

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

"EUROPAN EE BB-TAKO
LAN ETA GIZARTE BABES
EREDUA EZARTZEA
SEKULAKO ATZERAKADA
LITZATEKE"

ELKARRIZKETA: JERRY ZELHOEFER,
AFL-CIO KONFEDERAKUNDEAREN
ORDEZKARIA EUROPAN

MAS TEMPORALIDAD Y
MAS CONTRATOS
BASURA

LUCHANDO POR LOS CONVENIOS

OTSAILA 97 FEBRERO

NUMERO 50 ZENBAKIA

SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: TRABAJANDO POR NADA
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 ENTREVISTA CON JERRY ZELHOEFER, DE LA AFL-CIO
- 9 INTERNACIONAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE: DEFENDIENDO NUESTROS CONVENIOS
- 14 ECOLOGIA
- 15 SALUD LABORAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20 CYCOBASK, DUMPING LAGUNTZA PUBLIKOAZ
- 21 ELGORRIAGA, "BOMBON ENVENENADO"
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

ERREDAKZIO TALDEA

DIRECTOR/ ZUZENDARIA

Germán Kortabarria

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES /IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

GREBA DA ERANTZUNA



Hainbat sektoretako langileak grebak ari dira burutzen edota prestatzen: EAE guztiko Metal sektorea, Gipuzkoako papergintza eta erai-kuntza, euskal administrazioko langileak... Arrakasta handia izan dute deialdiek. Euskal langile asko eta asko kalera ateratzeko prest dago.

Aspaldian ez genuen honelako giroa ikusi. Baina argi zegoen hone- la izango zela, izan ere, pasa den udazkenean, negoziatio kolektiboa prestatu eta bul-tzatzeko kanp- ainan aurreratzen zenez, gutxitan bezain harro agertzen zaizkigun enpresari elkarteek ez daukate ezertan amore emateko asmorik. Erantzun argi bat beharrezkoa dute.

Indarra erakustez gainera, patro- nalaren harrokeriari aurre egiteak klase-kontzientzia jarri du berriro agerian. Eta kontzientzia hori argi izatea ez da gauza zaharkitu bat, ugazabaren tesiak defenditzen di- tuen langile ugari uste duen le- gez. Gizartean gehiengoa gara; guztiok bat eginez gero, gure inter- resen aldeko borrokan garaile ate-

ratzeko aukera haundiagoa izango da. Borroka ez da oraintxe amaitu- ko, baina esplotazioaren aurka eki- teko nahikoa arrazoi badago.

Batetik, langileok sortzen dugun aberastasunean gero eta parte txi- kiagoa izateko ez gaude prest. Bestetik, legeak babes txikiagoa ematen duen heinean, hitzarmen kolektiboetan biltzen dira gure es- kubideak. Gainera, lanaldia, kon- tratu motak, aldi baterako lan en- presen erabilpena eta alde zurre- tiko erretiroak modu egokian nego- ziatuz gero, mesede egin dakioko lanik gabe dagoen hainbat jenderi, baita prekarietatea jasaten duten guztiei ere.

Bestalde, batipat Metalaren kasua aztertuz gero, hitzarmen probin- tzialaren alde egiten ari diren ho- rrelako mobilizazio indartsuek poz- tu egin beharko gintuzkete, kontu- tan izanik enpresan akordio duten langile askok ere greba egin duela. Zergatik? Jose Mari Larrañaga ELA-Metaleko idazkari nagusiak dioen legez (ikus 13. orr) "hitzar- men probintziala bigarren mailako- tzat, are arrotz baili-zan ikusten ha- siak ginen".

Enpresariak, noski, CEOeren men- de egonik, ez daukate hitzarmen horiek aurrera ateratzeko inolako interesik; estatuan askoz ere aur- kari erosoagoak aurkituko lituzkete. Baina sindikatuok ere ez gara ne- goziazioaren betidaniko egitura be- har bezala defenditzeko gauza izan. Alabaina, lurralde mailako akordioen garrantzia erabakigarria da, gutxieneko baldintzak ezartzen baitituzte. Enpresaz-enpresa ho- betzea bigarren urratsa da. Landu dezagun langile guztientzako ba- besa eskaintzen duen aterpea; norberaren enpresan abiapuntu hobe- a izango da.

IBERDROLA, PUNTA DE LANZA DEL ANTISINDICALISMO



La dirección de Iberdrola se caracteriza por su política antisindical, algo que no parece importar a las instituciones de este país, que rinden culto y pleitesía a esta empresa. En la foto, Iñigo Oriol, presidente de Iberdrola, junto al consejero de Industria, Javier Retegi, en un acto organizado por Confebask.

La dirección de Iberdrola ha tomado la decisión de privar a la sección sindical de ELA de una serie de instrumentos de actuación que tenía reconocidos por convenio colectivo.

La "razón jurídica" que la empresa invoca para esta decisión es la de que ELA no alcanza el 10% de representantes en el conjunto de centros de trabajo de Iberdrola en todo el Estado, por lo que no supera el nuevo listón fijado por la empresa, de acuerdo con algunos sindicatos españoles.

Todo el mundo sabe que dicho listón ha sido puesto precisamente con el objeto de privar a la primera fuerza sindical en los centros de trabajo de Iberdrola en Euskal Herria, con 49 representantes electos y cerca de mil votos, de la infraestructura y medios de acción sindical de que se dota a otras organizaciones con menor presencia en nuestro país. Queda claro, por si hubiera alguna duda, que para Iberdrola la referencia de Euskadi sólo vale en la medida en que suponga un trato institucional favorable para sus negocios. En todo lo demás, sobra.

La razón de fondo de la ofensiva de los gestores de Iberdrola contra ELA es la negativa a firmar un convenio que, según la valoración que ha hecho nuestra sección sindical, supone dejar la puerta abierta a la individualización de las relaciones laborales y a discriminaciones de todo tipo. En coherencia con esta valoración, ELA ha tenido la osadía de mantener una postura discrepante, y quienes han diseñado la operación de largo alcance en la que el nuevo convenio se encuadra, están dispuestos a hacérselo pagar muy caro.

Llevan demasiados años —primero en el franquismo, luego en la democracia— mandando e imponiendo, como para admitir

que nadie les diga que no. La persecución y la represión sindical están, por tanto, servidas.

Está claro que para Iberdrola y su grupo los sindicatos son un mal que hay que prevenir o combatir. En las empresas de nueva creación, como es el caso de GAMESA, se hace política preventiva, haciendo todo lo posible para evitar que el sindicato entre en la empresa. En empresas en las que los sindicatos tienen ya presencia, como es el caso de Iberdrola, se les obliga a elegir entre aceptar la individualización de las relaciones laborales —auténtico harakiri sindical— a cambio de conservar un cierto status, o la amenaza de ser lanzados a las tinieblas exteriores.

Es un reto duro el que la sección sindical de ELA ha asumido, un reto en el que cuenta con el apoyo de todo el sindicato. Porque el grupo Iberdrola está actuando de punta de lanza de la individualización de las relaciones laborales y de la política antisindical. Con el beneplácito de unas instituciones vascas que, bajo la batuta del consejero Retegi, se dedican a agasajarles y bailarles el agua.



La precarización de las condiciones laborales de los medios de comunicación ha alcanzado cotas de verdadero escándalo. A las ya "tradicionales" figuras del colaborador -versión moderna del trabajador a destajo- o contratado en prácticas se han sumado otras. La más socorrida es la del becario. Gracias a diversos acuerdos de colaboración con la universidad, totalmente desvirtuados, los medios de comunicación disponen de un inacabable ejército de estudiantes-esclavos dispuestos a todo por 10.000 pesetas al mes y la vana esperanza de que algún día "sus esfuerzos serán recompensados". Si a la existencia de esta mano de obra, prácticamente gratuita, le sumamos otra más barata que la habitual como la de los trabajadores contratados por medio de ETTs o productoras, se comprenden mejor muchas de las claves de la situación actual. Una situación que se ha visto favorecida también por la escasa conciencia sindical de un sector dividido, que durante años ha vivido bajo el tópicico de que la objetividad estaba reñida con cualquier tipo de filiación, incluso la sindical. El tiempo está demostrando lo contrario.



EITB cuenta con todo un ejército de becarios-esclavos por sólo 10.000 pesetas al mes.

LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION ALCANZA NIVELES DE ESCANDALO

TRABAJANDO POR NADA

La radiotelevisión pública vasca encontró su particular gallina de los huevos de oro hace ya 10 años: los becarios. Durante este tiempo, gracias a un acuerdo entre UPV y EITB cerca de un millar de estudiantes de 4º y 5º de la Facultad de Ciencias de la Información se han "formado" en los distintos centros, tanto de radio como de televisión, que EITB tienen repartidos por la geografía vasca.

La realidad, sin embargo, ha sido muy distinta, tal y como denuncian Ana Arbulu, Mari Carmen Odriozola e Imanol Giraldo, delegados de ELA en Eusko Irratia. "En teoría, los becarios entran para aprender, para formarse, pero la verdad es que realizan desde el primer día el trabajo de un profesional. Trabajan más de las 5 horas estipuladas en el acuerdo y ajustan sus horario a las necesidades de la programación, es decir, trabajan fines de semana, festivos y noches, con una salvedad, a ellos no se les aplica el convenio ni complementos de ningún tipo".

La explotación que sufren los becarios ha ido en aumento durante estos años. "Al principio cobraban 40.000 pesetas mensuales; ahora, 10.000, más una pequeña ayuda para desplazamientos". Sus responsabilidades, también. "En Radio Vitoria la mitad de la plantilla de informativos son becarios", cuenta Ana. "Hasta hace poco había un informativo local en Radio Euskadi en el que toda la plantilla excepto el director eran becarios", explica Imanol, como ejemplo del trabajo que realizan los becarios.

Las consecuencias negativas de esta política no la sufren sólo estos becarios-esclavos sino todos los trabajadores del ente. "En estos años la plantilla se han

reducido. No hay nuevas contrataciones porque la dirección tiene un ejército de becarios que trabaja encubiertamente y prácticamente gratis".

A la hora de repartir responsabilidades Arbulu, Odriozola y Giraldo lo tienen claro. "La dirección de EITB es la que abusa de los becarios, pero no podemos olvidar que es la propia Universidad la que ofrece a sus estudiantes sin realizar ningún tipo de control sobre si se desvirtúa o no el convenio firmado". "La UPV se ha convertido en una ETT de becarios", añaden con ironía.

Los propios trabajadores profesionales de los medios no escapan a la crítica de estas periodistas y técnico. "A la hora de hacer un programa, un informativo... la empresa nos ofrece un número de becarios y nosotros entramos en el juego, exigiéndole como al que más. La empresa se aprovecha de nuestro prurito profesional... y caemos en la trampa", afirman.

Finalmente, estos trabajadores de Eusko Irratia confiesan la indignación que

**"HEDABIDEETAKO
EGOERA ESKASA
ALDATZEKO
BENETAKO SINDIKATUA
BEHAR DA"**

les produce que esta situación se de, precisamente, en un medio de comunicación público. "Cuando se creó EITB algunos creíamos que la empresa pública de comunicación podía convertirse en la punta de lanza en la mejora de las condiciones laborales del sector. Ha resultado al revés", afirman.

SUBCONTRATACIONES A TUTIPILEN

■ En Euskal Telebista, a la situación descrita anteriormente hay que sumarle los contratos temporales (aproximadamente un 40% del total de los 600 trabajadores) y la subcontratación de servicios. "ETB -explica Xabier Hernández- pone las instalaciones y los medios técnicos, y las productoras su personal, creándose así dos categorías de trabajadores, los que se rigen por las condiciones laborales de ETB y el resto". Los trabajadores de las productoras ganan aproximadamente un 40% menos que los de ETB.

Precisamente acabar con la existencia de estas diferencias es uno de los objetivos que se marca la sección sindical de ELA cara a la negociación del nuevo convenio colectivo, adelanta Xabier.

"La dirección está encantada con los becarios, con los eventuales, con las productoras... porque lo único que le importa es la rentabilidad". "Explotar a la gente les da igual. También les da igual la calidad del producto que ofrecemos. Es algo accesorio", concluye este delegado de ELA.

EMPRESAS INSACIABLES

Los medios de comunicación privados, especialmente las radios, también toman parte en esta especie de enloquecida carrera precarizadora.

■ No se libran ni aquellos que como el Diario Vasco han obtenido en los últimos años más de 900 millones de beneficios por ejercicio, tal y como denuncian Celso Argomaniz y Jorge Sorrosal.

El DV tampoco ha dejado pasar de lado el "chollo" de los becarios, "ocho que están haciendo el trabajo como cualquier otro profesional", comentan. Eso, por lo que respecta a Redacción, porque en otras secciones del periódico, como Talleres, Ad-



De arriba abajo y de izquierda a derecha: **Mari Karmen Odriozola, Ana Arbulu, Imanol Giraldo, Celso Argomaniz, Jorge Sorrosal, Xabier Hernández, Santiago Ferro y Carlos Etxeberri.**

ministración y Servicios Auxiliares se han buscado otras fórmulas de precarización, las ETTs. "Se da la rotación de unas 15 personas contratadas por ETTs, que realizan jornadas de hasta 12 horas y cobran hasta un 55% menos. Están absolutamente indefensos ante la empresa". "Es inadmisibile -denuncian-, y más si a la empresa le va todo viento en popa".

La contratación por medio de ETTs ha sido la respuesta de la dirección del DV a la negativa de ELA a aceptar tablas salariales más bajas para los trabajadores de nueva incorporación durante la negociación del último convenio.

Estos trabajadores tienen, sin embargo, muy claro que la cosa no acaba aquí y han interpuesto un contencioso ante el tribunal de lo social por interpretar que no puede recurrirse a ETTs para la realización de trabajos habituales.

DE PRIMERA Y DE SEGUNDA

■ Santiago Ferro, del Diario de Noticias, de Pamplona, asegura que "si en los medios de comunicación fuertes las cosas están como están cualquiera puede imaginarse lo que ocurre en los modes-

tos". Santiago relata cómo la utilización de ETTs, colaboradores que cobran por artículo publicado y sin ninguna vinculación con la empresa y autónomos es el pan nuestro de cada día en redacción y administración. "Aunque en talleres sólo se ha dado por el momento en casos puntuales", matiza.

Como a sus compañeros de otros medios, el problema que más preocupa a este trabajador es el incumplimiento generalizado de la máxima sindical "A igual trabajo, igual salario". "Por un lado hay una vieja guardia, que tiene su presente y su futuro asegurado, interesada en que nada cambie -explica- y por otra, la gente más nueva y más joven cuyas condiciones económicas y laborales están a años luz". No es extraño, por tanto, que el principal reto de Ferro cara a la negociación del convenio sea la redefinición de las categorías.

LA SOCIEDAD ENTERA PAGA

■ Carlos Etxeberri, de El Mundo, incorpora otro punto de vista a la hora de abordar las consecuencias de la precarización laboral en los medios de comunicación, el de la independencia del perio-

distista. "La teórica independencia del periodista respecto de los grupos de presión económicos y políticos necesaria para cumplir la función social que al periodismo corresponde en una sociedad democrática no existe en muchas empresas", asegura. Las condiciones de precariedad del empleo también dificultan la reivindicación de elementos básicos "como son la imparcialidad en la información, la cláusula de conciencia y la defensa de las condiciones profesionales de trabajo. Las empresas se valen de esta situación para orientar el mensaje de su medio descaradamente en favor de los intereses del grupo al que pertenecen, sean ideológicos o económicos".

"La consecuencia de este deterioro profesional es la ausencia del pluralismo informativo y el debilitamiento de la opinión pública, que recibe informaciones confusas y parciales, a menudo orientadas a favor de políticas neoliberales y los intereses del capital", concluye Etxeberri, explicando de esta manera el mensaje único y el periodismo domesticado que existe en la actualidad.

ES HORA DE CAMBIAR

El diagnóstico es claro, y que los propios profesionales del sector han ayudado en ocasiones a cavarse su propia fosa, también. La corporativismo dentro de la propia empresa: "yo trabajo en redacción, tu en talleres"; el mito de la objetividad del periodista... han contribuido a la escasa conciencia sindical en los medios de comunicación. Eso creen, al menos, estos trabajadores. "Los periodistas, más que el resto de trabajadores de los medios de comunicación, tenemos gran parte de culpa de lo que nos pasa. Nos hemos creído una profesión liberal, cuando era falso. Nos hemos creído por encima del bien y del mal... Pero la realidad pura y dura es que somos trabajadores por cuenta ajena, con los mismos problemas que el resto de la clase trabajadora. Y en la medida que nos demos cuenta estaremos a tiempo de empezar a cambiar las cosas."

N. Ispizua

NEGOCIACION COLECTIVA



FETA-ETEF

FIRMADO EL CONVENIO DEL COMERCIO DEL METAL DE BIZKAIA

Los sindicatos ELA, LAB y CCOO han suscrito el convenio del Comercio del Metal de Bizkaia, que afecta a cerca de 6.000 trabajadores. El convenio contempla un incremento salarial del 3,5% para 1996 y del 3,25% para este año. Así mismo, el acuerdo recoge íntegramente el texto de la ordenanza laboral para este sector hasta final de año y no se introducen cambios en el apartado de la antigüedad.

PRESENTADAS LA MAYORIA DE LAS PLATAFORMAS EN EL SECTOR DEL COMERCIO

La negociación colectiva de la Federación de Empleados Técnicos y Alimentación para 1997 ha arrancado antes que en años precedentes pero con evolución diferente en cada territorio histórico.

En Gipuzkoa es donde más avanzada se encuentra la negociación, ya que se han constituido la totalidad de las mesas negociadoras. En el otro extremo se sitúan Bizkaia y Araba, donde se han elaborado y presentado la mayoría de las plataformas, sin que se hayan constituido las mesas negociadoras, a excepción del comercio del metal y conservas de pescado.

En Nafarroa, por contra, la actitud excluyente de UGT y CCOO impide que se presenten plataformas conjuntas en el sector.

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA tiene entre sus objetivos para este año la mejora de la calidad del empleo, la reducción de la jornada laboral, el control de la contratación eventual e incrementos salariales por encima del IPC.

ELA NO FIRMA LOS CONVENIOS DE PANADERIAS Y PASTELERIAS DE BIZKAIA

ELA no ha suscrito ninguno de estos dos convenios, ya que no se recogen incrementos salariales por encima del IPC en los tres años de vigencia y la reducción de jornada es nula. Así mismo ELA ha criticado la falta de control de las horas extraordinarias y el alto nivel de precariedad existente en el sector.

METAL

SE INICIA LA NEGOCIACION EN NAFARROA

La Federación del Metal de Nafarroa considera que la plataforma presentada por el resto de los sindicatos de la Comunidad foral supone un retroceso para los trabajadores del sector. ELA exige para 1997 un incremento salarial de 1,5 puntos por encima del IPC histórico, una reducción de jornada de 17 horas, la limitación del uso de las ETTs para sustituciones de trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo, la compensación por tiempo libre de las horas extras y la creación de la Fundación de Formación Continua de Nafarroa.

SERVICIOS PUBLICOS

LA ACCION SINDICAL OBLIGA AL DIPUTADO GENERAL DE ALAVA A NEGOCIAR

"La acción sindical de ELA ha sido determinante para que el diputado general de Alava, Felix Ormazabal, negocie con los sindicatos", ha señalado la sección sindical de ELA en la Diputación alavesa. En opinión de ELA, "los responsables de la Diputación calcularon mal, no esperaban una respuesta tan fuerte de los trabajadores y de ELA,



que ha sido capaz de mantener una movilización durante varios meses".

NEGOZIAZIO ZAILAK ARCEPAFEN

"Urtero arazo berdinarean aurrean aurkitzen gara udal eta foru aldundietako langileek. Inoren iritzia jaso gabe soldata igoerak aurrekontuetan onartzen dituzte", Zerbitzu Publikoko Federazioaren arduradunen esanetan. Jarrera honen ondorioz, sindikatuak mobilizazioetara jo beharko dugu berriro ere.

Hiru izango dira negoziaketaren ardatzak: prekariedade murriztu, ordu gutxiago lan egin eta soldata igoera erreala. Haez gain, Elkarkidetza sendotzeko oinarriak jarri beharrean gaude

IKEGAF

12 HORAS DIARIAS EN PETRONOR

El comité de empresa de Petronor ha denunciado ante la Inspección de Trabajo de Bizkaia la realización de 14.425 horas extraordinarias durante 1.996, que supone un incremento de 3.135 con respecto a 1.995. El comité ha denunciado asimismo el sistema de trabajo, con 12 horas de jornada, establecido por la dirección con motivo de la parada técnica prevista para este mes.

FIRMADO EL CONVENIO DE FIRESTONE

ELA ha suscrito el convenio de Firestone para 1997, con un incremento salarial del 3,5% y una reducción de jornada de 8 horas. En caso de baja por accidente laboral se abonará el 100% del salario más el 50% de todos los pluses, y no se permite la utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Juan Antonio Korta

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



HUELGA EFICAZ PARA EL PAPEL DE GIPUZKOA

GOIO BELVER, SECRETARIO FEDERAL DE IKGAF

Desde noviembre de 1996 en que empezamos a preparar la negociación colectiva del convenio provincial de Pastas, Papel y Cartón de Gipuzkoa para 1997, en la comisión Sectorial de ELA teníamos claro que nuestro objetivo fundamental era abordar con rigor y convicción aquellos aspectos que significaran medidas de creación de empleo, freno a la precariedad e incrementos salariales superiores a la inflación.

Como sindicato mayoritario del sector nos correspondía trasladar y convencer al resto de las organizaciones sindicales de que nuestros objetivos eran las reivindicaciones a plantear a la patronal, y así se hizo. Los principales puntos de la plataforma unitaria fueron:

- ✓ Reducción importante de la jornada laboral.
- ✓ Eliminación de las horas extraordinarias y, en caso excepcional, su compensación por descansos.
- ✓ Contratación directa por las empresas.
- ✓ Mejorar las condiciones de los contratos de aprendizaje, prácticas y tiempo parcial.
- ✓ La no utilización de las ETTs.
- ✓ La integración o adhesión a la EPSV Geroa.
- ✓ Incrementos salariales por encima del IPC.

En las reuniones de la mesa negociadora, la patronal no sólo no se avenía a negociar nuestras reivin-

dicaciones fundamentales, sino que su intransigencia llegaba al punto de pretender introducir una serie de elementos totalmente regresivos que mermarían drásticamente los derechos de los/as trabajadores/as del sector, tales como, reducción de las licencias retributivas, excedencias, personal con capacidad disminuída, ampliación de los periodos de prueba, topar la antigüedad y congelarla, salarios inferiores a la inflación... Y todo ello, en una coyuntura económica en la que los beneficios empresariales han aumentado espectacularmente entre los años 1994 y 1996, y un contexto laboral de importante destrucción de empleo, precariedad y realización masiva de horas extraordinarias.

Ante esta situación, y conscientes de la importancia del convenio colectivo para nuestro futuro, convocamos una huelga general para los días 28 de enero, y 13 y 14 de febrero, huelgas coincidentes con las convocadas por los compañeros del Metal.

La movilización del 28 de enero se llevó a cabo y fue un rotundo éxito. Tanto que la patronal reconsidero su actitud y pocos días después se alcanzó un preacuerdo, altamente satisfactorio, en el convenio del papel de Gipuzkoa.

A la hora de analizar lo sucedido, destacaría fundamentalmente dos hechos: la huelga es un arma sindical importantísima si se prepara bien, tal y como se ha demostrado; los trabajadores y trabajadoras del sector han asumido que el convenio es su garantía, y han obrado en consecuencia.

EL COMENTARIO DEL MES

Precariedad, exclusión, conflictos raciales, reparto de la riqueza cada vez más injusto... son parte de la herencia dejada por las políticas ultraneoliberales de Reagan y Bush. A pesar de que durante su mandato Clinton ha introducido algunas mejoras sociales, lo cierto es que la sociedad americana es hoy un auténtico polvorín. Jerry Zellhoefer, representante en Europa del sindicato AFL-CIO nos descubre la otra cara del "sueño americano".

ENTREVISTA CON JERRY ZELHOFER, REPRESENTANTE PARA EUROPA DEL SINDICATO AFL-CIO

"IMPLANTAR EN EUROPA EL MODELO LABORAL Y DE PROTECCION SOCIAL AMERICANO SERIA UN ENORME RETROCESO"

-¿Cómo se ve desde la óptica de un sindicalista el llamado sueño americano?

-Estados Unidos está lleno de contrastes y paradojas. Sólo así puede explicarse que un país cada vez más rico tenga cada vez más pobres, curiosamente entre los que trabajan. Ha surgido una subclase social, la de los pobres con empleo, consecuencia de las políticas neoliberales antisociales llevadas a cabo durante la era de Reagan y Bush.

La tasa de paro americana oficialmente es del 5%, la inflación es relativamente baja, pero nunca los americanos han vivido tan mal. Las distancias entre ricos y pobres ha crecido más en USA que en ningún otro país industrial del mundo.

¿Cómo se ha llegado a esta situación? En primer lugar, en los últimos años los salarios de la clase trabajadora han bajado una media del 20%. Además, han crecido los empleos en un sector como el de servicios con una precariedad enorme. Los ajustes en el mercado de trabajo norteamericano han favorecido el desarrollo del trabajo a tiempo parcial. Las 3/4 partes de los pobres con empleo ocupan trabajos a tiempo parcial. El otro cuarto de los pobres con empleo son asalariados a tiempo completo cuyas rentas familiares se sitúan por debajo del umbral de pobreza.

A estos pobres con empleo habría que sumar, además, esos millones de personas sin hogar que viven en las calles. Las bolsas de pobreza, paro y exclusión social se acumulan en los extrarradios de las ciudades más importantes del país, con problemas de salud importantísimos. Los emigrantes siguen llegando y se instalan en los únicos lugares que pueden, y el problema sigue creciendo. Imagínense esta realidad con



cada vez menos dinero para servicios sociales y con una cobertura sanitaria pública bajo mínimos.

-En el Estado español políticos y empresarios han renunciado ya al llamado estado de bienestar. Dicen que es insostenible, y ponen como ejemplo a seguir el modelo americano. ¿Qué opinas de ello?

-Yo no recomendaría nunca el modelo americano de protección social. Que les pre-

gunten si no a esos 37 millones de americanos que no están cubiertos por la sanidad pública en caso de ponerse enfermos o que carecen de seguro de desempleo. El modelo económico americano crea empleo en precario con baja o ninguna protección social.

REPARTIR POBREZA

-En base a lo sucedido en su país, ¿cree que el empleo a tiempo parcial es una salida válida a los altos

índices de paro que soporta nuestra sociedad?

-Cuando trabajar a tiempo parcial es la opción del trabajador o trabajadora me parece una fórmula tan válida como cualquier otra. El problema es que en EE UU, y supongo que en todas partes, trabaja a tiempo parcial gente que en realidad quisiera o necesita hacerlo a jornada completa. Eso tiene varias consecuencias: existen niveles de paro encubierto, se precarizan las condiciones laborales y de vida de las personas y, casualmente, son las mujeres las que de manera mayoritaria acceden a estos trabajos, con lo que la discriminación se perpetúa.

El empleo a tiempo parcial es un sistema de reparto de pobreza, no de riqueza.

-El panorama que nos ha presentado de EE UU es muy duro. ¿Qué hace la AFL-CIO para intentar dar la vuelta a esta situación?

-En resumen, las prioridades de la AFL-CIO son fortalecer nuestra organización, reclutar nuevos miembros y la acción política y legislativa: conseguir que los congresistas asuman las reivindicaciones sindicales y las defiendan. Y es difícil, porque las leyes laborales hacen complicado nuestro trabajo. El sindicalismo americano es frágil.

No voy a minusvalorar, sin embargo, lo que hacemos: llevamos a cabo proyectos para organizar a los afroamericanos y a las mujeres, en la sociedad y en el sindicato, para integrar a los hispanos, para atraer a los jóvenes, que son el futuro... La AFL-CIO es un elemento importante de cohesión social.

Queda mucho por hacer, pero un sindicalista debe ser realista y muy optimista.

¿SUEÑO AMERICANO O PESADILLA?

- ✓ El 1% de los americanos más ricos poseen el 48% de la fortuna financiera del país.
- ✓ El 1% de los americanos más ricos se han repartido el 61,6% del crecimiento de la riqueza nacional entre 1983 y 1989. Al 80% de los americanos les ha tocado tan sólo el 1,2%.
- ✓ Clinton reconoce: Somos la única nación industrializada de occidente que no cubre a los asalariados de menos de 65 años con un sistema de seguro de enfermedad.
- ✓ En materia de jubilación, las prestaciones de la SS sólo cubren el 40% del salario del obrero medio.
- ✓ Las indemnizaciones por paro se sitúan entre un 20 ó un 40% de su salario anterior. Los parados y empleados que trabajen en empresas sin seguro propio de enfermedad no tienen derecho a la sanidad pública gratuita.

N. Ispizua

MUNDO

■ PROTESTA SINDICAL EN COREA DEL SUR

Corea del Sur entra en el club de los ricos: la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Es un club de países ricos y que, asimismo, se atribuyen el carácter de democráticos.

El 26 de diciembre a las 6 de la mañana, con la oposición ausente, el gobierno hace aprobar a su partido el nuevo código del trabajo. El gobierno apela a la necesidad de recuperar el paso de la competitividad como razón para tamaño desafuero.

El contenido del código es una agresión directa a los trabajadores: facilita el despido, impone horas extras sin retribución, admite la existencia de esquirolas para sustituir a los huelguista... Además, remite a más allá del año 2000 la legalización de otros sindicatos distintos del único legal en la actualidad.

El clima social ya estaba caliente, de ahí la clandestinidad de la reunión del parlamento. Los sindicatos no legal, el otro no legalizado aún convocan protestas y huelgas que saltan de un sector a otro. Las manifestaciones son masivas y las represiones, durísimas.

La solidaridad sindical internacional se moviliza, acude sobre el terreno, denuncia al gobierno de Corea del Sur ante la OIT como violador de sus propios compromisos, presiona sobre la OCDE, etc... Todos los medios se hacen eco de la conmoción social en uno de los "tigres asiáticos", modelo de desarrollo y con el label democrático de la OCDE.

El 21 de enero cede el gobierno. El presidente pide disculpas por las pérdidas económicas y el deterioro social. Suspende las órdenes de arresto contra los dirigentes sindicales. Se compromete a consultar a los sindicatos y volver a discutir la ley. Pero los sindicatos no están conformes. Decretan una tregua: limitan ahora sus expresiones de rechazo de la ley. Y ponen una fecha: el 18 de febrero volverán a la calle si el gobierno no abroga la ley. Y prometen que esta vez la huelga la dirigirán mejor acondicionados que la tienda de campaña en la que se refugiaron en los terrenos de la catedral. Hay un dicho que empieza a correr entre los sindicalistas europeos: ¿no somos todos coreanos?



■ LAN MERKATUETAKO NAHASTEA KONPON DAITEKE

Laanaren Nazioarteko Erakundeak (LNE, erdaraz OIT) enpleguari buruzko urteroko bere txostena argitaratu du. Azpigitulua esanguratsua da benetan: "Nazio mailako politikak mundializazioaren aroan". Izan ere, politikak estatuetan erabakitzen dira batipat, baina enplegua baldintzatzen duten faktore nagusiak mundu mailara hedatu dira.

LNEk ziurtatzen duenez, esparru desberdintasun horrek langabeziaren arazoa konpontzea ez du bat ere errazten. Eskulan osoaren %30 inguru, 1.000 milioi lagun alegia, lanik gabe dago. Herri aberatsetan 35 milioi langabetu dago, eta langabezia

murrizten denean (EE BB eta Erre- suma Batuan kasu) desberdintasunak areagotzen dira.

Hortaz, "enplegu" hitza aski lausoa da, ez baitu txirotasunetik salbatzen. "Enpleguaren eboluzioa munduan oraindik ere kezkarria da", dio LNEk. Langabeziak oso maila altuan dirau, soldata desberdintasunak haunditzen dira eta bazterketa soziala gero eta haundiagoa da, "langile txirotak" ugaltzen diren heinean.

LNEk hausnarketa iluna egiten du: "Hori dela-eta, mundializazioak langabezia okerragoa egin dezakeen beldurra zabaltzen da, eta aurre- rapide tekniko azkarrek enplegu sormenik gabeko hazkundea posible egiten dutela sinestea; guztientzako enplegura itzultzeko itxaropena ezabatu da".

Alabaina, txostenak amaieran dio guztientzako enplegua helburu politiko bideragarria dela. Toki guztietarako errezeta berdinak balio ez duen arren, LNEren arabera "enplegu baldintza txarreki buelta emateko baldintza nagusia ekonomi hazkunde tasa haundi eta jarraituak dira". LNEk horretarako gauza bat galdatzen du: ekonomia gero eta integratuagoa denez, neurri ekonomikoek guztien onerako izan behar dute.

"Mugarik gabeko lehiakortasunaren orde z nazioarteko lankidetzeta haundiago erdietsi behar da". LNEk uste du politika zentzu hortan mugitzen ez bada enpleguak okerrera egiten jarraituko duela eta milioika langile lan merkatutik kanpo geratuko direla.

Iturriaga



Los datos de contratos que nos ofrece el INEM nos permite analizar algunos aspectos importantes sobre el nivel o tipo de contratos que se vienen realizando hoy en día en nuestro territorio.

LOS CONTRATOS QUE SE REGISTRAN EN EL INEM SON CADA VEZ DE PEOR CALIDAD

MAS TEMPORALIDAD, MAS CONTRATOS BASURA

No existe relación alguna entre el número de contrataciones y la creación de empleo. Cuántos contratos se registran en el INEM, cuánto suben en relación a años anteriores, etc., son argumentos que esgrime el gobierno al tratar de hacer ver que la situación del empleo es buena. Sin embargo, no porque se hagan miles, cientos de miles o millones de contratos se está creando empleo.

Las características de la contratación registrada en el INEM a lo largo de 1996 en Euskadi son las siguientes:

■ AUMENTO DE LA CONTRATACION

En 1996 se registraron 528.506 contratos, lo que supone un 16,4% más que en el ejercicio anterior. Este volumen tan elevado de contratos hace imposible su control. En Euskadi hay menos de 700.000 personas asalariadas. Si por cada contrato hubiese un sólo trabajador o trabajadora, resultaría que en 1996 habría pasado por el INEM el 75% de la población asalariada, lo cual, obviamente, no es cierto.

■ DISMINUYEN LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

A pesar del aumento del número de contratos, se reduce el de los indefinidos, que fue de 19.369, frente a los 20.534 de 1995. Así, los contratos indefinidos supusieron solamente el 3,7% del total de los contratos, casi un uno por ciento menos que un año antes.

■ AUMENTAN LOS CONTRATOS TEMPORALES

A diferencia de lo que ocurre con los contratos indefinidos, los contratos temporales si-



guen creciendo. En 1996 el 96,3% de los contratos que se registraron en el INEM fueron temporales. Esto significa que la práctica empresarial en materia de contratación está siendo la de optar por realizar contratos temporales y no indefinidos, llegando en la gran mayoría de los casos a incumplir la legalidad, ya que ésta no permite esta utilización masiva de las diversas fórmulas precarias.

■ CRECEN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Si el volumen de contratos experimentó un incremento del 16,4% el año pasado en Euskadi, el tipo que tuvo un aumento mayor fue el de a

tiempo parcial, que creció un 31,1%. Esta modalidad fue utilizada en 1996 en 109.187 ocasiones, llegando a representar ya el 20,7% del total de los contratos que se registraron en el INEM.

■ AUMENTO DE LOS CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Ambos tipos de contratos suman más de la mitad de los que se registran en la actualidad. Hoy en día, junto a los contratos a tiempo parcial, son la vía por la que optan las empresas para imponer la temporalidad de manera fraudulenta.

■ AUMENTO DE LOS CONTRATOS BASURA

Los contratos de aprendizaje y de a tiempo parcial por menos de doce horas a la semana o menos de 48 horas al mes (contratos basura) dejan a las personas que se ven obligadas a firmarlos con salarios de miseria y sin coberturas sociales futuras (protección por desempleo o pensión).

Mientras que los contratos de aprendizaje se mantuvieron más o menos estables, aumentaron los contratos a tiempo parcial con jornada reducida, que afectan en especial a las mujeres. Su número es muy elevado, superando los 27.000 contratos en 1996, año en el que más que duplicaron los contratos de estas características que tuvieron lugar en 1994.

Los contratos basura en su conjunto crecen más que el total de los contratos (en 1996 aumentaron un 21,5%, frente al 16,4% global de la contratación).

Este tipo de contratos genera problemas a las personas afectadas (por sus condiciones peores actuales y futuras), así como al sistema de protección social (al restar recursos por las menores cotizaciones sociales). Estos problemas se agravan año a año, ya que los contratos basura representan un porcentaje creciente sobre el total de contratos registrados. Así, en 1996 el 6,6% del total de contratos fue de estos tipos, frente al 6,3% de 1995 y el 5,5% de 1994.

■ "SOILK KONTRATUEN %3,7 IZAN ZEN FINKOA"

■ "LANALDI PARTZIALAK LANGILE POBREAK SORTZEN DITU"

Mikel Noval





EL DESEMPLEO NO BAJA EN EUROPA

El paro se convirtió ya hace muchos años en el principal problema real de la sociedad europea. A pesar de ello, los dirigentes políticos han tratado de enmascarar esta realidad bajo criterios como la inflación, el déficit público, etc., que se han convertido en los temas centrales de los objetivos de política económica.

Evidentemente, nos encontramos ante una maniobra de distracción. El desempleo sigue siendo la lacra social más importante, a pesar de lo cual tanto los distintos gobiernos como la Comisión Europea no muestran ningún interés en adoptar medidas reales que permitan reducir la tasa de paro.

Como consecuencia del grave punto de partida en el que nos encontrábamos, y de la ausencia de medidas efectivas y reales para crear empleo, el paro afecta en el conjunto de los Estados de la Unión Europea al 10,9% de la población activa.

Reducir el paro tendría que ser el objetivo de todas las políticas económicas, monetarias, fiscales, etc. Un simple repaso a las declaraciones de los políticos nos indica que estamos muy lejos de que eso sea realidad.

GERO ETA POBRE GEHIAGO

Eusko Jaurlaritzako Lan sailak Pobreziaren aurkako Planari buruzko datuak zabaldu ditu. 1996ko datuen arabera, iaz ere hamarkada osoan nabari den pobrezia eta bazterketa sozialaren areagotzeak bere horretan dirau. Diru gutxiegia dutelako Intsertziarako Gutxieneko Diru-sarrera (IGD) jasotzen duten famili-unitateen kopuruak adierazten du hori: iaz 16.650 izan ziren. 1992 urtearekiko %80ko igoera da hori; hazkunde honek batipat urte horietan zehar jasan dugun langabeziaren eboluzioarekin du zerikusia, eta kontratu mota berriek ekarri dituzten enplegu baldintza kaskarren ondorioa da.

Halaber, planaren bigarren ataleko kasuak, hots, Larrialdi Sozialerako Laguntzak (LSL), 1996an ia %50 hazi ziren. Laguntza hauek dirusarrera murriztak dituzten familiei beharrian zehatzetarako ematen zaizkie (garbigailu bat erosi edota teilatua konpontzeko, adibidez).



LAS SOCIEDADES QUE MENOS PAGAN

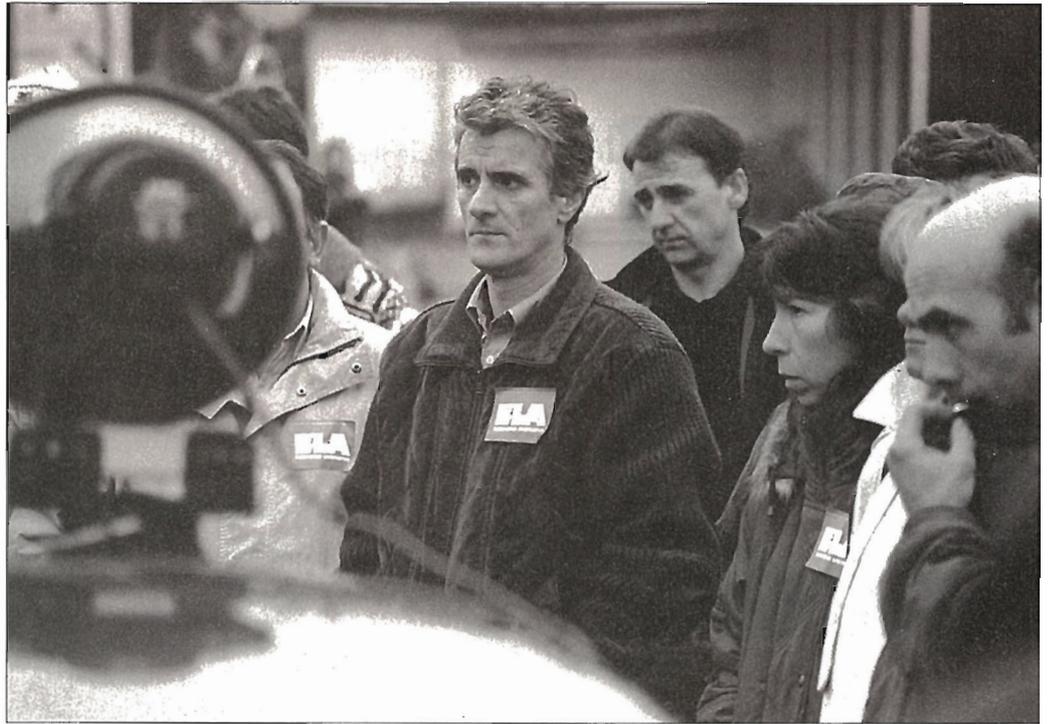
Un estudio que analiza la realidad del Impuesto sobre Sociedades (IS) en la OCDE permite comparar el tipo del impuesto y la presión fiscal que supone en cada país. Respecto de la CAPV se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- ✓ El tipo del IS en la CAPV es el más bajo de todos los países comparados. Aunque en algunos países nórdicos es inferior (Finlandia, Suecia y Noruega tienen un 28%), en esos países las regiones imponen un tipo superior para financiar sus gastos.
- ✓ La presión fiscal del IS en la CAPV (1,1% del PIB) es la más baja de todos los países analizados, lo que indica que, en la práctica, la CAPV es donde menos IS se paga.

Estos datos muestran que la reducción del IS aprobada por las diputaciones forales en 1996 no estaba justificada porque el impuesto fuese más elevado que en nuestro entorno. El único objetivo era el de dar a las rentas empresariales y del capital un tratamiento más favorable del que ya tenían.



Hemos entrado en un año laboral conflictivo. El anticipo fue la huelga de 10 días que paró la industria maderera navarra (3.500 personas). Miles de trabajadores se están sumando a las huelgas convocadas en diversos sectores. El conflicto más importante por el número de personas afectadas (110.000 en la CAPV) es el del Metal, que ha lanzado dos convocatorias de huelga, de 24 horas, y 48. Tras el paro total del 28 de enero en el Papel de Gipuzkoa (1.600 trabajadores) ha habido acuerdo; el incumplimiento del convenio por parte del Gobierno Vasco provoca paros en la Administración autónoma...



Enpresa gehienetan greba aldeaz aurretik erabakita zegoen, langileek oso argi baitaukatete aurtengo negoziazioan zer jokatzeko ari diren. Argazkian, Oiartzunen urtarrilak 28an bildu zen grebalari talde bat.

LA HUELGA ES LA RESPUESTA A UNAS PATRONALES QUE PRETENDEN DEGRADAR AUN MAS LAS CONDICIONES LABORALES

¡DEFIENDE TU CONVENIO!

Las federaciones de ELA han preparado a conciencia la negociación de los convenios, que se ha adelantado a las primeras semanas del año, pero se están encontrando en muchos casos una firme resistencia patronal a cualquier acuerdo sobre la mejora del empleo y la jornada.

“Están que se salen”, titulábamos un editorial en el anterior número de *Lan-deia*. Por ejemplo, la FVEM, patronal del Metal de Bizkaia, ha llegado a proponer nada menos que un aumento de la jornada en cuatro horas.

Cuando no plantean negativas tajantes, los empresarios acuden a las mesas sin intención de negociar,

buscando dilatar el proceso hasta el verano, para desactivar las reivindicaciones y, quizá, buscar la división entre los sindicatos.

Las huelgas provocadas hasta ahora por la posición de la patronal no serán las últimas. La próxima puede producirse en la Construcción de Gipuzkoa, donde los empresarios están divididos y no son capaces de plantear una respuesta común a las exigencias sindicales...

RESPUESTA FIRME

Los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria están respondiendo con firmeza a las patronales, que se niegan a hablar de ningún punto importante: reducción de jornada para crear empleo, garantías para unas condiciones de trabajo dignas (reducción de la precariedad y supresión de las ETTs), aumento salarial que compense la capacidad de compra perdida en los últimos años, etc.

El ambiente está caldeado. Los trabajadores y trabajadoras están dispuestos a luchar, y son conscientes de la apuesta que implican los convenios este año: En el metal de Gipuzkoa, cuatro días antes del 28 de enero la suerte de la primera jornada de huelga estaba echada; la inmensa mayoría de los delegados y comités de empresa habían decidido unirse a la convocatoria.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a ELA seguirán en esta lucha que se libra sector por sector, pero que beneficia al conjunto de la sociedad. Tal como afirma Mikel Noval, “es necesario modificar la situación, ya que si no el nivel de vida de la mayor parte de la pobla-

**“SINDIKATUOK ENPLEGUA
HOBETZEKO EGINDAKO
ESKABIDERIK EZ DUTE EZTABAIDATU
NAHI PATRONALEK”**

"NEGOZIAIOAREN ERRONKA IRABAZTEKO TINKO JOKATU BEHAR DUGU"

ción vasca irá empeorando" con el desempleo que se ceba sobre todo en jóvenes y mujeres, la reducción salarial, los empleos mal pagados, la precariedad que impide hacer planes a demasiados jóvenes...

Los objetivos están ahí. "Vamos a tener que ser inteligentes y fuertes, ser capaces de plantear alternativas, de luchar y de resistir, si queremos ganar el envite", decía el editorial del último *Landeia*. De momento, estamos cumpliendo. Por ejemplo, parando la industria del metal de la CAPV durante 48 horas. El convenio es nuestra garantía.

ACUERDO EN EL PAPEL

El acuerdo obtenido en el Papel de Gipuzkoa antes de la segunda convocatoria (coincidente con la huelga del Metal, el 13 y 14 de febrero) demuestra que, en ocasiones, hay que emplear esta arma para conseguir acuerdos: Además de un aumento salarial por encima del IPC (+1,3%) para el 1996 y 1997, en cuatro años la jornada se reducirá en 26 horas y las horas extras se compensarán sólo por tiempo libre. Este es el camino para crear empleo y mejorar las condiciones de trabajo. Es la hora para pelear por nuestros convenios.

G. Zeberio



Urtarrilak 28an burutu zuten 24 orduko grebak emaitza ona izan du Gipuzkoako papergintzan.

EL CONVENIO ES NUESTRA DEFENSA

En el sector del metal, la cosa está que arde. El atasco de los convenios de los tres territorios de la CAPV ha provocado ya una jornada de huelga y la convocatoria de dos días más de huelga está ya en la calle. De los convenios colectivos del metal y de la valoración que de la situación se hace desde la Federación del Metal de ELA, ampliamente mayoritaria en la CAPV, hemos hablado con su secretario general, José Mari Larrañaga.

—¿Qué valoración hace la Federación de la respuesta a la primera convocatoria de huelga?

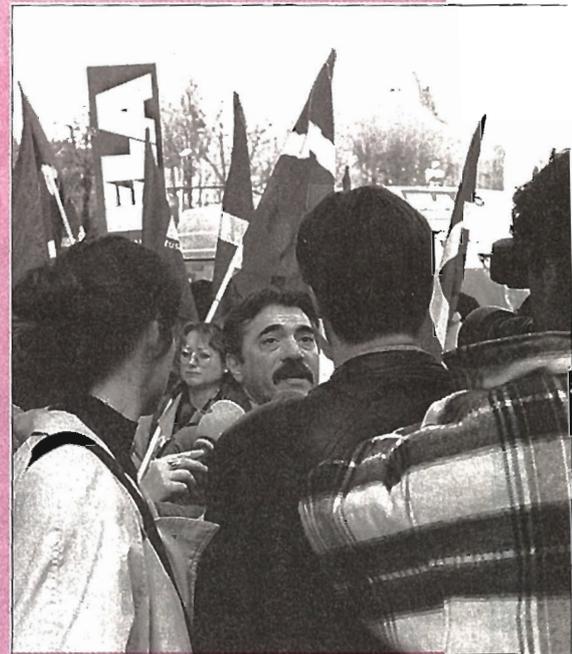
—Aunque haya habido alguna laguna, no hay duda de que la huelga ha sido un éxito, ya que ha sido secundada de manera generalizada por los trabajadores de las empresas directamente afectadas por los convenios provinciales. A esto hay que añadir que muchísimos trabajadores de empresas con convenio propio han apoyado también la huelga, sobre todo en Gipuzkoa y, en menor medida, en Bizkaia y Araba.

—De lo que dices podemos deducir que hay muchos trabajadores y trabajadoras del sector del metal que no se rigen por el convenio provincial...

—Creo que los convenios provinciales se estaban desarticulando, un poco por culpa de todos. Empezábamos a considerar el convenio provincial como algo secundario, marginal, de importancia menor, cuando no ajeno. Por un lado, la patronal que, sobre todo en Bizkaia y Araba, no tiene ningún interés en los convenios provinciales. Están muy cómodos siguiendo las directrices de la CEOE. Pero hay que reconocer también que los sindicatos no hemos sido capaces de defender la estructura tradicional de la negociación colectiva, establecer los mínimos en los convenios provinciales, y posteriormente mejorar esos mínimos en los convenios o pactos de empresa. Por eso creo que estas movilizaciones son el reflejo de que estamos empezando a convencer a los trabajadores de la importancia de los convenios provinciales.

—La positiva respuesta a la convocatoria de huelga parece revelar que está subiendo la tensión reivindicativa.

—Nosotros damos mucho valor a esta respuesta por lo que significa de contestación a la arrogancia y prepotencia de la patronal, exigiéndole un cambio radical en su actitud y posiciones, que permita la negociación en



Jose Mari Larrañaga kazetariekin, urtarrilak 21an Bilbon burutu zen manifestazioan.

profundidad de los problemas de los metalúrgicos. Naturalmente, esto no ha hecho más que empezar.

—¿Cuál es el principal objetivo de la huelga?

—Aparte de las reivindicaciones tradicionales, como el incremento salarial, la negociación colectiva puede ayudar a aliviar el masivo desempleo mejorando la contratación y las condiciones de trabajo: reducción de jornada, sustitución de horas extras por nuevos contratos, eliminación de las horas extraordinarias, freno a la utilización de ETTs, y jubilaciones anticipadas para que los jóvenes puedan empezar a trabajar.

—Dices que la lucha no ha hecho más que empezar.

—En efecto, de manera inmediata, los metalúrgicos vascos y algunos otros sectores en las mismas circunstancias vamos a tener ocasión de demostrarlo, ante la continuación de la convocatoria de huelga para los días 13 y 14 de febrero. Lo que vaya a pasar a partir de ahí dependerá de la respuesta de las patronales. Si no se mueven, tendremos que radicalizar nuestras acciones.

Los jóvenes trabajadores y trabajadoras nos encontramos con un gran problema laboral: acceder al mercado de trabajo en unas condiciones mínimas de estabilidad, pero no podemos olvidarnos de algo tan importante o más: la seguridad en el trabajo.

LA TASA DE ACCIDENTES LABORALES ENTRE LOS MAS JOVENES CRECE AÑO TRAS AÑO

JOVENES "INSEGUROS"

Según la estadística anual del Ministerio de Trabajo, el número de accidentes mortales en el colectivo de jóvenes comprendidos entre los 16 y 34 años aumenta de forma alarmante.

Así, por ejemplo, en el año 1991 era de un 9,12%; en 1992 fue de un 24,57%; en 1993 de 30,55%, y en 1994 se dispara hasta un 45,79%. Son datos ilustrativos por sí solos.

Manteniendo las mismas variables, incluyendo los accidentes leves y graves, estamos en un 45,80% en 1991 y un 40,40% en el 94, con lo que se deduce que la mortandad de los jóvenes es muy alta, a pesar de que es de sobra conocido que la tasa de paro entre los y las más jóvenes ha ascendido de un 32% en 1991 al 46% en 1994, por lo que lo lógico hubiera sido un descenso, al menos proporcional a la actividad laboral.

Dentro de los jóvenes, los adolescentes son el grupo que, a pesar de la legislación existente, se encuentra en una situación más delicada.

TRABAJOS PROHIBIDOS

La legislación que regula el trabajo de menores data de 1957, y aún continúa en vigor, además del artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como diversa legislación.

Como puntos a destacar dentro del Decreto de 1957, queda prohibido a menores de 18 años los trabajos en actividades como el cuidado de reses bravas, corte y aserrado de troncos, sierra a



mano, limpieza de montes y espartizales, tala y poda de árboles, trabajo de excavación, corte y extracción de mineral, trabajos en altos hornos, metalización con pistola, soldadura autógena, fabricación de diversos productos químicos, trabajo en andamios, en cámaras frigoríficas, fotograbado, manejo de basuras...

Así mismo, también prohíbe el engrase, limpieza y examen de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa, el manejo de prensas, guillotinas, así como cualquier trabajo que

se efectúe a más de cuatro metros del suelo salvo que sea un piso estable o continuo. El transporte de cargas o su empuje también tienen estipulado un peso máximo.

Posteriormente aparece una orden del 28 de enero de 1958 en la que dispone los trabajos en el sector minero.

INCUMPLIMIENTOS

A pesar de lo que estipula la ley hay muchos jóvenes que están realizando estos trabajos, aunque empresarios e incluso administración aseguren lo contrario. La disminución real del nú-

mero de accidentes entre los jóvenes sólo se logrará con una correcta aplicación de la legislación vigente. Pero lo triste es que las estadísticas demuestran que esta accidentabilidad va en aumento, a pesar de estrenar la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene un artículo dedicado a los menores en el que obliga al empresario a evaluar las condiciones de trabajo a desempeñar por los jóvenes, antes de su incorporación, a fin de determinar su naturaleza, el grado y la duración de la exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de los jóvenes trabajadores.

El mismo artículo dice que se tendrán en cuenta la falta de experiencia, la inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. Así mismo se informará a los padres o tutores de los jóvenes de los posibles riesgos y las medidas adoptadas para su protección.

Se entiende como falta muy grave no observar lo anteriormente indicado.

**"GAZTEEK
GERO ETA
LAN ISTRIPU
GEHIAGO JASATEN
DITUZTE"**

**"LAN
SEGURTASUN
ALORREAN
ETENGABE DAUDE
ARAUHAUSTEAK"**

Cosme Bermeosolo



Landeia de oro

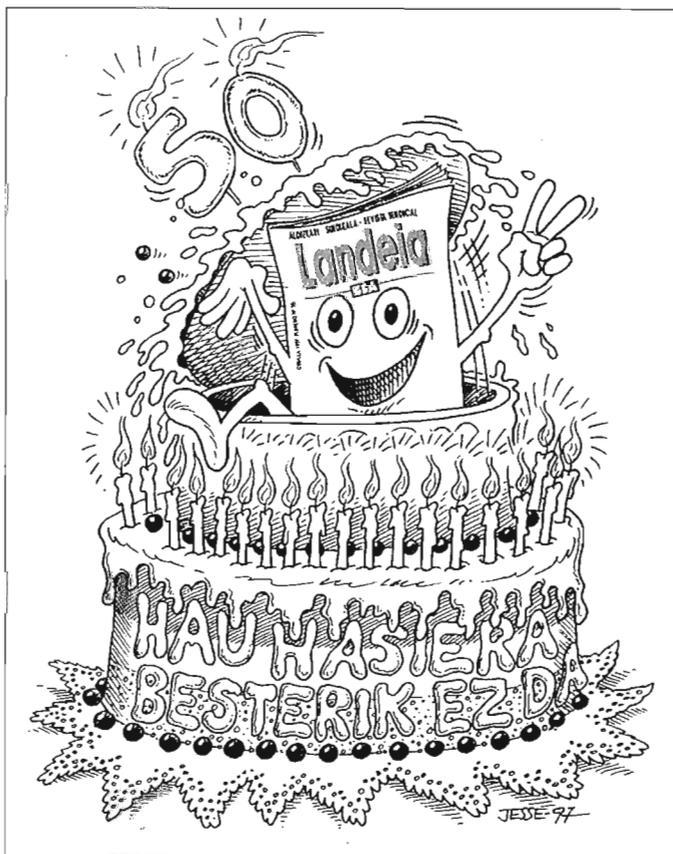
***** M. PAGAZAURTUNDUA *****

Vaya mes. Si los siguientes van a ser del mismo pelo, que paren el año que yo me apeo en la próxima. Todo comenzó por la decisión de la patronal de adelantar la temporada de rebajas. Confesbask y también la CEOE, por supuesto, quiere rebajar los sueldos de los trabajadores y trabajadoras vascos, quiere rebajar las condiciones laborales, quiere rebajar el coste de los despidos, quiere rebajar las prestaciones sociales... REBAJAS, REBAJAS, REBAJAS es, al parecer, la consigna.

Lo curioso es que cuando los trabajadores proponen rebajar la jornada laboral, rebajar el número de horas extras, rebajar el fraude fiscal, rebajar el paro... Cuando en definitiva, quieren rebajar, como ellos, la clase empresarial se hace la sorda. Luego pasa lo que pasa: huelga general en el Metal, en el Papel... y para febrero se anuncian unas cuantas más.

Hace mucho que, se mire por donde se mire, el comportamiento de la patronal es injustificable, pero precisamente en este inicio de año, aún más. En enero supimos, por ejemplo, que la precariedad afecta a uno de cada tres trabajadores activos navarros; que el número de empleados a tiempo parcial en la CAPV ha pasado de 33.000 a 46.800 en los últimos tres años, y que la tendencia va en aumento. ¡Viva el reparto de la pobreza!; que los contratos realizados a través de Empresas de Trabajo temporal han crecido un 72%; o que sólo el 0,4% de los contratos registrados en Euskadi el pasado año tuvieron una duración superior a un año. De hecho, la mayoría de los contratos fueron inferiores al mes. Vamos, que aquello que decíamos hace unos meses de contratos breves como suspiros, era algo más que una frase más o menos afortunada. Era reflejo de una realidad incuestionable.

Como les decía, que en este contexto la patronal siga pidiendo sacrificios a los trabajadores resulta sangrante. Y que pongan, además, la excusa de la creación de empleo, provoca hilaridad. Hoy por hoy el único objetivo, la única razón de ser del capital es ganar dinero. Y hay que reconocerlo, eso lo hacen de maravi-



lla. Que se lo pregunten si no a Ybarra o a Botín. Mientras nosotros nos volvemos locos haciendo números -hasta milagros a veces- para llegar a final de mes, el BBV declara unos beneficios de más de 104 millardos, o sea, 104.300.000.000 millones de pesetas, el mayor de su historia. El Santander tampoco queda muy a la zaga, 85.598.000.000 millones de pesetas de beneficios. Esto no es economía, es pornografía.

El que me tiene positivamente impresionado en este inicio de año es el consejero de Trabajo, Ramón Jáuregui, que parece haber hecho propósito de enmienda. Acabó 1996 enviando a trámite parlamentario el proyecto de reforma del Consejo de Relaciones Laborales, Osalan y el Consejo Económico y Social y

ha empezado el año realizando ante Madrid una encendida defensa del acuerdo vasco de formación continua, en el aire tras la firma por parte de UGT, CCOO, CEOE y Gobierno central de un nuevo Forcem que anula el desarrollo y la financiación autónoma de la fundación vasca. Supongo que habrá influido en esta decisión que el ministro de Trabajo sea del PP y no del PSOE, pero lo importante es lo otro, que, por primera vez, ELA y LAB no se han quedado solos en la defensa del acuerdo vasco de formación. Ahora es al ministro Arenas al que le toca mover pieza.

Odiaría hacerlo, pero me temo que mientras en este país nada cambie, cada uno siga obcecado en su trinchera y ETA siga haciendo de las suyas no voy a tener más remedio que reservar un espacio de esta página a

la crónica de sucesos. No sólo seguimos sin noticias del funcionario de prisiones Ortega Lara y de Cosme Delclaux, sino que además en enero las calles de Euskadi se tiñeron de sangre nuevamente. En esta ocasión la víctima fue un empleado de una tienda de bicicletas, Eugenio Olaziregi, afiliado, además, a nuestro sindicato. Desde aquí queremos expresar nuestra más enérgica condena ante este hecho y nuestro apoyo y solidaridad a su familia. Quiero reafirmar también que la paz es posible. Sólo hay que intentarlo de verdad.

Y para terminar, ¿qué mejor que irnos de celebración? Querida lector, querida lectora: Tengo el placer de comunicarle que está usted siendo testigo de un momento histórico. El ejemplar que tiene entre manos es de oro. Landeia cumple 50 números. Cinco años ya con todos ustedes, informando, reivindicando, intentando entretener, metiendo el dedo en el ojo ajeno...ya sabe, las labores propias de la prensa. Y aviso para navegantes: Esto no ha hecho más que empezar.

Y ustedes que lo vean... y lo lean. Hasta el próximo mes.

1996ean banketxeen
etekinek marka guztiak
hautsi dituzte

MIGUEL HENARES, RESPONSABLE DE ELA EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO DE ALAVA

SINDICALISMO EN LA FACULTAD

El gasteiztarra Miguel Henares es liberado de ELA en el campus alavés de la Universidad del País Vasco (UPV-EHU). Este ingeniero técnico se hizo maestro de taller (responsable de laboratorio) especializado en teoría de circuitos eléctricos en la Escuela de Peritos, donde también había estudiado la carrera. Tras varios años de actividad docente, pasó a trabajar como liberado de ELA en la universidad.



—¿Qué trabajo desempeña un maestro de taller?

—En las carreras experimentales se encargan de las clases prácticas en los laboratorios, dirigen los experimentos y ayudan a los estudiantes a realizarlos.

Desde hace diez años, con la reforma universitaria dejamos de ser considerados profesores y nos encuadraron en el personal de administración y servicios (PAS). Somos una categoría a extinguir. Cuando dejemos el puesto nuestras plazas serán amortizadas.

—Habéis tenido un largo proceso judicial...

—Sí, en un acuerdo firmado en los años ochenta entre la Universidad y el comité de representantes que entonces existía se nos atribuía una de las categorías más bajas, que no tenía nada que ver con nuestras funciones. Llevamos el asunto de nuestra clasificación profesional a los tribunales, que en 1992 nos dieron la razón: Somos docentes.

MIEDO AL SALTO

—¿Cuándo decidiste ser liberado?

—Me lo propusieron a principios de los años noventa; el trabajo sindical en la universidad iba aumentando y había que dedicarse a fon-

do a él. Se echaba en falta un escalón para objetivos de poder académico.

—¿Te fue fácil?

—No, tuve cierto miedo a dar el salto, porque yo llevaba ocho años en la Escuela de Peritos. Ya te haces una idea de carrera profesional, has enfocado más o menos tu vida en una dirección concreta... Me proponían una actividad totalmente diferente, que no tenía nada que ver con las ciencias y en la que apenas tenía experiencia.

Decidí aceptar para un año y ver qué tal me iba; hoy llevo ya cinco años, y no he tenido tiempo de aburrirme. A veces para desesperación de mi mujer.

—Y tú, ¿qué tal lo llevas?

—Esta responsabilidad puede quemar en algunos momentos, no por el trabajo sindical en sí, sino porque

intentan desgastarte mediante ataques personales. Aunque también es verdad que esto motiva más. Lo malo es que nos queda poco tiempo para pensar, marcar líneas a medio plazo, más allá del trabajo diario, y esto no es bueno. Me gustaría hacer menos cosas, pero más meditadamente.

—Está en marcha una oferta pública de empleo (OPE)...

—Es el tema estrella del momento. Han salido 150 plazas de todas las categorías, y hay más de 12.000 candidatos para cubrirlos. Estamos trabajando a tope, organizando cursillos y controlando lo más posible para que no haya irregularidades como las de Osakidetza en 1990.

NEGOCIACION

—¿Cuáles han sido los objetivos del sindicato en la UPV/EHU?

—La primera meta fue el desarrollo de la negociación colectiva. Cuando empezamos, no había acuerdo para los funcionarios ni convenio para los laborales; los sindicatos actuaban como 'apagafuegos', negociaban temas puntuales y eran radicales, pero de boquilla. El primer éxito de ELA en esta línea fue el acuerdo de regulación, para funcionarios (profesorado y PAS) que obligó a la administración a asumir compromisos en materia laboral. Poco tiempo después, en 1992, firmamos el convenio colectivo para el personal laboral.

—¿Qué otros temas centran vuestro trabajo?

—El segundo gran objetivo de ELA fue el de regularizar toda situación anómala, la gestión deficiente y los abusos de todo tipo. Labor necesaria, pero poco grata, porque a pesar de tener pruebas nos podemos enfrentar con que-rellas; ahora mismo hemos emprendido una campaña contra determinadas personas que cobran un jugoso salario y dan, en horas de trabajo, clases que además cobran como horas extraordinarias.

—¿Qué mejorarías en la UPV/EHU?

—Hay demasiada precariedad: contratos por obra o servicio, por acumulación de tareas, etc. Suponen casi un tercio de los 1.000 PAS. El mismo problema de precariedad lo sufren gran parte de las 3.500 personas que integran el profesorado (contratos de asociado, interinos, etc.), y queremos reconducir la situación.

**"ELAREN HELBURUAK EHU-N
NEGOZIAZIO KOLEKTIBO ETA
GEHIKERIEN SALAKETA IZAN DIRA"**

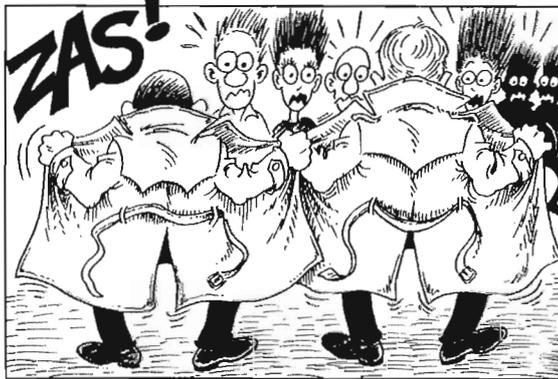
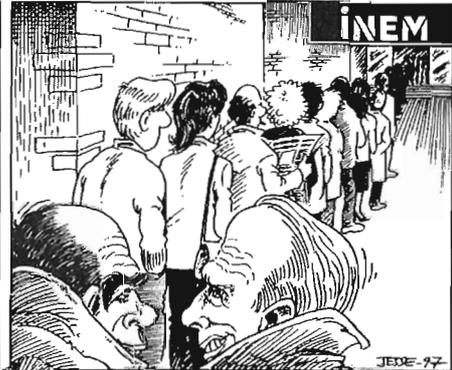
J. Mendia

HUMOREA

El BBV obtiene en 1996 un beneficio de 104 millardos (104.300.000.000 pts.), el mayor de su historia

El grupo Santander gana 85.598.000.000 pts. en 1996

El BBV obtuvo en 1996 un beneficio atribuido de 104.300 millones de pesetas, un 24,1% más que el año anterior. Este beneficio se reparte entre los accionistas del grupo, Emilio Vayns y el propio BBV. El beneficio atribuido a los accionistas del grupo por el BBV es de 85.598 millones de pesetas.



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Zenbait komunikabidek huelgari boikota

Metal arloko huelgak "El Correo" egunkarian izan duen tratamendua lotsagarria izan da. Ezinezkoa zen greba honi buruzko aipamenik aurkitzea, argi zegoen ez zela egunkari honen gustoko notizia. Langileok laguntza gutxi espero genezakeela bagenekien, baina hain lotsagabeak izango zirela ez genuen pentsatu nahi. Greba laguntza handirik gabe atera genuen eta horrela izan beharko du hurrengoan ere.

Grebaren erantzuna hain zabalak izan ez balitz edo beste une batean hanka sartu izan bagenu, izango genuen zer irakurri egunkari honetan, ez dudarik izan horretaz. Argi dago guk baino gehiago agintzen duela patronalak. Zerbaitegatik jarri du dirua proiektu horretan.

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

Egoera honek erakusten digu enpresa eta langileengana gure kabuz iristeko eta benetako informazioa zabaltzeko gai izan behar dugula. Bestela jai dugu. Lan hau ezin da komunikabideen esku utzi. Enpresetan gure ahotsa garbia eta ozenki helerazteko kapaz izan behar dugu.

K. Azpiazu
(Bilbo)

Trabajando con la gente joven

La situación crítica de la comarca, unida a la implantación e implacable cre-

cimiento de las ETTs debido a la precariedad y el paro existente, hace que los jóvenes tengamos un panorama cada vez más oscuro en Oarso Bidasoa.

Y es por ello que hemos empezado a aportar nuestro pequeño grano de arena, consiguiendo poner en marcha un grupo que por el momento se ha conformado con hacer pequeñas cosas: encarteladas, pancartas, charlas informativas... pero sobre todo con un objetivo a cumplir: que el afiliado joven se acerque al sindicato y se una a nuestro grupo, colaborando con nosotros, sin quedarse como mero espectador en este marco la-

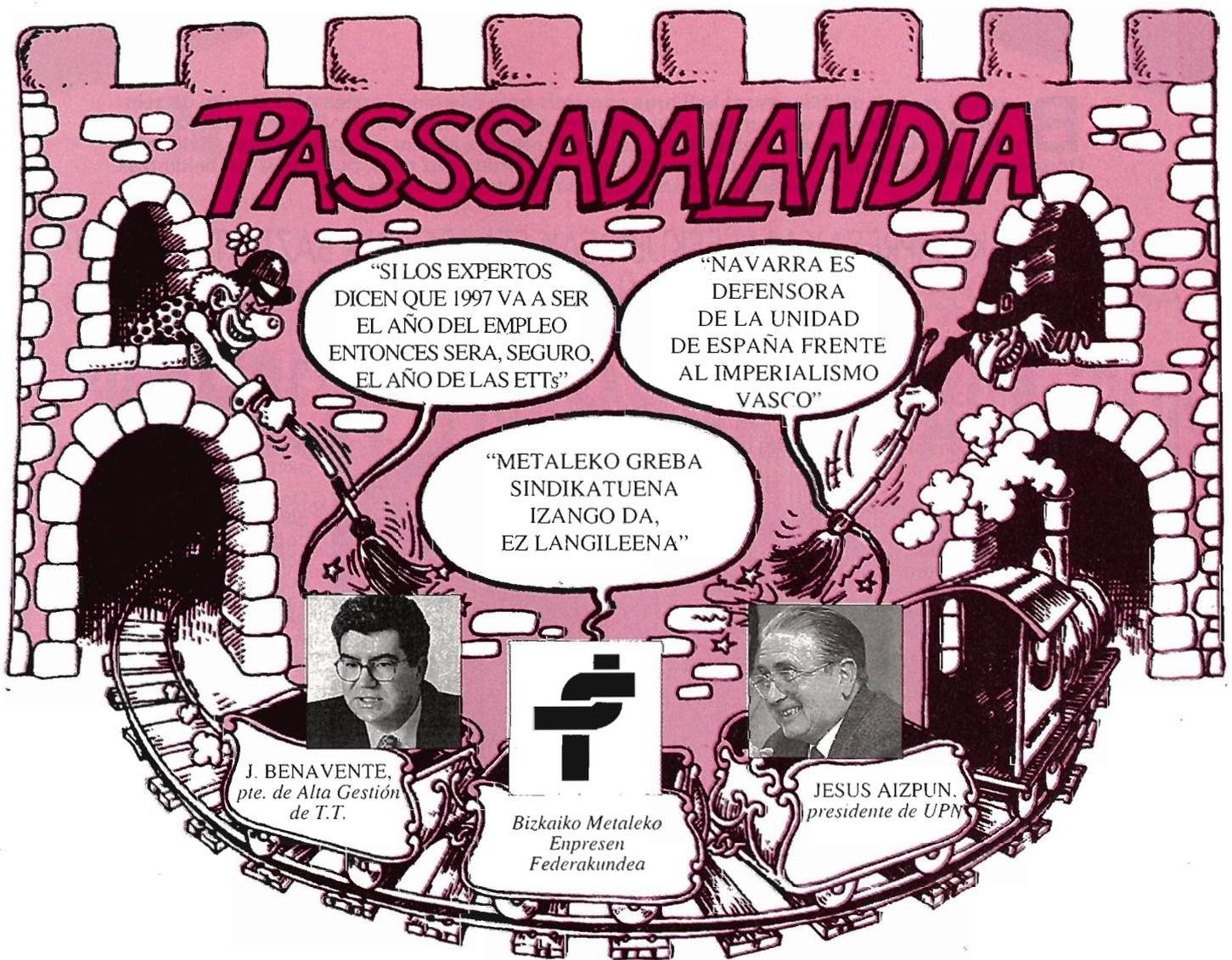
boral y sindical en que hoy los jóvenes tenemos tanto que decir y, sobre todo, hacer.

Está claro que cuantos más seamos más fácil y mejor será el funcionamiento del grupo, así como el servicio al afiliado joven, y podremos marcarnos también otras metas, como pueden ser la formación y las charlas en los centros escolares.

Creemos que todos podemos hacer algo más que mirar desde el otro lado y aprovechamos para hacer un llamamiento y animarte a que te pongas en contacto con nosotros, los jueves en el local de Irun de 5 a 7 de la tarde. Estamos abiertos a nuevas propuestas.

Recuerda: No te acomodes. Contigo será más fácil.

ELA-Gazteak
(Oarso-Bidasoa)



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "LOS SINDICATOS Y LOS TRABAJADORES SURCOREANOS ESTAN DEJANDO MUY CLARO QUE EL CAPITALISMO DE LIBRE MERCADO NO ES ALGO INEVITABLE NI LA UNICA ALTERNATIVA POSIBLE"
James Petras, sociólogo norteamericano y profesor universitario.

✓ "ETXEKO ENPRESA TXIKI ETA ERTAINEK EZ DITUZTE MULTINAZIONALEI EMATEN ZAIZKIEN LAGUNTZA OPAROAK IZATEN, NAHIZ JAKINAREN GAINEAN EGON LANPOSTUAK SORTZERAKOAN HAUEK DIRELA SEGURUENAK ETA GAINERA ABERASTASUNA BETIRAKO GERATUKO DELA"
Baleren Bakaikoa, ekonomilaria.

✓ "SE NECESITA UN TIPO DE DESARROLLO DIFERENTE. HAY QUE RETORNAR A LOS VALORES HUMANOS"
Manuel Ludevid, consultor ambiental.

✓ "INSTITUZIO ESKAKIZUNA EZINBESTEKOA BIHURTU DA IPARRALDEAN (...) BETI GOGOAN UKANEZ HELBURUA DELA EUSKAL HERRI BAT OBRATZEA"
Xan Koskarat.

✓ "TODOS HABLAN DE UN FINAL DIALOGADO, PERO NADIE ESTA CREANDO LAS CONDICIONES PARA ELLO"
Jesús Egiguren, secretario general del PSE-EE de Gipuzkoa.

✓ "INTELLIGENTSIA AGINTEAREN SUSTENGU IZAN OHI DA"
Alfonso Sastre, idazlea.

✓ "BORROKA ETA DESOBIEDIENTZIA DIRA GANDHIEN HITZAK. HORREGATIK ZEN MAHATMA GANDHI ETA EZ INDIKO MILIOIKA ZAPALDU BAKETSUETAKO BAT GEHIAGO"
Jon Sarasua, idazlea.

✓ "EN CONJUNTO LAS MUJERES GANAN UN 17% MENOS QUE LOS HOMBRES. PERO EN EL CASO DE MUJERES MAYORES DE 35 AÑOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, ESA DIFERENCIA SE ELEVA AL 41%"
Miren Ullibarri, doctora en Económicas por la UPNA.

✓ "MUGIMENDUA ERAIKITZEN ARI GAREN BITARTEAN ZENBAIT GAUZA LARRITAN ADOSTASUN BATERATUA ESIJITU BEHAR DIEGU EUSKAL POLITIKARIEI"
Patxi Azparren. Amaiur taldeko kidea.

✓ "LA IGLESIA SIEMPRE HA DEFENDIDO EL DERECHO DE AUTODETERMINACION"
Monseñor Sebastián, arzobispo de Pamplona.

✓ "KOMUNISMOARI IRABAZI ONDOREN, KAPITALISMOA NOLA GARAITU ASMATU BEHAR DUGU"
Jon Le Carré, idazlea.

✓ "LA FILOSOFIA DE ALGUNOS INTELCTUALES SOBRE LA NORMALIZACION ES CLARA Y DE UNA SOLA RECETA: MUERTO EL PERRO, SE ACABO LA RABIA"
Ramón Zallo, catedrático de la EHU/UPV.

Badirudi zenbait politikorentzat helburua enplegua nola edo hala sortzea dela. Berdin da zein eratakoa, edo enpresa barruan esklabutzaren garaitara itzultzea ere. Errezeta ez da zaila: 800 milioi pezeta eman itzazu lantegi bat eraikitzeko eta ahaztu ondoren. Enpresariak Foru Ondasunarekin eta Gizarte Segurantzarekin dituen zorrak ordainduz gero, bost axola lan baldintzak zer nolakoak diren. Hauxe da Cycobasken kasua.

CYCOBASK ENPRESAK LAN-ESKUBIDEAK ETA LEGEDIA BAZTERTZEN DITU

'DUMPING' LAGUNTZA PUBLIKOAZ?

Kontua enpresak sortzeko Garapen programarekin hasi zen. Erakundeek (Eusko Jaurlaritzako Industria saila, Foru Aldundia) 800 milioi pezeta-laguntzak eman zituzten Cycobask lanean has zedin. Kotxeetan erabiltzen diren zirkuitu inpresok egingo zituen lantegiak.

Enpresa Irungo Ventas auzunean eraiki zen. Eskualdeko enpresari batek ekin zion asmoari, 100 lanpostu sortuko zituela agindu ondoren. Baina bi urteren buruan utzi egin behar izan zuen, egoera larrian baitzegoen: galerak izateaz gain, enpresako 70 lagunei bost hilabeteko soldata zor zien, baita Foru Ondasunari eta Gizarte Segurantzari ere.

Bittor Lekuona Oarso-Bidasoa eskualdeko arduradunak dioskunez, "ELAk mugituta, SPRI erakunde publikoak Cycobask aurrera ateratzeko talde kataluniar bat aurkitu zuen: Eurocir. Dirurik ez zuten jarri, abal bat aurkeztea eta erakundeetako zorrak hamar urtetan ordaintzeko promesa nahikoa izan zen enpresaren zuzendaritzari hartzeko".

Bigarren aro horretan gertatzen diren 45 langileak soldata behar bezala kobratzen hasten dira, baina guztia ez da arrosa kolorekoa: langileek lanaldi finkorik ez dute, beti prest egon behar orduak sartzeko: 11, 12 edo asteburuan lantegira joan beharra...

HAUTESKUNDEAK

Cycobasken paternalismoa neurrigabea da: gabonetan eta udan bazkaria eskaintzen die langileei eta, batez ere, etengabeko harremana daukate bakoitzarekin, laguntza eskaintzen diete. Guztiak kontrolatuta daude, sekta bat bailitzan.



Baina harremana 'pribilejatu' izan arren, Eurocirrek inondik ere ez zituen aldi baterako kontratuak finko egin nahi. Gazteen alorreko arduraduna den Xabi Anzak dioen legez, "beste hainbeste enpresariren moduan langabezia baldintza ezin okerragoak eta erabateko malgutasuna inposatzeko erabiltzen dute".

ELAk ordezkari sindikalak hautatzeko beharra planteatu zuen. Zuzendariak ziotenez, sindikatuak sobera zeudela, eurek "inork baino hobeto zekitelan langileek zer nahi duten". Halere, hauteskundeetarako deialdia egin zen. Orduantxe hasi ziren mehatxuak.

Burutu ziren hauteskundeak Zerrenda ELAren zen. Zuzendariak hautestontzi inguruan jarri ziren, botu emaileak beldurtzearren.

Hiru ordezkari atera ziren; bi berehala zigortu zituzten (kaleratu eta hilabetera hartu zituzten berriro). Hugo Mate geratu zen; eta bere lankideen eskabideak aurkeztera ausartu zen, lanegutegia eskatuz: Hugok dioen bezala, "onartezina da enpresaren mende gau eta egun urte osoan zehar egon beharra; porrak noiz izango ditugun jakin nahi dugu".

Eurocirren ustez gehiegi eskatzea da hori. Izan ere, "norbaitek gustora ez badago, ez dator enpresaren filosofiarekin bat". Kontratua amaitzean ordezkaria kaleratu egingo zutela esan zioten.

Zuzendaritzak mehatxua bete zuenean lehertu zen egoera. Urtarrilaren 28an sindikatuko zenbait militante eta arduradunek Hugo Ma-

terekin batera itxialdi bati ekin zitoten enpresan.

Ondoren izan ziren asanbladetan, zuzendariak Cycobaskeko lankideak eta horrekin zerikusirik ez duen auzoko lantegi bateko (Euskocir) plantila ELA eta Materalen aurka jarri nahi izan zituzten.

GATAZKA IREKIA

Dena dela, ELA eta Eurocir irtenbide bat hitzartu nahian nahikoa hurbil zeuden hilak 29ko arratsean. Baina biharamonean, lanera zihoala, lantegiko emakume bat bi ezezagunek eraso eta jo egin zuten. Berehala zabaldu zen "ELAk inkontrolatuak" izan zirela. Zenbait langile itxialdia egiten ari zen bulegora igo eta Hugo Mate jipoitzen saiatu ziren.

Azkenik lortu zen akordioa. Eurocirreko kideek lantegian giroa bere aurka nola gaiztotu zuten ikusirik, Mategi onartu egin zuen kalera joatea, baina enpresak aldi baterako kontratuak finko egingo zituela sinatu ondoren. Beste konpromisoa ordezkari sindikalak berri hautatzeko aukera ematea izan da.

Cycobasken lan baldintza asko hobetu beharra dago: Lanaldia erregularizatu; egutegia finkatu; lan segurtasunaz kezkatzen hasi (langileak egun osoan zehar erabiltzen dituzten amoniako eta sosaren aurka ez daude babestuta), etab.

"Gainera, Eurocirrek 100 lanpostuak sortzeko agindua bete beharko du, baina ez dugu edozein eratako enplegua onartuko", dio Bittor Lekuonak; "erakundeek ezin dute onartu beren dirulaguntzaz irekitako enpresan lege eta eskubide guztiak zapuztuaz dumping soziala egitea".

**"LAS INSTITUCIONES NO PUEDEN
ACEPTAR QUE UNA EMPRESA
SUBVENCIONADA HAGA DUMPING"**

G. Zeberio

No vamos a entrar a negociar rescisiones ni traslados; queremos seguir trabajando aquí", afirman los delegados de ELA en Chocolates Elgorriaga, que están dispuestos a mantener la producción de chocolate, bombones y turroneos como sea. Acaban de comunicarle oficialmente que su propietario, el grupo francés Cantalou, ha decidido cerrar la fábrica de Irún, que da trabajo a casi 90 personas, y hasta 120 en la campaña navideña.

CANTALOU QUIERE CERRAR CHOCOLATES ELGORRIAGA "BOMBON" ENVENENADO PARA IRUN

Elgorriaga se fundó hace más de 115 años, llegó a tener hasta 500 trabajadores, y "es uno de los últimos ejemplos del escaso tejido industrial en la zona de Irún; tiene gran valor simbólico", explica Bittor Lekuona, responsable del sindicato en Oarso-Bidasoa.

Pero además, "su cierre supondría un paso más en el declive industrial que sufre esta comarca". El desempleo es muy alto, pero tampoco han ayudado mucho las pocas empresas creadas en la localidad fronteriza desde la desaparición de las fronteras en el interior de la Unión Europea —hasta entonces eran la base de su economía con las empresas de transportes y agencias aduaneras—. Según Lekuona, "han sido sobre todo pequeñas, muchas basadas en el autoempleo y con unas condiciones laborales muy precarias".

¿INCUMPLIMIENTO?

La delegación institucional (representantes municipales y de la Diputación Foral) que se reunió en Perpiñán (Francia) con el presidente del grupo no logró que diese marcha atrás en su decisión, a pesar de las condiciones que le ofrecieron para la construcción de la nueva fábrica.

En la reunión mantenida en Perpiñán, representantes de la Diputación y el Ayuntamiento han planteado a Cantalou una operación para construir un edificio nuevo sin pagar una peseta, dentro del plazo que según ellos era imposible de cumplir (para la campaña de Navidad de 1998), gracias a una operación inmobiliaria con los terrenos que hoy ocupa Elgorriaga. Sin embargo, ni siquiera de esa manera el grupo estaba dispuesto a echarse atrás en su decisión.

Con la respuesta definitiva, que llegó una semana después de la reunión, Cantalou certificó las peores sospechas. La multinacional había anunciado a principios de enero su intención de cerrar Elgorriaga porque, según adujo, las instituciones "habían incumplido sus promesas de facilitar la construcción de una factoría nueva". Sin embargo, es muy dudoso que el grupo francés tuviese verdadera voluntad de seguir en



Irún. Cantalou se hizo con la fábrica en 1985. Vista la línea que ha llevado a lo largo de todo este tiempo, los trabajadores y trabajadoras sospechan que sólo llegó con la intención de hacerse con la marca y el mercado de Elgorriaga, para cerrar más adelante y de paso hacer un negocio redondo con los terrenos, situados en el centro de Irún.

Pero, con todo, Bibiano Arbelaitz, secretario federal de la FETA-EFET en Oarso-Bidasoa, estima que las instituciones no se han movido con la agilidad necesaria: "Al menos en apariencia, Cantalou tenía idea de cerrar la fábrica antigua hacía algunos años, y hasta ahora mismo no ha habido un planteamiento alternativo en firme por parte del Ayuntamiento".

Desde 1985 ha habido continuas exigencias de sacrificios a los trabajadores —expedientes de regulación, congelación salarial—, siempre con el señuelo

**"BADIRUDI
CANTALOUK
ELGORRIAGA MARKAZ
JABETZEKO EROSI ZUELA SOILIK"**

de que se construiría una fábrica nueva. Ese proceso se acelera a partir de 1992, año a partir del cual la empresa aplica un duro plan de ajuste y lleva a cabo una brutal reducción de plantilla: cuando compraron la fábrica había más de 300; hoy quedan sólo 90. Sin embargo, al cabo de los años, todo parece indicar que no había intención de construir esa fábrica nueva. "Más bien han ido quitándonos productos y llevándonos a otros centros del grupo", recuerdan los delegados de ELA.

CONTRA LA DESERTIZACION

Los militantes de ELA se muestran decididos a sacar adelante la fábrica, "porque en principio tenemos el apoyo de las instituciones con las que hemos tenido conversaciones". Y no están dispuestos a aceptar un cierre. Bittor Lekuona enumera las empresas que han cerrado (Mataderos Montero, Fosforera, Herederos de Múgica); la desaparición de Elgorriaga "sería otro duro golpe para la economía de esta comarca" Hay que evitarlo.

J. Mendia

Calendario laboral 1997

JAIEGUN ORDAINDU ETA BERRESKURAEZINAK / FIESTAS RETRIBUIDAS Y NO RECUPERABLES

- ✓ **Urtarrilak 1 de enero:**
Urte Berri eguna / Año Nuevo
- ✓ **Urtarrilak 6 de enero:**
Errege eguna / Epifanía del Señor
- ✓ **Martxoak 19 de marzo:**
San Jose eguna (Nafarroan soilik) / San José (sólo en Navarra)
- ✓ **Martxoak 27 de marzo:**
Ostegun Santua / Jueves Santo
- ✓ **Martxoak 28 de marzo:**
Ostiral Santua / Viernes Santo
- ✓ **Martxoak 31 de marzo:**
Bazko-Astelehena / Lunes de Pascua
- ✓ **Maiatzak 1 de mayo:**
Langileen eguna / Fiesta del Trabajo
- ✓ **Uztailak 25 de julio:**
Done Jakue Apostolua (EAEn soilik) / Santiago Apóstol (sólo en la CAPV)
- ✓ **Abuztuak 15 de agosto:**
Andra Mariaren Jasokundea / La Asunción de Nuestra Señora
- ✓ **Azaroak 1 de noviembre:**
Domusantu eguna / Todos los Santos
- ✓ **Abenduak 6 de diciembre:**
Konstituzioaren eguna / Día de la Constitución
- ✓ **Abenduak 8 de diciembre:**
Andra Mari sortez garbia / Día de la Inmaculada
- ✓ **Abenduak 25 de diciembre:**
Eguberri eguna / Natividad del Señor

LURRALDEETAKO JAIEGUNAK /

FIESTAS TERRITORIALES

- **Apirilak 28 de abril Araba:** San Prudentzio / San Prudencio
- **Uztailak 31 de julio Gipuzkoa eta Bizkaia:** Loiolako San Inazio / San Ignacio de Loyola (egun berean Berriotxoko San Balentin Bizkaian / el mismo día se celebra San Valentín de Berriotxoa en Bizkaia)
- **Abenduak 3 de diciembre:** Xabierko San Frantzisko, **Nafarroako eguna** / San Francisco Javier, **día de Navarra**

PENSIONES MINIMAS PARA 1997

CLASE DE PENSION	PTS. ANUALES	
	Con cónyuge	Sin cónyuge
JUBILACION		
-Con 65 años o más	903.070	767.550
-Menor de 65 años	790.440	669.900
INVALIDEZ PERMANENTE		
-Gran invalidez con incremento del 50%	1.354.640	1.151.360
-Absoluta	903.070	767.550
-Total: titular con 65 años	903.070	767.550
-Parcial del régimen de accidentes de trabajo:		
Titular con 65 años	903.070	767.550
VIUDEDAD		
-Con 65 años o más	-	767.550
-Entre 60 y 64 años	-	669.900
-Menor de 60 años	-	511.140
ORFANDAD		
-Por beneficiario	-	227.010
-Absoluta un beneficiario	-	738.150
ORFANDAD		
-Por beneficiario	-	227.010
EN FAVOR DE FAMILIARES		
-Por beneficiario		227.010
Si no existe viuda ni huérfano pensionista:		
-Un solo beneficiario/a, con 65 años		584.850
-Un solo beneficiario/a, menor de 65 años		511.140
<i>Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 284.130 pesetas entre el número de beneficiarios.</i>		
OTRAS PRESTACIONES		
Subsidio de invalidez provisional y larga enfermedad	570.420	488.280
SOVI		
-Vejez, invalidez y viudedad	-	548.800
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	-	511.140

REVALORIZACION DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. BENEFICIARIOS DE UNA SOLA PENSION

■ **Pensión causada antes de 1 de enero 1996:**

La pensión se incrementa un 2,6% sobre el importe mensual que tuviera a 31 de diciembre de 1996.

Ejemplo. Pensión inicial: 137.655 pts.

Pensión revalorizada: $137.655 \times 102,6 / 100 = 141.234$ pts.

2. BENEFICIARIOS DE MAS DE UNA PENSION (CONCURRENCIA DE PENSIONES)

✓ Las pensiones concurrentes del sistema de la Seguridad Social se revalorizan aplicando a cada una el 2,6%, sin que la suma, una vez revalorizadas, pueda ser superior a 3.978.772.-pts. anuales.

✓ Si concurren pensiones SOVI con otras de la Seguridad Social, la pensión SOVI no se revaloriza. No obstante, si la suma de las pensiones, una vez revalorizadas, no alcanzan en cómputo anual la cuantía fijada para la del SOVI, ésta se revaloriza en un importe igual a la diferencia resultante.

✓ La concurrencia de pensiones de Seguridad Social con otras de empresas públicas tienen el tratamiento de las pensiones concurrentes de la Seguridad Social. No obstante, no se tienen en cuenta a efectos de la revalorización de las pensiones de Seguridad Social los complementos de pensiones a cargo de empresa otorgados a trabajadores por anticipación de la edad de jubilación, aunque sí a efectos de aplicar el límite máximo de 284.198.-pts. mensuales.

RETENCIONES DEL IRPF

ASALARIADOS/AS - NAVARRA(*)



Hasta 1.138.500	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	1	0	0	0	0	0
Más de 1.242.000	2	0	0	0	0	0
Más de 1.345.500	4	0	0	0	0	0
Más de 1.449.000	6	0	0	0	0	0
Más de 1.656.000	8	0	0	0	0	0
Más de 1.863.000	10	0	0	0	0	0
Más de 2.070.000	12	0	0	0	0	0
Más de 2.277.000	13	0	0	0	0	0
Más de 2.587.500	15	0	0	0	0	0
Más de 2.898.000	16	0	0	0	0	0
Más de 3.312.000	17	0	0	0	0	0
Más de 3.726.000	18	0	0	0	0	0
Más de 4.140.000	19	0	0	0	0	0
Más de 4.761.000	20	0	0	0	0	0
Más de 5.382.000	22	0	0	0	0	0
Más de 6.210.000	23	0	0	0	0	0

Número de hijos	Número de hijos						
	0	1	2	3	4	5	6
0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	0	0	0
3	4	0	0	0	0	0	0
4	6	0	0	0	0	0	0
5	8	0	0	0	0	0	0
6	10	0	0	0	0	0	0
7	12	0	0	0	0	0	0
8	13	0	0	0	0	0	0
9	15	0	0	0	0	0	0
10	16	0	0	0	0	0	0
11	17	0	0	0	0	0	0
12	18	0	0	0	0	0	0
13	19	0	0	0	0	0	0
14	20	0	0	0	0	0	0
15	22	0	0	0	0	0	0
16	23	0	0	0	0	0	0

SOBRE LA PRESTACION DE DESEMPLEO. NAVARRA

PRESTACION ANUAL	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.178.430	0	0	0	0	0	0
Más de 1.178.430	1	0	0	0	0	0
Más de 1.285.560	2	0	0	0	0	0
Más de 1.392.690	3	0	0	0	0	0
Más de 1.499.820	4	0	0	0	0	0
Más de 1.714.080	6	0	0	0	0	0
Más de 1.928.340	7	0	0	0	0	0

SOBRE LA PRESTACION DE DESEMPLEO. CAPV

PRESTACION ANUAL	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.210.000	0	0	0	0	0	0
Más de 1.210.000	1	0	0	0	0	0
Más de 1.320.000	2	0	0	0	0	0
Más de 1.430.000	3	0	0	0	0	0
Más de 1.540.000	4	0	0	0	0	0
Más de 1.650.000	5	0	0	0	0	0
Más de 1.760.000	6	0	0	0	0	0
Más de 1.870.000	7	0	0	0	0	0

SALARIO MINIMO

	Pts/día
Trabajadores/as desde 18 años	2.220
Trabajadores/as menores de 18 años	1.970

ASALARIADOS/AS - CAPV(**)

Importe rendimiento anual

Hasta 1.210.000	0	0	0	0	0	0
Más de 1.210.000	3	1	1	1	1	1
Más de 1.320.000	6	4	3	3	3	3
Más de 1.430.000	7	6	4	4	4	4
Más de 1.540.000	8	7	5	5	5	5
Más de 1.760.000	10	9	7	7	7	7
Más de 1.980.000	12	11	10	9	9	9
Más de 2.200.000	14	13	12	11	11	11
Más de 2.420.000	15	14	13	12	12	12
Más de 2.750.000	17	15	15	14	14	14
Más de 3.080.000	18	17	17	16	16	16
Más de 3.520.000	19	18	18	17	17	17
Más de 3.960.000	20	19	19	18	18	18
Más de 4.400.000	21	20	20	19	19	19
Más de 5.060.000	23	22	22	21	21	21
Más de 5.720.000	25	24	24	23	23	23
Más de 6.600.000	26	25	25	24	24	24
Más de 7.700.000	28	27	27	26	26	26

Número de hijos/as y otros descendientes	Número de hijos/as y otros descendientes						
	0	1	2	3	4	5	6
0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	0	0	0	0	0
2	3	1	1	1	1	1	1
3	6	4	3	3	3	3	3
4	7	6	5	5	5	5	5
5	8	7	7	6	6	6	6
6	10	9	10	9	9	9	9
7	12	11	12	11	11	11	11
8	14	13	13	12	12	12	12
9	15	14	14	13	13	13	13
10	17	15	15	14	14	14	14
11	18	17	17	16	16	16	16
12	19	18	18	17	17	17	17
13	20	19	19	18	18	18	18
14	21	20	20	19	19	19	19
15	23	22	22	21	21	21	21
16	25	24	24	23	23	23	23
17	26	25	25	24	24	24	24
18	28	27	27	26	26	26	26

BASES DE COTIZACION

- Categorías prof. y otras
1. Ing. y licenciados/as
 2. Ing. Téc., Peritos y Ayudantes titulados
 3. Jefes/as Adm. y Titulados
 4. Ayud. no titulados
 5. Oficiales Administrativos
 6. Subalt.
 7. Auxiliares Administrativos
 8. Oficiales de 1ª y 2ª
 9. Ofic. de 3ª / especiales
 10. Peones
 11. Trab. menores de 18 años

TIPOS DE CONTRATO

- Contingencias de Desempleo Formación Profesional
- Contratos de Formación Profesional
- Contingencias de Desempleo Formación Profesional

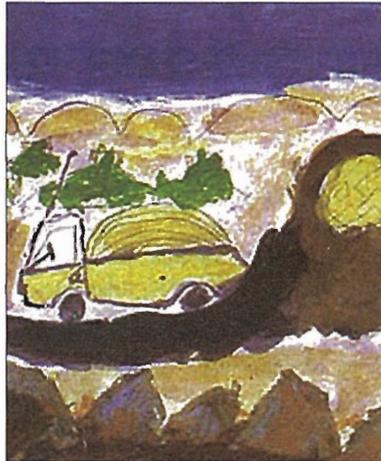
*Tablas vigentes a partir del 1 de febrero de 1997
 **A las pensiones se les aplican los porcentajes de retención de la columna correspondiente a contribuyentes con un/a hijo/a; no obstante, el/la pensionista puede optar por la aplicación de la tabla de retención correspondiente a la realidad de sus circunstancias personales, durante el mes de febrero de 1997.

GURUTZ GORRAIZ ELEGIDO SECRETARIO GENERAL DE IKEGAF

El navarro Gurutz Gorraiz fue elegido secretario general de la Federación de Información, Química, Energía y Artes Gráficas de ELA en el III Congreso de esta organización, celebrado el pasado 31 de enero en Basauri bajo el lema Benetako Sindikatua/Tu mayoría.

Los 113 delegados asistentes aprobaron, además, la reforma de los estatutos de la federación así como la ponencia presentada, que marcará la línea estratégica de IKEGAF en los próximos años y que estaba dividida en dos: organización y política industrial.

En la preparación de la ponencia han tomado parte más de 300 delegados y se han impartido 12 cursos de formación especiales para su discusión y debate en todas las comarcas.



SAHARAKO HERRIAREN ALDE

Saharako Euskal Karabana 97. Autodeterminazioa eta Pakearen abian!" kanpainak herri sahararrekiko elkartasuna adieraztera bultza nahi ditu euskal herritarrak.

Sahararrak erbestean edota marokiarren mende bizitzera behartuta daude. Karabana honen asmoa gure herriko sektore desberdinak erakartzea da, bi helburuekin: sahararren aldeko jarrera hedatzea eta errefuxiatuak bizi diren tokietara laguntza materiala bidertatzea. Karabanak esanahi simbolikoa du; basamortuko jendearentzat betidanik oinarritzko zerbait izan baita.

Bestalde, lur haietara errefuxiatuei ibilgailuak bidaltzen zaizkie; beste era batetara ezinezkoa litzateke. Ibilgailu horiek beste funtsezko beharrezkoentarako gauzak kargatuta joango dira.

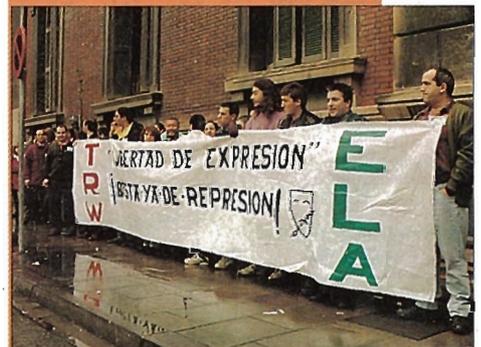
Zure diruaz edo lanaz laguntzeko prest bazaude, **Sahararako Euskal Karabana 97** Batzordera jo ezazu.

1490 posta kutxa
28.080 Donostia

LOS TRIBUNALES DESESTIMAN LA QUERRELA DE TRW CONTRA ELA

La Federación del Metal de ELA en Navarra ha valorado positivamente la decisión del Juzgado de Instrucción nº 1 de Pamplona de decretar el archivo de las diligencias abiertas con motivo de la querrela criminal presentada por la dirección de TRW contra los sindicatos ELA, LAB y ESK-CUIS por un supuesto delito contra el honor.

La querrela se remonta al conflicto surgido en la negociación del convenio colectivo, allá por marzo de 1996, a raíz de un comunicado en el que los sindicatos criticaban la actitud de la dirección de la empresa.



ELA-Metal cree que esta decisión de los tribunales, que avala el derecho a la libertad de expresión, supone una bocanada de aire fresco en una empresa en la que están siendo cuestionados otros derechos básicos como la libertad de sindicación.

