidad social o democrática, de tal manera que se está haciendo un Bilbao a espaldas de los trabajadores y trabajadoras. Es una situación insostenible, por lo que estamos intentando abrir vías de contactos, de hecho ya las tenemos con algunos colectivos paramunicipales, pero la relación con el consistorio no es ni mucho menos fluida ni normalizada." critican.

A pesar de que la comarcal de Bilbao no existía como tal hasta hace escasos meses, si se venían haciendo cosas, tal y como lo demuestra el hecho de que ELA es desde hace tiempo referente obligado en Bilbao, y que su implicación en campañas como la de la insumisión, la del 0,7%, las charlas en institutos y centros profesionales... han servido para implicar aún más a ELA en la sociedad y a la sociedad para conocer a ELA.

"Nos involucramos en el día a día. Exige mucho esfuerzo pero lo estamos haciendo. Nuestros jóvenes y nuestros jubilados están en el local, se reúnen, realizan estudios... Están cargados de ilusión por hacer cosas".

Ahora y mirando al futuro, el reto más importante de este grupo de militantes es hacer y consolidar un equipo comarcal con gente de las federaciones. "La comarcal debe ser una especie de mini-confederación", aseguran.

Ahora queda trabajar, trabajar y trabajar. "Es la única fórmula que hay", concluye Felix García.

N. Ispizua

Erronka haundiak

Bilboko eskualde baturaren erronka nagusia federakunde guztietako militante lantalde bat osatzean datza, interprofesionala konfederazio txiki baten moduko zerbait bihurtuko duena. Horixe da bilbotarren arazoei erantzuna emateko bide bakarra.

✓ **Bilboko langileen arazo nagusien artean langabezia, gizarte eta kultur azpiegitura eza, kontratuen prekariedade eta etxebizitzaren prezio izugarriak daude. Bilbo ez da halere homogénea.**

✓ **Egoerak auzoz-auzo oso ezberdinak dira. Horregatik militanteok proposamen bat luzatu dute: Santutxu, Errekalde eta San Ignazio auzetan egoitzak zabaltzea, sindikatua langileengana gehiago hurbil dadin.**

✓ **ELAko kideok alkaterearen jarrera antidemokratikoa salatzen dute, Bilbo langile klaseari bizkarra erakutsita ari baita egituratzen.**

✓ **Azkenik, ELA azken urteotan eredu sozial bihurtu dela azpimarratzen dute militanteok.**

❖ Berriak ❖ Berriak ❖ Berriak ❖

■ OFERTA DE EMPLEO DE OSAKIDETZA: DE MAL EN PEOR

La Federación de Servicios Públicos (FSP) de ELA, sindicato mayoritario en Osakidetza, ha afirmado que la última oferta de empleo planteada por la Administración para las oposiciones "es aún peor que la anterior", y ha anunciado que recurrirá la convocatoria. La FSP advierte que de las 1.000 plazas que salen a concurso libre, "sólo se garantiza la estabilidad para 500", 100 menos que en el planteamiento anterior (el resto se destinará a promoción interna).

ELA ha afirmado "que ante la presión que se ejerce sobre Osakidetza, ha intentado lavarse la cara para aparentar más voluntad negociadora"

■ UNED IXTEAREN AURKA

Bergarako UNEDeko langileak protesta eta mobilizazioak burutzen ari dira azken hileotan, euskal kulturaren zer esan handia izan duen gune hau, ia desagertzeko arriskutan dago eta. 30 lanpostu baino gehiago izatetik 10era jetxi nahi dute bere arduradunek; lehen kaleratuak euskara sailekoak lirateke, zuzendaritzak ez baitu datorren urterako matrikularik onartu.

Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuak gutxitu egingo direnez, kultura izango da kalte handiena jasango duen arloetako bat, eta horren baitan UNED sostengatzen duen fundazioa. Beste erruduna Gipuzkoako Kutxa da, honek ere dirulaguntza zeharo gutxitu nahi duenez.

"Horrela Kutxak bere izaera soziala ahaztu egiten du, eta Aldundiarekin batera kulturarekiko duten erantzukizunari muzin egiten dio", esan du Deba eskualdeko arduradun den J.A. Saenz de Legarda, *Huitti*-k. Gizarte eta kultura gaiek nonbait errepideek adinako errentagarritasunik ez daukate...

■ UEE: MILITANTES DE ELA EN HUELGA DE HAMBRE

Una huelga de hambre por parte de cuatro trabajadores de



Unión Española de Explosivos (UEE), militantes de ELA, y un duro conflicto -tres semanas de huelga total en las plantas de Zuazo y Guturribai- han sido necesarias para llegar a un acuerdo con la dirección, que pretendía despedir a 50 personas para fin de año. Según el acuerdo, el excedente se reduce a 30 personas, y podrá negociarse hasta final de junio de 1996. En la foto, los cuatro trabajadores durante la huelga de hambre.

■ III CONGRESO DE LA FETA-ETEF

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA-ETEF) de ELA ha crecido un 25% durante los últimos cuatro

años, llegando a los 14.500 cotizantes, con un 42% de mujeres. "Ese aumento ha sido mucho mayor en Navarra, con un 38% más de afiliación", destacó Dani Gómez, que fue reelegido secretario general en el transcurso del III Congreso de la Federación, que tuvo lugar el pasado 1 de diciembre en el hotel Tres Reyes de Pamplona, y al que asistieron 147 delegados.

El trabajo de los últimos años ha permitido obtener "resultados excepcionales" a la FETA en Navarra, según el secretario general de la Federación: ELA ha obtenido casi un 60% más de delegados que en 1990, y ha subido su nivel de representatividad en un 6,6%. En el conjunto de Euskal Herria, la FETA ha crecido casi 3 puntos.

Dani Gómez denunció la actuación de la patronal en el periodo 1990-94, y dijo que "está contenta con la legalización de las empresas de trabajo temporal; no le importa que sean elemento de devaluación de la capacidad profesional y que se conviertan en caldo de cultivo para propiciar la competencia desleal".

El título de la ponencia debatida en el Congreso de la FETA, "Poner la organización en marcha para una acción sindical más efectiva", refleja la importancia que se atribuye al aspecto organizativo, y toma como principal eje de aplicación la negociación colectiva..



MUNDUA

HAURREN ESPLOTAZIOA HAZTEN ARI DA

Lan produktiboetan erabiltzen diren haurren (5 eta 14 urte bitartekoak) kopurua batez ere azken hamabost urteotan hazten ari dela eta, Nazioarteko Lan Erakundeak (NLE, erdaraz OIT delakoa) behin eta berriz bere kezka adierazi du. Miseria gorriak zoritzarrez ia ezinbestekoa egiten du zenbaitetan gaztetxoek erabilpena familiak bizi-modua ateratzeko eguneroko egin-behar larrian. NLEk Nazio Batuen Erakundearen (NBE) zerrendan dauden 205 estatu eta lurraldeetatik 124etan burututako inkesten arabera, lan ihardunaldietan erabiltzen diren haurren kopurua 80 milioitakoa da. Baina NLE berak dio zenbaki hori benetakoaren oso azpitik dagoela. Hazkunde demografiko azkarra, ekonomi errezesioa eta irakaskuntza sistemen gainbeherakada edo eskasia dela medio, arazoa larritu egin da, batez ere Asia, Afrika eta Hego Ameriketean.

Haur lana esplotazio era gogorren bidez burutzen da oro har, eta oinarrizko eskolatzea lortzeko gainditu ezinako oztopo bilakatzen da, neska-mutikoak eskolak hartzeko aukera duenenan behintzat. NLE-ren kontrol organuek egun haur esklabutza badagoela frogatzen duten datu ugari bildu dute. Izan ere, NLEren ustez milioika haur dira esklabuak. Beraz, ez da pentsa litekeen bezain gauza sakabanatua. Herri aberatsetan ere gero eta haur gehiago erabiltzen dituzte helduek lan industrialetarako.

EUROPA

LOS TRABAJADORES FRANCESES SE MOVILIZAN

Alain Juppé, contra las "cuerdas". Titular en un diario el 1 de diciembre. Juppé, primer ministro francés, menospreció las reac-



ciones sociales. Después de la crisis ministerial de octubre Juppé fue repuesto en su cargo de jefe de gobierno, abanderando un plan de rigor económico. Los mercados, se entiende los mercados financieros, dieron muestras de satisfacción, casi de euforia, pero avisando que el rigor debía alcanzar a la Seguridad Social si quería seguir recibiendo aplausos.

Juppé arrastraba ya problemas con los funcionarios –congelación salarial–; con los estudiantes –masificación y degradación de la enseñanza–; con los ferroviarios, etc. Y sin encomendarse a nadie, y sin negociarlo a fondo, a mediados de noviembre presenta en el Parlamento un drástico plan para ‘salvar’ la Seguridad Social. El Parlamento le apoya y la calle estalla. Los partidos son rebasados –todos ellos– por la reacción social.

Algún sindicato que quiere matizar demasiado es desbordado por la indignación de sus propios afiliados. Las poderosas confederaciones sindicales CGT y FO se manifiestan conjuntamente por primera vez desde su escisión hace más de 40 años. Las huelgas se encadenan. A la hora de redactar estas impresiones, los ferrocarriles llevan más de dos semanas parados, los funcionarios han llevado a cabo un paro unánime, el gas, el metro...

Las empresas paran por razones técnicas. Se duda que el gobierno tenga el atrevimiento de presentar, como ha anunciado, el plan de reforma fiscal dentro de unas semanas. Para mediados de diciembre los sindicatos preparan una gran manifestación de protesta.

Un dirigente sindical expresaba la razón de su actitud: “cuando los derechos fundamentales de los trabajadores se cuestionan y el sindicato encuentra frente a él interlocutores, el sindicato debe actuar”. Y concluía: “Si el gobierno busca denaturalizar o desmantelar (por fiscalización o privatización) la Seguridad Social, nosotros reaccionaremos”. Y han reaccionado. Porque como el mismo sindicalista afirmaba, “salarios, Seguridad Social, paro y convenios colectivos son elementos de una misma reivindicación, la redistribución de los recursos”.

El estallido social francés, la movilización de todos los trabajadores pueden anunciar un giro importante frente a las ortodoxias antisociales.

Iturriaga



Olentzero por adelantado

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

Los empresarios vascos, adelantándose en casi un mes a la llegada del Olentzero, nos sorprendieron en noviembre con una oferta sin igual, la creación de una nueva modalidad de contratación a la que no han tenido ningún pudor en denominar contrato estable. ¿Que en qué consiste? Simplemente, en que todos los nuevos contratos puedan ser rescindidos por el empresario cuando quiera, sin ningún tipo de control de dicha decisión. En castellano batua, quieren libertad total para despedir.

La realidad que hay detrás de toda esta historia es que la patronal empieza a sentirse incómoda con los actuales contratos temporales, fruto de la reforma laboral, ya que cuando se agota su duración se ve obligada a optar entre la rescisión o la conversión del trabajador en fijo. Confebask se encuentra ahogada en su propia trampa, ya que temporalidad de los contratos, y competitividad y calidad de las empresas no son compatibles. Ante esta disyuntiva, la patronal propone una aparente tercera vía que no es otra que prorrogar indefinidamente el carácter temporal de los contratos, algo absolutamente inaceptable.

Lo que está en juego es si vamos hacia la generalización de la ley de la selva o si apostamos por un modelo de sociedad en el que prime el compromiso colectivo por el empleo, la dignidad y el bienestar. Esa es la batalla.

Es imposible hacer un repaso de lo acontecido a lo largo del mes de noviembre sin mencionar la celebración del veinte aniversario de la muerte del dictador Francisco Franco y del inicio de la transición.

A la vista del gallinero estatal actual parece que 20 años no son nada. No me malinterpreten. Es evidente que en este tiempo la sociedad vasca ha evolucionado mucho, y que una democracia, con todas las carencias que tiene la actual, no se puede comparar nunca con aquel régimen oscurantista e inquisitorial en el que se criaron nuestros padres. Lo que digo es que tras la muerte de Franco había ante nosotros una hoja en blanco -todo eran expectativas: estado social y de derecho, libertad, justicia, reconocimiento de los derechos del pueblo vasco- que nos hemos conformado con ir emborrionando, la mayoría de las veces.

Ejemplo de ello es la pertinaz sequía transferencial que vive este país, gracias a la cual en los últimos 7 años no se ha traspasado a la CAPV ninguna competencia de relieve. Y eso que todavía quedan 45 materias por transferir, entre ellas algunas tan vitales para los tabajadores y trabajadoras



JESSE-95

como las competencias en materia de empleo, formación y Seguridad social. La situación es grave. Madrid no está cumpliendo el Estatuto de Gernika. Y lo que es peor, no parece que tenga intención de cumplirlo. ¿Qué hace mientras tanto Gas-teiz?. Maquillar la situación.

Lo único que deseo es que los que se están cargando el estatuto de manera sistemática no tengan el cinismo de sorprenderse si en un futuro este pueblo apuesta por otras cotas de autogobierno.

No se si ha sido el clima navideño que se respira por las calles, pero el otro día al leer en un periódico las cifras de afiliación de CCOO me acordé del milagro de los panes y de los peces. La noticia era la siguiente: "CCOO crece un 47% en los últimos cuatro años. El sindicato ha elevado sus afiliados hasta los 700.000 desde el Congreso celebrado en 1991". Lo curioso es que, según nuestro centro de documentación, en 1991 Antonio Gutiérrez aseguraba contar con 956.000 afiliados y cifraba en un 40% el crecimiento de su sindicato en los últimos cuatro años. Me remití has-

ta 1987 y encontré que en aquella época CCOO aseguraba ya tener 856.000 afiliados. Una de dos, o de matemáticas, suspenso, o...

Los trabajadores del estado francés, con el apoyo de la mayoría del pueblo y se las han puesto tiesas al gobierno de Juppé cuando ha empuñado la de podar para retocarles el sistema de protección social. Frente a las elevadas retóricas de los tipos de interés, uniones monetarias, déficits públicos y demás Maastrichs, "les camarades" han hecho la cuenta de la vieja, han visto que salen perdiendo con el negocio y han echado los pies por delante. Y es que una cosa es llamar al queso "fromage" y otra chuparse el dedo...

Por último, dos hechos estremecedores: los brochazos de sangre y horror de Itsasondo y Vallecas, que, en circunstancias distintas, han acabado con la vida, entre otros, de dos compañeros de ELA, los ertzainas José Luis González e Iñaki Mendiluze. Vaya nuestra solidaridad con todos ellos y sus familias. Y un ruego desesperado a los responsables de diverso signo que se han apresurado a hacer lecturas "políticas" más bien irresponsables y en algunos casos francamente demenciales de estos hechos: déjense de una vez de acumular argumentos y atrincherarse en razones que llevan a que nada cambie y de una santa vez echen el resto para abrir una vía de esperanza para este país.

“ “
Patronalaren
nahia inor ez mugitzea
da

LOS MILITANTES DE ELA EN LA POLICIA FORAL EXPONEN SUS PROBLEMAS Y REIVINDICACIONES

AGENTES PARA NAVARRA

La Policía Foral de Navarra es un cuerpo que cuenta con una prolongada historia: Fue creada en 1928, como Policía de Carretera de la Diputación Foral. En 1964 adoptó su actual nombre, y en estos últimos años ha emprendido una fase de importante desarrollo, tanto por número de agentes como por la variedad de funciones que está asumiendo. Hemos hablado con José Javier Martínez, Félix Sanjuan, José Ramón Alvarez, Fermín Miguel y Juan Carlos Ibáñez, militantes y delegados de ELA, sobre su trabajo, problemas y aspiraciones.

—¿Cuántos agentes tiene la Policía Foral? ¿Cuáles son sus funciones?

—La Policía Foral de Navarra está integrada por 300 agentes, que se ocupan de todo tipo de misiones: control del tráfico; del transporte; instrucción de atestados por accidentes, alcoholemias y por accidentes laborales; protección de los edificios de las instituciones de la Comunidad (Palacio Foral, Parlamento, consejerías, etc.); protección de personalidades; Sección Ecológica, y atención de las llamadas de SOS Navarra, el 088, que sirve para todo tipo de urgencias.

Está en preparación la sección de Policía Judicial y unidades como la de control de las empresas privadas de seguridad.

—¿Qué límite impone la legislación navarra a las funciones de la Policía Foral?

—En teoría, ninguna. Según la Ley de Cuerpos de Policía de Navarra y el Plan Director, que marca la línea de desarrollo de la Policía, ésta puede asumir todas las competencias que la Comunidad Foral quiera aceptar y Madrid esté dispuesta a transferir.

—¿Se va en esa línea?

—Vamos desarrollando cada vez más las secciones exis-



tentes. Por ejemplo, en breve se creará la unidad de Transportes. Igualmente, para 1996 esperamos que entre en funcionamiento la comisaría de Tudela, cubriendo mejor la zona sur de Navarra.

Según el Plan Director, para el año 2000 se doblará el número de agentes para asumir nuevas competencias e ir potenciando las existentes, ya que actualmente hacen falta más policías y lo único que se hace con el ingreso de promociones es aumentar el número de servicios, sin aliviar el intensísimo trabajo de los agentes.

Por ejemplo, la escasez de escoltas ha provocado varias veces que sólo hubiera un agente para acompañar a dos consejeros; estos compañeros nunca saben con antelación cuándo pueden coger fiesta, trabajan en ocasiones hasta quince horas...

—¿Qué reivindicaciones tenéis?

—Una reivindicación primordial es la elaboración del reglamento de destinos. La dirección juega con ellos para premiar o castigar a los agentes. Cada destino conlleva un complemento económico diferente y cierto *status*, por el que te puedes ver encasillado mejor o peor. Además, al no tenerse en cuenta las preferencias personales, surge el malestar y la desmotivación, etc.

Otro objetivo es el de participar en la reforma de la Ley de Cuerpos de Policía, y conseguir que se nos encuadre a todos en el nivel C de la Administración, dado que desarrollamos tareas ejecutivas y no auxiliares, que corresponden al nivel en que estamos actualmente.

Por otra parte, entendemos que en una policía civil no tiene cabida un jefe militar, que nos es impuesto por la Ley de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Además, buscamos la mejora de la formación, una de nuestras preocupaciones.

—¿Por qué?

—No existe el reciclaje. Los agentes sólo reciben la formación básica, o alguna noticia más en el caso de que vaya a integrarse un nuevo grupo, pero únicamente para los primeros que empiezan a trabajar ahí. La única formación continua de cierta periodicidad son las prácticas de tiro, pero sólo una vez al año, en el mejor de los casos. La Escuela de Seguridad de Navarra, que imparte la formación para la Policía Foral, tiene unos medios muy limitados. De momento no hay ni espacio, ni medios ni ganas para mejorar la formación.

ACTIVIDAD SINDICAL

—¿Cómo lleváis a cabo la negociación colectiva?

—Negociamos la mayor parte de los puntos en la Mesa General de funcionarios a través de la Federación de Servicios Públicos, y hay aspectos de la negociación exclusivos de la Policía que se tratan en la mesa sectorial. Pero son cuestiones muy limitadas, y deberían ampliarse.

—¿A qué aspiráis en las relaciones laborales?

—Queremos que pueda haber un juego sindical más democrático, que se nos tenga en cuenta cuando la dirección vaya a tomar decisiones, como ocurre en cualquier empresa: en el momento de regular nuestra actividad, para organizar la formación en la Escuela de Seguridad, etc.

—¿Qué tal os acepta la sociedad navarra?

—Según una encuesta realizada hace pocos años, tenemos el nivel de aceptación más alto entre todos los cuerpos policiales de Navarra. Incluso, más del 90% de las personas detenidas por la Policía Foral han declarado que el trato recibido ha sido inmejorable.

G. Zeberio

**"ORAIN ARTEKOAK
BAINO LAN HARREMAN
DEMOKRATIKOAGOAK NAHI DITUGU"**

HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Comentarios en torno a las horas extras

Desde mi punto de vista, y basándome en la experiencia de 19 años trabajando en la misma empresa, Azkoym Industrial, no comparto la opinión de echar a los empresarios toda la culpa de las horas extras. Si de ser los grandes beneficiados, principalmente por cubrir unas necesidades y crear en los trabajadores una división: no todos tienen opción a las horas ni a las mismas horas. Siempre hay unos preferidos que las hacen y encima no reniegan de ellas ni del reparto. Para mí el principal culpable es el trabajador que las hace.

Julio Martínez Irurzun
(Peralta)

Nahi dugun Unibertsitatea

EHuko Sikologiako Fakultatean matrikulaturik dagoen ikaslea naiz. Ikasketan plan berria ezarri denetik, hiru urte jada, egoera jasanezinean gaude ez bait zaigu eman es-

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.

keini zitzaiguna zeinengatik ordaindu dugun. Hau zen eskeintzen zena:

- Irakaslego kpuru egokia.
- Euskerazko irakaskuntza.
- Guztientzako leku minimoa.
- Praktikak.
- Hautazko ikasgaiak.
- Ordutegi egonkorrak...

Honela ba EHUK, nere eskubidea den Sikologi formazio minimo bat emateko ezintasuna agertzen du.

Guzti honengatik, egoera hau sortarazten duten oinarritzko arazoan ebazpenerako, espezio zein irakaslegoa, berehala neurriak hartzea eskatzen dut, Iñaki Albisturrek (Sikologiako Dekanoak) ez bait ditu erabateko soluziobiderik aurkezten.

U. Pérez (Bilbo)

Otra desvergüenza política

Pero qué cara! Vaya con el consejero de Trabajo y Justicia. Ha diseñado su campaña de marketing para las elecciones intentando erigirse en defensor de los trabajadores a cuenta de los sindicatos. Pues no, señor Jáuregui, eso que usted declara como ejemplo sobre el reparto de trabajo que aparece en el Convenio de personal Laboral del Gobierno Vasco, es decir, la supresión de las horas extraordinarias, es bastante anterior a su conferencia internacional sobre el reparto del trabajo.

Para su conocimiento, esa redacción se introdujo ya antes de 1989; sí, sí, oye bien ¡1989!, siendo ELA, al igual que ahora, el representante mayoritario de este sector. Ahora bien, siempre es agradable para los que somos sin-

dicalistas, y por lo tanto solidarios, saber que, aunque con más de seis años de retraso, nos dan algunos de ustedes la razón. Con el tiempo todos se darán cuenta de quién es la avanzadilla en las conquistas y defensas sociales. Y desde luego no lo es el actual liberal Gobierno Vasco, que impone, regula y gobierna por decreto, que no tiene proyecto de Administración Pública, que no se preocupa lo más mínimo por el fraude fiscal, auténtica lacra social y asignatura pendiente para entender lo que realmente significa redistribución de la riqueza.

Como última referencia le diré que a lo largo de la negociación del convenio de laborales explicitado, su gobierno ha intentado cambiar dicha redacción; es más, existe una carta de un responsable en la que se propone, en contra de lo manifestado, escrito y acordado, el pago de las horas y no su disfrute. Es bueno darse cuenta de que somos uno más en este lado de la barricada. Más vale tarde que nunca, señor Jáuregui.

Patxi Martínez Albéniz
(Sección Sindical de ELA en Lakua)

PASSADALANDIA

"LA PLATAFORMA DE ELA ES UNA AMENAZA A LA COMPETITIVIDAD Y A LA GENERACION DE EMPLEO"

"ERTZAIN TALDE BATEK AEK-N EUSKARA IKASI NAHI IZATEA GATAZKA ITURRI BILAKA DAITEKE"

"LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL SON MUY UTILES EN EL MUNDO LABORAL"



J. M. RUIZ URCHEGUI
secretario general
de Adegri



EMILIO OLABARRIA
parlamentario



JOSEBA ALVAREZ,
HBko euskara arduraduna

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "LANGABEZI SUBSIDIOA IRUZUR ETA OPARI ARTEKO NAHASKETA DA"

Enrique Fuentes Quintana, ekonomista.

✓ "EN MATERIA DE SALUD LABORAL NAVARRA ESTA BAJO MINIMOS"

Angel José Moreno, inspector jefe de Trabajo.

✓ "GOBERNUEI DAGOKIE BAZTERTUEI AURRERA EGITEN LAGUNTZEA"

Elizabeth McManus, Irlandako etxebizitza ministroa.

✓ "A VECES ES INMORAL NO HACER RUIDO E INCORDIAR UN POCO"

Seamus Heaney, premio Nobel de literatura.

✓ "LOS GASTOS DEL GOBIERNO SOLO SE CONVIERTEN EN CARGAS CUANDO FAVORECEN A LOS MAS POBRES"

John K. Galbraith, ekonomista.

✓ "INOR BAZTERTU GABE, EZINEZKOA DA UNTZIRIK GELDOENAK PAUSOA MARKATZEA"

Helmut Kohl, Alemaniako kantzilerra.

✓ "NOS ESTAMOS JUGANDO EL FUTURO DE TODOS LOS ASALARIADOS, POR ESO LA GENTE SE ESTA DANDO CUENTA DE QUE NUESTRA LUCHA ES SU LUCHA"

Bernard Thibault, miembro del sindicato francés CGT.

✓ "NORBAITEK ESAN BEHARKO DIO AZNARRI GERNIKAKO ESTATUTUAZ EZ GARELA MUGATUAK AURKITZEN, GURE ESKUBIDE HISTORIKOEK BEHIN ERE EZ DUTELAKO MUGARIK EZAGUTU SUBIROTASUNERANTZ"

Ramon Labaien, idazlea.

✓ "EL PROGRESO Y LA MODERNIDAD BIEN ENTENDIDOS NO CONSISTEN EN PLANTEAR EL DESARROLLO ECONOMICO A COSTA DE LOS DESFAVORECIDOS"

María Teresa Bazo, profesora de sociología de la UPV/EHU.

✓ "ESTATUTUA EZ DA JADANIK 1979 URTEKOA ETA DAUKAGUNA EZ DA ORDUAN HITZARTU GENUENA. BERAZ, BESTE AKORDIO BAT LORTU BEHAR DUGU GUZTION ARTEAN, ZABALAGOA. EMAN ORAINGO AKORDIOAN EGOTEA NAHI DUGU"

Rafael Larreina, parlamentaria.



TRES INMIGRANTES CUENTAN SUS EXPERIENCIAS EN VITORIA

VENIDOS DEL SUR

Se llaman Vicky Schwab (26 años, argentina); Said Seghir (31 años, argelino), y Cesar Augusto Dias Azevedo (18 años, mozambiqueño). No son recién llegados. Consideran a Vitoria como su ciudad. Como dice Said Seghir, "no me siento extranjero, aquí conozco a mucha gente". Los tres llevan varios años viviendo en la capital alavesa, a la que llegaron por caminos diferentes. Nos hemos reunido con ellos en los locales del Programa de Asistencia al Extranjero (PAEX), que gestiona Cáritas diocesana de Alava.

La historia de Said es curiosa: "Desde pequeño me gustaba salir y viajar. Un buen día, llegué a España para pasar unos días con dos amigos que tenían intención de quedarse". Pero los amigos volvieron a Argelia y fue Said el único que se quedó. Hasta hoy. "Voy tirando, trabajando en las campañas agrícolas de temporada, como la vendimia o la recogida de fruta, y en los talleres de Cáritas si no hay trabajo en el campo". Cuando llegó, hacia 1991, "era fácil encontrar trabajo, pero en estos dos últimos años se ha puesto muy complicado, porque cada vez exigen más papeles".

Joaquín Herrero, afiliado de ELA y colaborador de PAEX, explica que los inmigrantes extranjeros que no tienen trabajo reciben ayudas de Cáritas "a cambio de una contraprestación: tienen que estudiar o trabajar en esos talleres, porque esta ayuda no es una limosna".

¿QUÉ LES ATRAE DE EUROPA?

La familia de Vicky no podía progresar con su trabajo. "Mis padres hicieron un sacrificio inmenso para que yo pudiera estudiar, pero una vez empecé a trabajar, vi que no podía tener una casa propia ni mejorar mis condiciones de vida". Las barreras entre las clases sociales son mucho más definidas y difíciles de superar en Argentina.

Vicky vino empujada por el deseo de una vida mejor, "pero a medida que me integraba, veía que no se puede tener todo: la sociedad vasca es más individualista y competitiva que la argentina, más fría". En general, dice, "en Argentina la gente es más considerada y sociable". Quizá sea una cuestión del materialismo que impera; "en Argentina se tiene menos, pero la gente es más afectiva".

Cesar Augusto vino a Europa huyendo de la guerra. Mozambique

"NIRE BURUA EZ DUT ATZERRITARTZAT JOTZEN, HEMEN LAGUN ASKO DUT"



ha sufrido hasta hace poco un conflicto que ha durado 21 años. "Obligaban a coger las armas a chicos de 12 y 13 años". Por eso Cesar vino primero a Portugal, con once años, y más adelante a Alava, donde vivía una tía suya. "Vitoria me gustó y me quedé". "Cuando llegué estuve trabajando para un agricultor sin contrato, de sol a sol", hasta que transcurrido cierto tiempo le planteó la necesidad de regularizar su situación, a lo que el patrón se negó. Ahora asiste a un curso de chapa y pintura en los talleres Argilan. Además, estudia.

RICOS Y POBRES

"Sólo queremos que nos conozcan más, que vean que somos seres humanos", dice Vicky. Y no están en Euskadi, en Europa, por capricho: "en nuestros países, las cosas están mucho peor que aquí". Cesar Augusto plantea la situación: "Los ricos son cada vez más ricos y los pobres, más pobres".

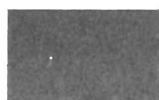
Eso, dentro de cada país. Pero a nivel internacional pasa algo parecido: si los países del Norte son ricos y les va bien, "será porque los del Sur se mantienen en la pobreza", plantea Vicky. "Argentina es un país riquísimo en cuanto a recursos, pero con una gran dependencia de Estados Unidos. Pese a la propaganda que hace el gobierno, la gran mayoría de la población sigue en la pobreza".

Cesar Augusto pone sobre la mesa la explotación colonial sufrida por Mozambique y toda África: "los europeos se llevaron la riqueza y dejaron sólo pobreza, no les pareció interesante educar a las poblaciones indígenas". Hoy millones de habitantes de las antiguas colonias sufren las consecuencias.

LEY DE EXTRANJERIA

El joven mozambiqueño fue detenido hace unos meses por no llevar papeles, "pero en vista de mi intención de integrarme en la sociedad vasca, el juez decidió detener mi expulsión para que en un plazo de dos meses regularice mi situación". Joaquín Herrero explica que un

"NOLA LITEKE HERRI HAIN ABERATSAK EGUN POBRE IZATEA?"



gran número de organizaciones no gubernamentales (ONGs) trabajan para suprimir la Ley de Extranjería y las trabas para los inmigrantes.

Como dice Cesar, "es difícil integrarte, no porque no quieras entrar, sino porque no te dejan". Cuando un inmigrante quiere entablar relaciones con personas de aquí, "es difícil, porque te consideran como un extraño". Sin embargo, ha conseguido al fin entrar en la vida de la ciudad, y tiene amigos vitorianos. Como dice Vicky, "una vez vas conociendo el sitio donde estás, se van abriendo puertas".

Said apunta un problema para las relaciones: "muchos inmigrantes sólo se relacionan con los de su país, por miedo al rechazo y porque no saben castellano". Vicky afirma que lo peor "es tener miedo. Yo también lo pasé cuando llegué aquí, no salía y me quedaba encerrada en casa, leyendo. Hay que

ETA SINDIKATUAK?

Vickyren hitzetan, "sindikatuiei buruz ezer ez dakit. Beroiei ezer eskatzerik ez zait inoiz otu. Baina agian gure egoera hobetzeko egin lezakete zerbait", dio argentinarrak: "zenbat eta pertsona eta erakunde gehiagok indarrak batu, atzerritarrenganako jarrera hobetu eta etorkinen aurkako lege eta arauak ezabatzeko aukera haundia goa izango da".

Atzerritarrek beren ahotsa entzun arazteko edo esplotazioa salatzeke ez daukate bide errazik, legezkopoko egoerak edozein pauso ematea eragozten baitie.

Behar bada garapen proiektuak bultzatuz emigrazioaren arazoa erroan konpontzeko egiten den ahaleginaz gainera, gureganaino etorri direnekin ere elkartasuna adieraz dezakegu, lehenik nortzu eta zertan diren kezkatuaz.

"ALDE BATETIK INTEGRAZIOAZ ARI DIRA ETA BESTETIK EGOTZI EGITEN GAITUZTE"



poner mucha voluntad para adaptarse y hacer ver a la gente que tu cultura y costumbres no son peores que las suyas, sino diferentes".

EXPLORACION

Los trabajos que hacen los inmigrantes extranjeros suelen estar muy mal pagados, y a menudo sin ninguna protección social. Said conoce a un amigo "que trabaja doce horas diarias, con un contrato de tres". El problema es que no tiene alternativa: "Si no acepta, se queda sin trabajo, sin dinero y sin papeles..." Según Cesar, "todo está bien atado; aunque algunas autoridades hablen de la necesidad de integración, otras te dan el palo en cuanto te cogen sin documentación".

ECHAR RAICES

Muchos inmigrantes se encuentran atrapados en un círculo vicioso: "Para trabajar te piden papeles, y si no trabajas no puedes conseguir la documentación necesaria", explican los tres. Aunque tener la documentación no asegura la posibilidad de trabajar: el trabajo y los cursillos se dan con prioridad a personas de aquí.

"A la hora de alquilar un piso, lo primero que te preguntan es si trabajas", explica Said; "si dices que percibes una ayuda -situación de muchos inmigrantes-, no tienes ninguna posibilidad".

Vicky, que trabaja de empleada de hogar, ha conseguido echar raíces en Vitoria: "Al principio lo pasé mal, hasta adaptarme a la vida de aquí y conseguir los papeles de residencia". Pero "se va saliendo adelante poco a poco". Además de trabajar en una casa, estudia inglés, colabora como voluntaria en PAEX e intenta sensibilizar a toda la sociedad de que los inmigrantes "somos personas como cualquier otra".

G. Zeberio



LABUR

✓ PROTECCION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

La Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, que ha entrado en vigor el día 10 de noviembre, determina que los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, por obligación legal o por obligación pactada en convenio colectivo, deberán instrumentarse mediante contratos de seguro, o a través de la formalización de un plan de pensiones. Una tercera vía puede ser una entidad de previsión social o EPSV.

Se trata de la obligación de "externalizar" los fondos internos por parte de las empresas, una medida que dispone la Directiva europea relativa a la protección de los intereses de los trabajadores frente a posibles insolvencias del empresario. Esta obligación debe materializarse en un plazo no superior a tres años, y no alcanza únicamente a las entidades de crédito, entidades aseguradoras y sociedades y agencias de valores.

✓ MAYORES PENAS PARA EL DELITO SOCIAL

Se ha publicado el 24 de noviembre la Ley Orgánica del nuevo Código Penal, que entrará en vigor el 24 de mayo de 1996. Los tipos de delito social se mantienen sustancialmente, como los de imponer, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, condiciones laborales o de seguridad social ilegales; impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga, etc; pero ya no se hace referencia al principio de estabilidad en el empleo: la reforma laboral también ha llegado al Código Penal.

Lo que sí han variado son las penas; las penas anteriores de arresto mayor (de un mes y un día a seis meses), reiteradamente criticadas por su carácter irrisorio, se convierten ahora en penas de prisión de seis meses a tres años. En cualquier caso, visto el poco uso y las pocas sentencias condenatorias que se producen por delito social, se va a mantener la incredulidad y el escepticismo por parte de los trabajadores hacia la protección penal del trabajo, frente a la labor sindical de autotutela.

SEGURTASUN NEURRIEN MUGARIK EZA



Azaroaren hamarreko Estatuko aldizkari ofizialean argitaratu da, noiz edo noiz, Arrisku Laboralen Prebentzioko Legea dalakoa; indarrean, berriz, hiru hilabetetara sartuko da, hau da, datorren urteko otsailaren hamarretik aurrera.

Legearen onespina hiru urtez berandutu da, kontuan izanez gero Europar Batasuneko 1989-6-12-ko Direktibak, "langileen osasun eta segurtasunaren hobekuntza lantegian sustatzeko neurriei buruzkoak", adierazten duela eze, Estatu kideek indarrean ezarri behar zituztela Direktibak agindutakoari konplimentu emateko beharrezko lege eta administrazio arauak, "1992ko abenduaren 31rako beranduenera". Bestalde, lege hau berantetsia ere izan da, herrialde europarren artean lan istripu eta gaisotasun profesional gehien gertatzen den estatuetako bat izanik hemengoa.

SEGURTASUN HAUNDIENA

Legearen alde onenak Direktibatik hitzez hitz aldatutako perpauserei dagozkie, batipat segurtasun betebeharrak edo eginbide orokorra definitzeko garaian. Lege zirriborroetan usu azaltzen zen, segurtasuneko ahalegina zenbaterainokoa behar zuen adierazterakoan, "arrazoizko neurri bateraino ahalgarri" edo "arrazoizko tamainan bideragarri" direlako irizpi-

deak, alegia, segurtasun ahaleginari muga edo neurri bat jartzen ziotenak.

Aprobaturako legean, ordea, segurtasun ahaleginean erabili beharreko irizpidea Direktibak berak darabilena da, alegia: enpresariak aurrera eramane beharko du arrisku laboralen prebentzio lana, langileen segurtasun eta osasunaren babeserako beharrezko diratekeen neurriak oro hartzen dituelarik (Legearen 14.2 artikulua); enpresariak garrantizatu egin behar du bere zerbitzura dauden langileen segurtasun eta osasuna "lanarekin erlazionaturiko alderdi orotan". Langileak, berriz, "esku-bidea du babes efikaz batena, laneko segurtasun eta osasuneko galean". Segurtasuneko ahalegineko eginbidea, bada, ez da inon ere errenditzen; "teknologikoki bideragarri daterkeen segurtasunik haundiena" erabili behar dela dio irizpideak.

LEGEAREN ALDE EZKORRAK

Legeari egozten zaizkion alde txarren artean bat da ez dituela haintzat hartzen izaera psikikoko arriskuak, hainbat arlotan fisikoak haina edo haundiagoko eragina dutenak, eta horregatik arreta haundiagoa mereziko luketenak.

Beste alderdi ezkorra: prebentzio eginbidea ez da iristen eta garrantizatzen enpresa txikietan, sei langile baino gutxiagoko enpresetan ez baitago prebentzioko delegadurik aukeraterik. Hau nahiko grabea da, kontuan izanik istripu hilgarrien ia %20 enpresa horietan gertatzen dirala.

Azkenik adierazi behar da lege hau zentralista dela, Euskal Autonomia Elkarteak eta Nafarroak administrazio, osasungintza eta legedi laboralaren ejekuzio gaitan dituzten esku-duntzak ez baititu haintzat hartzen; eta osasun eta segurtasun laborala sustatzeko sortzen duen fundazioa estatu mailakoa egiten du, EAEn eta Nafarroan Osalan eta Osasunbidea institutuak dauzkagularik.

J. B. Harriola



■ TRABAJAR PARA OTRA EMPRESA DURANTE UNA REGULACION

Un afiliado del Centro Intermutual Euskalerría pregunta por la posibilidad de prestar servicios para otra empresa durante el período de suspensión de su contrato por expediente de regulación de empleo; concretamente su temor es a que ello pueda ser interpretado como dimisión o baja voluntaria en su empresa con pérdida de sus derechos.

El Estatuto de los Trabajadores no realiza una regulación completa de los efectos de la suspensión contractual debida a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y la regla que rige la suspensión en general (art. 45.2 ET), determina únicamente que "la suspensión exonerada de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo".

Pero la jurisdicción laboral se ha planteado ya el caso de los trabajadores con un contrato suspendido por tal tipo de causas, y ha aceptado como normal y jurídicamente válido que puedan contratar sus servicios durante ese tiempo sin por ello hacer decaer la suspensión de su primitivo contrato de trabajo (que continúa vigente, suspendido pero no extinguido); así, la STC de 11-6-80 (A. 3438), y la sentencia del TS de 7-5-90 (A. 3973), que es clara al respecto: "(...) Lo primero, para un enfoque adecuado de la cuestión propuesta es subrayar que el derecho al trabajo entendido como realización y promoción de la persona, en el desempeño de una actividad efectiva, es un derecho garantizado

constitucionalmente, art. 35 CE, y mantenido como contenido básico de la relación laboral nacida del contrato de trabajo, art. 4.2-a) y b) del Estatuto. Esto aceptado, es claro que si un contrato queda suspendido por necesidades económicas de la empresa, el hecho de que el trabajador privado de este derecho básico trate de ejercitarlo sin perjudicar a la empresa con la que continúa vinculado, y durante el tiempo en que ésta no puede y está autorizada a no dar ocupación efectiva al trabajador, no significa por sí solo, la renuncia a su puesto de trabajo fijo(...) Por ello se ha de concluir que la conducta del actor, que se limita a relizar un contrato que sólo tiene vigencia durante el tiempo de suspensión del contrato con la demandada, no muestra el propósito deliberado de darle por terminado, pues son compatibles".

La sentencia de 10-10-94, del TSJ de Cataluña (A. 3846) va más lejos, en un caso en que la empresa requirió al trabajador incorporarse antes del final del período de suspensión autorizado: "(...) el empleador no puede poner fin unilateralmente a esta suspensión; cuando el trabajador, a su amparo, ha contraído compromisos con terceros (...)", por lo que "(...) la negativa a la reincorporación anticipada no puede interpretarse ni como desobediencia, ni como abandono del puesto de trabajo (...)".

En definitiva, hay que concluir que, aunque el ET no lo diga expresamente, sus mandatos no pueden ser interpretados en el sentido de mantener forzosamente a un trabajador en inactividad, percibiendo prestación de desempleo, y que la contratación durante el período de suspensión es legítima y no vulnera prohibición alguna.

■ PLAZOS PARA EL PREAVISO DE HUELGA

Desde la Federación de Química, Energía y Artes Gráficas (IKEGAF) se pregunta por la forma de computar el período de preaviso de huelga, en un supuesto en que interesa ajustarse al plazo mínimo legal.

De acuerdo con el RDL de 4-3-77 sobre Relaciones de Trabajo, la comunicación de huelga debe ser notificada a la empresa y a la autoridad laboral "con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación"; cuando la huelga afecte a empresas encargadas de servicios públicos, "el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral, habrá de ser, al menos, de diez días naturales".

De esta cuestión depende la legalidad o ilegalidad de una huelga. Una reciente sentencia del TS, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29-3-95 (A. 2675), habla claramente al respecto: "En la huelga el plazo de preaviso de 10 días tiene sentido dilatorio, y no pueden incluirse en su cómputo ni el día en que se notifica el mismo ni el día preavisado para el inicio de huelga. Y en el caso de autos es claro que siendo el primero y el segundo, respectivamente, los días 16 y 26 del mismo mes, el plazo intermedio entre ambos no es de 10 días, sino de 9, de modo que no se ha observado la limitación temporal (...)".

En cuanto al día inicial del plazo, la sentencia se remite a los artículos 5 del Código civil y 59 de la anterior Ley de Procedimiento Administrativo (art. 48 de la vigente Ley), que indican que se excluye del cómputo el día a partir del cual debe contarse el plazo o el de la notificación del acto de que se trate.

En cuanto al día final del plazo, la sentencia distingue teóricamente entre plazos aceleratorios y plazos dilatorios; los primeros son positivos, porque determinan un espacio temporal positivo, dentro del cual es únicamente posible la realización válida de una actividad determinada. Los segundos, por el contrario, son negativos: todo el espacio temporal del plazo está cerrado a la posible realización de la conducta limitada por él, que sólo podrá tener lugar *después* de su íntegro transcurso.

La sentencia estima que en el caso de la huelga estamos ante un plazo de preaviso de carácter dilatorio, y la conclusión es la indicada al principio: el plazo intermedio entre el día del preaviso y el día del inicio de la huelga debe ser de cinco días como mínimo.

ZORIONAK ETA URTE BERRI ON

Desde este último número de Landeia en 1995 deseamos a todos nuestros amigos y amigas una muy feliz Navidad y un buen año 1995. Que el trabajo, el amor y la solidaridad se conviertan en elementos cotidianos de nuestra sociedad. FELICES FIESTAS.



Egunak joan eta egunak etorri, ostera ere joan zaigu urtebete. Ez nahi bezain ongi, gaizki kasu askotan, baina iritsi gara urtearen azken egunetara. Langileen egoera hoberena ez izanik, saiatu gara Landeian ahalik hoberen lan munduaren inguruan izan den guztiari buruz berri zehatz ematen. Horri eutsiko diogu datorren urtean.

Jaso ezazue agur bero bat. Eguberri jai zoriontsuak eta urte berri ona opa dizkizuegu irakurle eta adiskide guztioi.



ADIOS, URBANO

Hace pocas semanas conocíamos la triste noticia de la muerte de Urbano Ruiz Laorden, director de la banda de Bilbao desde 1969 y afiliado y amigo de esta casa.

Pocos días antes de su desaparición teníamos la oportunidad de hablar con él acerca de sus inicios en el mundo de la música. En esta charla nos contó, entre otras cosas, lo ilusionado que estaba ante el futuro de la banda con las nuevas incorporaciones de personal previstas. Urbano estaba convencido de que el pueblo de Bilbao quería a su banda. También aseguraba que había buena música antes y ahora, por eso lo único que no respetaba eran los decibelios.

Urbano era un hombre cargado de anécdotas a lo largo de su dilatada carrera. Nos hizo partícipes de algunas como los conciertos en el Arenal durante la transición, en medio de manifestaciones con las pelotas de goma volando por los aires, o sus conciertos junto a cocodrilos, tigres o elefantes... Y es que él no sabía decir no a nadie.

Desde aquí nuestro homenaje a una gran persona y músico. Hasta siempre, amigo.

DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO EPAIKETA

Joan den abenduaren 13an burutu zen Arte y Cemento argitaletxean lan egiten zuen Yolanda Garcia kazetariaren kaleratzeari buruzko epaiketa. Enpresariak kazetariaren kontratua amaitutzat eman zuen jor-nada murriztua eskatu ondoren, alaba jaioberria zaintzeko denbora hartu nahi zuenez; eskubide hau Langileen Estatutuan onartuta dago. Epai-a aste gutxi barru ezagutuko da.

Landeia-aren aurreko zenbakian esan genizuen, Arte y Cemento argitaletxea duela bi urte Reed Elsevier multinazional holandarrak erosi zuen. Agian etxe honen Holandan emakume langileen eskubideak oso ongi zainduko ditu, baina hemen... Euskadira dumping soziala egitera datoz.

Eta hau nola da posible? Enpresa horretako langileen antolaketa maila hutsa dela medio. Kasualitatez, beren lehen hauteskunde sindikalak egiteko puntuan zeuden. Ba al dakizue kaleratu aurretik ELAren zerrendaburua nor zen? Bai, horixe bera. Asmatu duzu.

SELECCION

ARTE y CEMENTO

PRECIO

para
sus
y sus
paga

■ Escalas
por copias.

■ Láminas de trabajo
patentes al futuro.

Un hospital se convierte
en Sede del Parlamento
Andaluz pag 80

Se indican los meses de
los cubiertos más difíciles
y complicados pag 86

ANOFFIC, Sábila Int.
de adquisición para D.P.,
recompra y subasta.
Del 16 al 20 de febrero
en 1994, en Córdoba