

Landeia

ELA

ABENDUA 1997 DICIEMBRE Nº 58 ZENB.



■ **PRESOEN SENITARTEKOAK**
"KATMANDURA ERAMATEN
BADITUZTE ERE EZ DITUGU UTZIKO"

■ **ELA EN TRW**
"LA DIRECCION QUIERE
DESREGULARIZAR
LAS CONDICIONES LABORALES"

■ **MERKATALGO SEKTOREA**
LANGILEAK ALDAKETEN AURREAN

EN UN CONTEXTO DE
ALTA SINIESTRALIDAD
LABORAL, LA PREVENCIÓN
COBRA CADA DÍA
MÁS IMPORTANCIA

TRABAJAR SIN RIESGOS

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: EL SECTOR
COMERCIO, EN LA
ENCRUCIJADA
- 6 NEGOCIACION COLECTIVA
- 7 NOTICIAS VARIAS
- 8 ENTREVISTA CON RAMOS
HORTA
- 9 OPE OSAKIDETZA 1997
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE SOBRE LA
PREVENCIÓN EN EL TRABAJO
- 14/15 TRW, MODELO DE
EXPLOTACION
- 16 MEDIO AMBIENTE
- 17 CRONICA DEL MES
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 ENTREVISTA CON FAMILIARES
DE PRESOS
- 22/23 INFORMACION JURIDICA
- 24 LABURRAK

ERREDAKZIO TALDEA

DIRECTOR/ ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

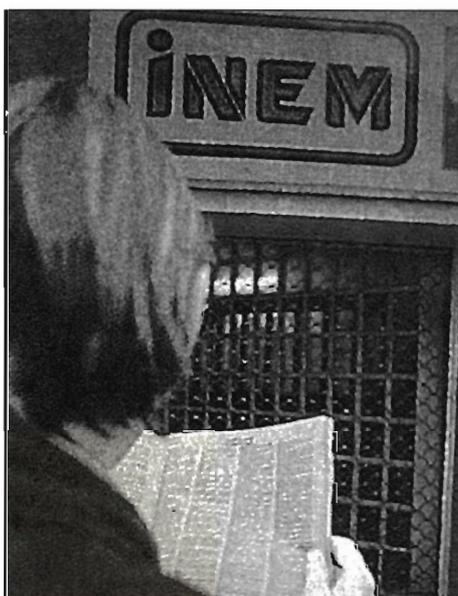
REDACTORES /IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta,
Valentín Bengoa, Mikel Novat,
Bizente Harriola e Iñigo Sagarna.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

ETENGABEKO ERASOA



Gobernu zentrala eta patronal zein sindikatu espainolek (CEOE, CC OO eta UGT) akordioa lortu dute Inem enplegu erakundearen erreformarako.

“Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa” (SEPE, erdaraz) izenez bataiatu dute eredu berria, eta zentralismorik gorriena dario. Orain Madrilén hitzartutakoa bere horretan gauzatuz gero, Euskal Autonomi Erkidegoak alor honetan jasotzeko dituen ahalmenak guztiz hustuko litzateke. Izan ere, SEPEak ezinezkoa egingo bailuke euskal langileen kotizazioak edo langabezi-laguntzak transferitzea.

SEPE proiektu honek berriro frogatzen du Administrazio zentralaren borondate politikoa: Estatutua enplegu, lanbide prestakuntza edota gizarte seguran-

tzari dagokionez hasi baino lehenago amaitutzat ematea.

Gehienez, Madrilek transferentzia erabat indargea, ahalmenik gabea emango du, eta ELAK hori ez du onartuko. Ez hori, ezta interes ilunen mesederako antolaturiko ezein erakunde burokratiko.

Inem erreformatzeko proiektuaren mamia oso larria da: erakunde sindikal eta patronal estatutuen interesak euskal herritarren gehiengoaren borondatearen gainera jartzen dira, eta are estatutuen beraren arauen gainera.

Itun honen atzean berriro eraso egiten zaio euskal autogobernuari. Horregatik, ELAren ustez gure erakunde eta alderdi politikoek posizio politiko irmoa agertu beharko lukete behin betikoz enplegu eta gizarte babesaren alorretan ahalmen osoak —eta beroien gestio demokratikoa posible egingo duten bitartekoak— lortzeko. Egungo isiltasunak ez digu balio.

Duela aste batzuk Gernikan bildu ginen Estatutua bete ez izana salatuzko. Inem erreformatzeko asmo honen arabera, hilotz den legegari badaezpada gainera lur gehiago bota nahi diote.

E.T.A., OTRA VEZ



Cerramos este número de *Landeia* justo el día en el que, tras el asesinato por ETA del concejal de Rentería por el Partido Popular, José Luis Caso, las organizaciones que habían convocado la manifestación del día 13 y el paro de dos horas del día 15 han decidido desconvocar ambas acciones.

El planteamiento conjunto de ELA, LAB, EHNE, ESK/CUIS, STEE/ EILAS, HIRU y la Izquierda Sindical de CC.OO, junto con el movimiento social Elkarri, había generado una dinámica esperanzadora. Se había reconducido la reacción frente a la incalificable sentencia dictada contra la dirección de Herri Batasuna (ver página 7) a un formato que por su diseño, convocantes y amplitud de objetivos pudiera conseguir un respaldo importante de la sociedad vasca.

Se habían dado pasos importantes, cuando ETA, otra vez ETA, vino a irrumpir en este escenario de distensión y suma de fuerzas para destruir las condiciones para una respuesta amplia, que con esfuerzo y riesgo habíamos preparado.

El comunicado conjunto de desconvocatoria lo señala: el atentado es incompatible con el planteamiento movilizatorio conjunto. Hay que destacar, no obstante, que las organizaciones se comprometen a seguir implicadas activamente en favor de "una paz cargada de justicia", porque, a pesar de todas las dificultades, consideran que es necesario hacer realidad el lema elegido para estas movilizaciones: *Konponbidea, demokrazia osoa*. Es decir, que la solución se irá construyendo con el desarrollo pleno de la democracia.

ELA condena con la máxima firmeza el asesinato del concejal de Rentería, José Luis Caso, y expresa su solidaridad a su familia, al Ayuntamiento de Rentería y al Partido Popular, del que la víctima era militante.

Cualquier asesinato es condenable. Asesinar a una persona que ha sido elegida democráticamente por sus conciudadanos para representarles en la gestión pública y precisamente por esa condición de representante político, lo es aún más, si cabe. Por ello, los ciudadanos y ciudadanas de Rentería son también, en alguna medida, víctimas de este crimen.

Con este atentado ETA ha atacado también de forma directa el ámbito de encuentro y de colaboración en pro de un escenario más esperanzador que desde amplios sectores se intenta consolidar. ETA, lo repetimos, sobra y estorba.

12 de diciembre de 1997

En estas últimas semanas el sector del comercio está de actualidad casi diariamente: la cuestión de los horarios comerciales, la apertura en festivos –con el conflicto provocado por Eroski– y la multiplicación de las grandes superficies –Abandoibarra, en Bilbao, y la zona de Donostia son los puntos más polémicos– han estado presentes en todos los medios de comunicación. ¿Qué pasa con el comercio? El sector ha cambiado totalmente en Euskal Herria en estos últimos años. La inauguración de numerosos centros comerciales de mediana y gran superficie ha tenido importantes consecuencias laborales y sociales.



LA PRECARIEDAD Y LA DESREGULACION HORARIA SON ALGUNOS DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL COMERCIO

ENCADENADOS A LOS CARRITOS

Ana Olo, que trabaja en el hipermercado Leclerc de Pamplona desde su apertura, hace cinco años, es delegada de ELA, sindicato más votado en las elecciones sindicales de 1995. Este centro comercial tiene una plantilla de 250 personas, en su gran mayoría mujeres. Ana trabaja en la sección de cremería (venta de quesos) de 6 a 13 horas o de 15 a 22 horas, pero los sábados la salida se retrasa media hora.

Eso, para las personas que tienen un contrato a jornada completa: “También hay muchos contratos de 30 y 20 horas semanales, o incluso de fin de semana”, indica la delegada.

En Bizkaia ocurre lo mismo: Cristina Arenal, responsable del sector en la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA-ETEF) indica que “hay un gran número de personas contratadas a jornada parcial, con 18, 26 ó 30 horas semanales, por ejemplo”.

Cristina Arenal advierte, sin embargo, que esto “no implica que se tenga más tiempo libre, porque con un contrato de 13 horas ya no hay calendario laboral que valga; pueden llamarte en cualquier momento –de la mañana a la tarde, o hasta dos horas antes de entrar a trabajar–, y por eso las perso-



Ana Olo

nas con ese tipo de contrato se ven obligadas a estar todo el día pendientes del teléfono”, porque la que falle una vez corre peligro de que no le renueven el contrato.

Otra dificultad añadida para las personas que trabajan a tiempo parcial es el económico: “Los salarios del convenio estatal de grandes superficies son bajos; si además se trabaja sólo a media jornada, el resultado es que muchos y muchas jóvenes no pueden pensar en salir de casa de sus padres, y mucho menos en comprarse un piso...”, asegura Arenal.

DERECHO AL OCIO

La semana laboral de Ana siempre tiene seis días: Trabaja todos los sábados del año. “Es lo que más fastidia, y sería aún peor si en el sector empezamos a abrir en domingos”. Sólo queda un día de descanso, para disfrutar de la familia o los amigos.

“La mayoría de quienes trabajamos aquí somos jóvenes, y ahora algunos compañeros y compañeras empiezan

a tener hijos; no sé cómo nos vamos a arreglar para estar con nuestras familias". Y las cajeras, que trabajan mañana y tarde, "apenas pueden ver a sus hijos, durante seis días a la semana".

La jornada parcial, como afirma Arenal, sirve para cubrir los horarios de mayor trabajo, "generalmente a primera y última hora", y es por las tardes cuando podrían ver a familiares o amigos. "O también para los viernes y sábados".

Teniendo niños "es difícil compaginar la vida familiar con el trabajo, porque los horarios son muy malos". Son los familiares -cónyuges, madres- quienes se tienen que ocupar de los hijos. "O alguna cuidadora, pero nuestro sueldo no da para tanto".

Como explica Oscar Rodríguez, responsable del sector en la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA-EETF), "para el 90% de las personas que entraron a trabajar aquí este era su primer empleo, y ni siquiera se pararon a leer el contrato. Ahora se lo pensarían dos veces antes de hacerlo".

APERTURA EN FESTIVOS

En Navarra, como dice, "el Gobierno ha establecido que como máximo se abrirán ocho días festivos, pero existe un acuerdo entre las grandes superficies y el pequeño comercio para que sólo sean cuatro días". Aparte de Jueves Santo, tres de estos cuatro días prácticamente se han concentrado en diciembre, en vísperas de Navidades: 29 de noviembre, 6 y 21 de diciembre.

La implantación de los hipermercados ha supuesto "la creación de empleo, pero también cierres en el pequeño comercio, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo", explica Oscar Rodríguez. Cristina Arenal coincide, "ya que cuando se abre una gran superficie, en la zona afectada se cierran numerosas tiendas". Y a pesar de que se crean empleos, "si consiguen entrar en un hipermer-

cado, los trabajadores y trabajadoras salen perdiendo, porque se les aplica el convenio estatal". Los convenios provinciales de comercio contemplan condiciones salariales y sociales bastante mejores.

Precisamente para hacer frente a la negociación colectiva estatal, Cristina Arenal nos dice que "ELA, LAB y CC OO, que tenemos la mayoría de representación sindical en el sector hemos planteado una demanda judicial para que la patronal se sienta a negociar un convenio para Euskal Herria".

Para Oscar Rodríguez, "tenemos que ejercer más presión para conseguir un convenio de grandes almacenes propio, de Euskal Herria, porque el estatal no tiene mucho que ver con la realidad económica y laboral de aquí; los problemas son muy diferentes".

SECTOR EN MOVIMIENTO

El sector de la distribución comercial ha sufrido en Euskal Herria una transformación radical en estos últimos 5 años. "La casi totalidad de hipermercados y grandes supermercados se han abierto en este periodo".

En Gipuzkoa, la apertura de varios centros casi al mismo tiempo ha supuesto importantes convulsiones: El Hiper de Olaberria, que atravesaba una crisis, fue comprado por Pryca, y Mamut de Oíartzun, por Alcampo, que a su vez acaba de inaugurar otro hipermercado en Irún.

"Con la entrada de Alcampo, los trabajadores y trabajadoras de Mamut han tenido que aceptar la aplicación del convenio estatal, unas condiciones salariales sensiblemente inferiores a las anteriores", según Bibiano Arbelaitz, responsable de la FETA en Gipuzkoa. Y todavía están por abrir varios centros comerciales...

J. Mendia



Eroskin egindako mobilizazio baten irudia

JAIEGUNAK FAMILIARENTZAT

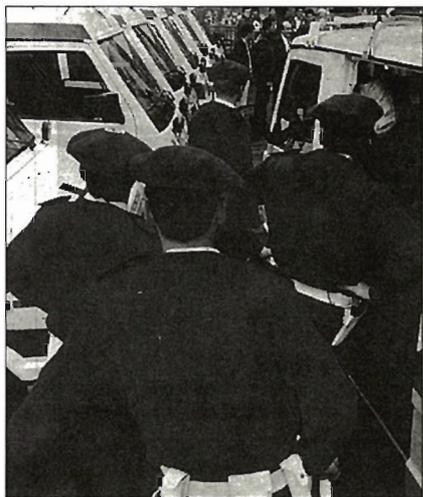
ELAK gizartearen eta langileen arrakastatzat jo du Eroskik abenduak 6ean zabaltzeko iragarpena bertan behera bota izana. Cristina Arenal, Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federakundeko (EETF) ordezkariarentzat, "honek berriro frogatu du mobilizazioa eta indarrak bat egitea dela langileen eskubideak defenditzeko biderik egokiena". Merkataritza eta kontsumitzaile elkargoen erantzunak ere giroa aurka zuela ikusi arazi dio Eroskiri, "eta kooperatiba honek iritziz publikoari garrantzia ematen dionez, azkenik atzera bota du bere erabakia, bestelako aitzakiak eman dituen arren (mehatuak eta kalteak jaso omen ditu)".

Cristina Arenalek gogora dakartzkigu Eroskik Konstituzio egunean zabaltzarekin eragiten zituen arriskuak: "Sektoreko gainontzeko enpresek ere jarraitu egingen zioten, eta ondorioak ezin okerragoak izango ziratekeen: langileen jaiegunetako atsedenerako eskubidea zapuztea, eta epe ertainean, enplegu galera jende gehiago hartzeko aukerarik ez duten dendetan". Saltoki txikiak ezin izango zioten horri eutsi.

Abenduaren 6ean zabaltzeko iragarpenak argudio bixiak azaltzeko aukera eman die Eroskiren defendatzaileei. ETEFek tamalgarri deritzo Nekazaritza kontseilariordeak esandakoari: "Eroskik abenduaren 6ean zabaltzea baserritarrek produktu galgarriak merkaturatzeko aukera ematen du", esan zuen Urrutiak. EHNE nekazari sindikatuak berak gezurtatu zuen, ordea, beharri-zan hori eta bere tokian jarri zuen politikaria.

Bidenabar, Urrutiaren hankasartzea Merkataritza eta Turismo kontseilariaren pentsakerarekin bat dator, beronek sektorean "erabateko askatasuna" aldarrikatzen baitu. "Interes ekonomiko hutsek bultzata -dio Arenalek-, aisia eta familai-bizitza kontsumo hutsarekin identifikatu egin nahi dute zenbait enpresek; asmo horrekin festak, lehiaketak eta ikuskizunak antolatzen dituzte saltoki handietan". Horrela, hasi da somatzen zenbait sendi kalera irten ordez merkatalgune haundietara pasatzera joaten dela, erosketak egiteko intentziorik ez badu ere.

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA



SERVICIOS PUBLICOS FIRMADO EL CONVENIO DE LA ERTZAINZA

Tras varios meses de negociaciones ELA ha firmado en solitario un nuevo convenio para la Ertzaintza, que tendrá una vigencia de dos años. El acuerdo recoge para este año un incremento salarial del 3,1%, mientras que la subida será de un 2,1% durante 1998. La reducción de jornada será de cuatro horas.

Por primera vez, el Departamento de Interior ha accedido a adoptar compromisos serios para hacer frente a los problemas derivados de la "Segunda Actividad", para lo que ha destinado 300 millones de pesetas.

En relación al destino definitivo de los ertzainas, el Departamento de Interior se ha comprometido a aprobar la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) antes de enero, y presentar la propuesta de provisión de puestos en el plazo de un mes, para iniciar con urgencia las negociaciones con los sindicatos.

METAL MOVILIZACIONES EN BIZKAIA POR UN NUEVO CONVENIO

Las Federaciones del Metal de ELA y LAB han presentado ante el Consejo de Relaciones Laborales instancia de conciliación, previa a la iniciación de conflicto colectivo, ante la negativa de la Federación Vizcaína de Empresas del Metal a constituir la mesa negociadora del convenio para 1998.

El pasado mes de abril CC.OO y UGT firmaron con la patronal vizcaína un pacto de eficacia limitada, con vi-

gencia hasta finales del año 2000, acuerdo que ELA y LAB, que representan la mayoría sindical en el sector, no suscribieron.

Por ello, y ante la falta de un convenio de eficacia general, ELA y LAB están empeñados en negociarlo, para lo que desde el 31 de octubre vienen demandando de la patronal la constitución de la mesa negociadora, obligación que establece el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

ELA y LAB consideran que la negativa de la patronal no puede quedar sin respuesta y por ello, además de la vía de reclamación jurídica ahora iniciada, tienen el propósito de continuar con las movilizaciones que vienen desarrollando, tanto a niveles de empresa, comarcal y provincial, como la reciente manifestación del 5 de diciembre en Bilbao.

IRAKASKUNTZA LAN HARREMANAK ZENTRALIZATU NAHI

ELA-Irakaskuntzaren iritziz, "Diseinu Kurrikularren" inguruan sortutako eztabaida ez da momentuko arazo solte bat, baizik eta testinguru zabalago batean ematen ari den prozesuan ematen duten beste aurrerapauso adierazgarri eta esanguratsu bat. Era honetan, azpimarratu behar da dinamika bera ematen ari dela lan harremanen arloan. Estatu mailan Irakaskuntza Pribatuko zenbait lan-hitzarmentan harremanak zentralizatu nahi dituzte beste lurralde eremuetan gai garrantzitsuenak (soldatak, lanegunak eta abar) aldatzea debekatuz, eta Irakaskuntza Publikoan eragina zuzena izango duen "Funtzio Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren zirriborroa ere bide bera jorrazteko prestatu dute.



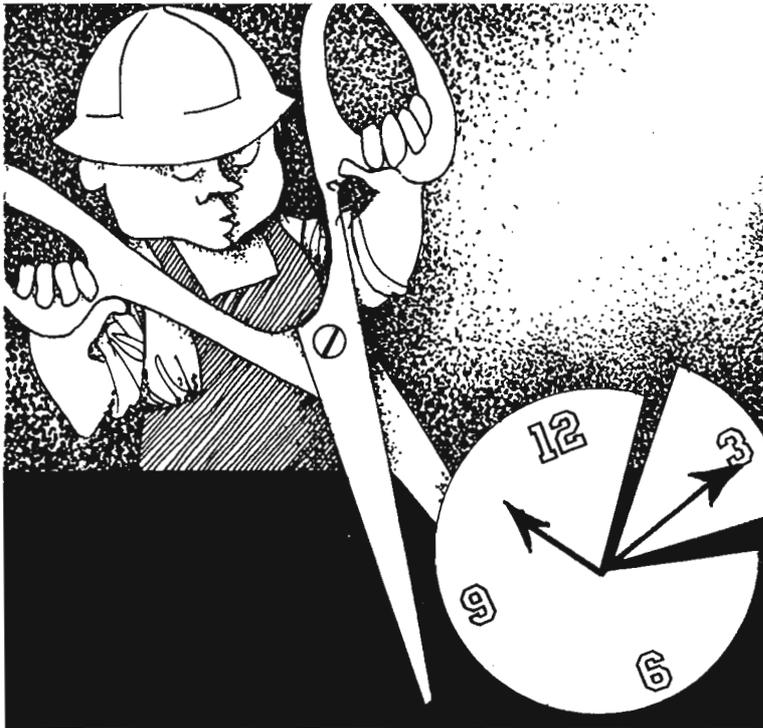
CONSTRUCCION ELA ALCANZA UN ACUERDO QUE GARANTIZA EL FUTURO DE "SOBRINO"

El Comité de empresa de Construcciones Sobrino, con mayoría de ELA, y la dirección han alcanzado un acuerdo por el que se garantiza el mantenimiento de la plantilla actual. El acuerdo recoge, además, importantes inversiones en la empresa a fin de reforzar su posición en el sector. ELA había denunciado públicamente hace unos meses el desmantelamiento laboral que estaba sufriendo Sobrino tras pasar la mayoría de sus acciones a Construcciones Lain.

IKEGAF ELIMINACION DE LAS HORAS EXTRA EN MICHELIN-LASARTE

La sección sindical de ELA de Michelin en Lasarte ha dado luz verde a la firma del convenio colectivo, tras haber sido aprobado por la mayoría del comité de empresa. El convenio, con una vigencia de dos años, contempla un incremento salarial del 2,6% para 1997 y del 2% para el próximo año, con una garantía del 0,5% sobre el IPC en cada ejercicio. La reducción de jornada será de ocho horas anuales y desaparecerán las horas extras como tales, ya que cada hora que sobrepase las estipuladas en cada jornada le corresponderán dos de descanso.

J. A. Korta



■ NO SE DESPEJAN LAS INCÓGNITAS SOBRE LA FINANCIACIÓN DE HOBETUZ

La enmienda al proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado pactada entre el PNV y el PP abre una posibilidad de salida a la financiación de Hobetuz para el próximo año y supone, por ello, un avance respecto del proyecto inicial del gobierno español. ELA y LAB consideran, sin embargo, que persisten demasiadas incógnitas sobre la confirmación de esta financiación, su volumen y condiciones, por lo que el tema no puede darse por resuelto.

En todo caso, ELA y LAB llaman la atención sobre la gravedad del hecho de que el gobierno del PP haya tomado como punto de partida, un año más, la negación de la existencia del Acuerdo Vasco de Formación Continua, en flagrante contradicción con la propia legalidad española, convirtiendo en materia de intercambio político el derecho de los trabajadores y trabajadoras de este país a su formación.

ELA y LAB han exigido, por último, la transferencia de una vez por todas de la competencia sobre la materia, única forma en que un elemento tan importante para la mejora del empleo como es la formación continua pueda desarrollarse en las necesarias condiciones de estabilidad y garantía.

■ ELA EXIGE UNA REDUCCIÓN SUSTANCIAL DE LA JORNADA EN LUXEMBURGO

Una representación de ELA se desplazó a Luxemburgo para participar en la manifestación y el Forum sindical convocado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con motivo de la celebración de la cumbre sobre el empleo.

Los representantes de ELA en el Forum sindical, Eustakio Uranga, miembro del Comité Ejecutivo, y Amaia Betelu, representante en el Consejo Económico y Social de la UE, expresaron el apoyo de nuestra organización a las medidas en favor de la reducción del tiempo de trabajo, para paliar el alto nivel de paro existente en Europa.

En opinión de ELA, en la cumbre de Luxemburgo no se han adoptado compromisos concretos para reducir el desempleo, y la declaración final se ha limitado al enunciado de cuatro directrices genéricas en relación a la mejora de la formación de los parados de larga duración y los jóvenes.

En este sentido, es ilustrativa la falta de sensibilidad que ha mostrado el Gobierno español, desvinculándose de los acuerdos adoptados por el resto de los gobiernos de la Unión Europea.

■ LA PROPUESTA DE EMPLEO DE ELA, A DEBATE

La propuesta de empleo elaborada por los sindicatos ELA y LAB, que está siendo debatida en el seno del CRL de la CAPV, ha sido también entregada a la patronal y a la Administración de la Comunidad foral navarra para que, de forma inmediata, se adopten las medidas necesarias para superar la actual situación de desempleo y precariedad.

El acuerdo será difícil a tenor de la postura contraria a la reducción de la jornada y el control de las horas extraordinarias que mantienen los empresarios.

■ LA CONDENA A LA MESA NACIONAL DE HB NO AYUDA A LA DISTENSIÓN

El Comité Nacional de ELA considera que la condena impuesta por el Tribunal Supremo a los miembros de la Mesa Nacional de Herri Batasuna supone un éxito para Mayor Oreja y el Gobierno español, que han apostado fuerte por la vía represiva, y una pésima noticia para quienes estamos en el compromiso por el desbloqueo y la distensión.

En opinión de ELA, al valorar esta condena no puede olvidarse el hecho de que la totalidad de la dirección de una formación política -entre la que se cuentan numerosos representantes de la voluntad popular en el Parlamento de la CAPV, en el Parlamento de Navarra y en otras instituciones representativas- va a ser encarcelada por su situación como órgano político. Se trata de una agresión sumamente grave que no debiera dejar indiferente al conjunto de esta sociedad ni a sus instituciones.

ELA entiende, también, que habría que evitar, en todo caso, respuestas que supusieran que este pueblo se viera una vez más atrapado por dinámicas y escenarios de enfrentamiento cuyos resultados negativos son suficientemente conocidos, ya que ello constituiría un nuevo éxito de los promotores de la condena". "Nos reafirmamos, por ello, en la necesidad de seguir profundizando, a pesar de todo, en las vías de distensión que contribuyan a abrir un escenario de paz para nuestro pueblo".

Tras cinco siglos de colonización portuguesa, Timor veía nuevamente ahogadas sus ansias de libertad en 1975. El dictador indonesio Suharto ordenaba a sus tropas la ocupación de esta pequeña isla del océano Índico, dando inicio así a una larga historia de masacres y torturas contra la población civil que todavía hoy continúa, tal y como ha quedado en evidencia en un reciente y escalofriante reportaje fotográfico que ha dado la vuelta al mundo. El pasado mes de junio, José Ramos Horta, premio Nobel de la Paz en 1996 y líder del movimiento Resistencia Maubere acudió a Bilbao al Congreso Internacional de Periodistas, organizado por ELA. Landeira estuvo con él y le realizó la entrevista que publicamos a continuación.

RAMOS HORTA, PREMIO NOBEL DE LA PAZ Y LIDER INDEPENDENTISTA TIMORENSE

"LOS MEDIOS DE COMUNICACION ESTAN AL SERVICIO DEL PODER ESTABLECIDO"

-¿Cuándo se produce la invasión de Timor y cuál es la situación actual?

-En el año 1975, en plena guerra fría, Indonesia invade Timor Este, un pequeño país de 19.000 kilómetros de extensión y menos de 8 millones de habitantes que durante cinco siglos había sido colonia portuguesa, uniéndose de esta manera a la larga lista de naciones y pueblos humillados en el mundo.

Durante los primeros 3 años de ocupación, al menos 200.000 personas murieron fruto de las masacres, la represión y la tortura. 22 años después, Timor soporta la presencia de más de 30.000 soldados indonesios en su territorio, así como decenas de miles de colonos. La intimidación, la humillación y, en muchos casos, los interrogatorios, las detenciones, las desapariciones y la tortura son algo habitual. No hay tolerancia ni respeto por la identidad cultural o étnica de los grupos que existen en Timor. El racismo y la exclusión que sufrimos es tal que nos han convertido en extranjeros en nuestra propia patria. La supervivencia como pueblo de Timor sólo se garantiza mediante la independencia.

-¿Qué es el Consejo Nacional de la Resistencia Maubere? ¿cuál es el objeto de su lucha?

-El Consejo Nacional de la Resistencia Maubere es una organización que aglutina a todas las fuerzas políticas timorensas, sin excepción de ideología o religión. Nuestro objetivo es la lucha por la autodeterminación, pero por medios pacíficos: la fuerza no conduce a



ninguna solución, la única vía es el diálogo.

Nosotros entendemos que una solución aceptable para Timor Este es que Indonesia reconozca nuestro derecho a la autodeterminación, un derecho humano fundamental. Nuestra organización elaboró hace tiempo una propuesta de diálogo con el gobierno de Indonesia que podría llevarse a cabo bajo los auspicios de la ONU.

CINISMO INTERNACIONAL

-¿Cómo valora la postura de las potencias occidentales respecto a Timor?

-EEUU, Inglaterra o Francia mantienen respecto al conflicto de Timor y tantos otros en el mundo una postura de

clara hipocresía porque, por un lado, son los países que más hablan de derechos humanos y democracia y, por otro, son los que más armas venden al régimen de Suharto. Sólo un dato que prueba lo anterior: el 80% de las armas que vende EEUU van a parar a regímenes dictatoriales.

Mientras occidente siga con el lucrativo negocio de la venta de armas será cómplice de las violaciones de derechos humanos en el mundo.

-Un periodista como usted, ¿cómo cree que influyen los medios de comunicación en las luchas de liberación de los pueblos?

-He trabajado como periodista y no creo en la neutralidad y objetividad de los medios de comunicación. No hay más que mirar a la historia. Se ahoga a los pueblos sin voz porque el pragmatismo, la "real politik" manda. Los medios de comunicación están al servicio del poder establecido: el dictador indonesio tiene más acceso a los medios que un humilde representante de Papua. ¡Cuántas veces en 20 años he llamado en vano a la puerta de los periodistas!. Por eso, la consecución del Premio Nobel fue importante para la lucha del pueblo timorense, pero también para los cientos de pueblos sin voz que hay en el mundo. Nos convirtió en "noticia".

-Para finalizar, tras tantos años de lucha, ¿cómo ve el futuro?

-Los cambios que se producen en el mundo se hacen gracias a la decisión, presión y perseverancia del pueblo, de los ciudadanos comunes, y no de las autoridades. Es por eso por lo que siempre he sido filosóficamente optimista, a pesar de todos los obstáculos y desilusiones.

En estos momentos hay mucha gente que fundamentalmente en Timor pero también en Indonesia trabaja por la democracia: trabajadores, estudiantes, periodistas... luchan por la paz, la tolerancia y la libertad. Es por eso que estoy convencido de que la victoria está a la vuelta de la esquina.

**"HERRI GUZTIEK
AUTODETERMINAZIO
ESKUBIDEA EDUKI BEHAR DUTE"**

N. Ispizua

TRAS DOS OFERTAS PUBLICAS DE EMPLEO RODEADAS DE IRREGULARIDADES, LA OPE DE 1997 CUENTA CON EL APOYO DE ELA

PREACUERDO CON OSAKIDETZA EN O.P.E., CONTRATACION TEMPORAL Y EMPLEO

ELA ha alcanzado un preacuerdo con la dirección de Osakidetza sobre la Oferta Pública de Empleo, la contratación temporal en este organismo y la política de empleo futura, cerrando, de esta manera, una etapa en el sector y abriendo otra nueva mucho más esperanzadora.

Según Andoni Sanz, responsable de ELA-Osakidetza, "en el acuerdo, más allá de alcanzar unas condiciones objetivamente mejores en los diferentes procesos selectivos de la OPE, conseguimos recuperar equilibrios históricos en materia de Contratación Temporal, introduciendo en el acuerdo sobre esta materia todas las reivindicaciones planteadas por ELA en el pasado (no obligatoriedad de superar el proceso selectivo para acceder a contratos largos, posibilidad de elegir el área de trabajo, respeto



a condiciones y acuerdos alcanzados en otros ámbitos...)

Andoni Sanz recalca, también, cómo en materias de empleo y estabilidad se han alcanzado compromisos de negociación en todos los procesos organizativos que a futuro puedan darse en Osakidetza tales como definición de puestos funcionales y de plantillas estructurales, planes de empleo, reasignación y adecuación de puestos...; todos ellos de enorme incidencia en las condiciones laborales de los trabajadores de Osakidetza.

ELA ha valorado positivamente el acuerdo "en la medida en que se han logrado materializar la mayor parte de nuestras reivindicaciones, pasando Osakidetza a reconocer la justeza de las cuestiones ya planteadas, tanto en la OPE anterior, como en pasadas reuniones de negociación".

PROGRAMA FORMATIVO O.P.E. OSAKIDETZA

Se impartirán cursos en las capitales de los tres territorios de la CAPV para las siguientes categorías profesionales:

- ✓ Medicina General.
- ✓ ATS/DUE.
- ✓ Auxiliar de Enfermería.
- ✓ Auxiliar Administrativo.
- ✓ Celador.

!!!IMPORTANTE!!!

Si te interesa el temario de alguna de estas categorías ponte en contacto con ELA-Osakidetza en tu territorio.

○ Selección

La selección se efectuará por riguroso orden de llegada y según la demanda se intentarán hacer más grupos.

○ Incripción

Previamente al comienzo del curso, los profesionales seleccionados deberán abonar la matrícula así como presentar:

- Fotocopia DNI
- Resguardo abono
- Boletín inscripción
- Fotocopia título

No podrá comenzar las clases quien no haya completado todos los requisitos.

○ Diplomas

Para tener derecho al Diploma de Asistencia y Aprovechamiento será imprescindible la asistencia, al menos, del 80% de las horas de clase.

○ Precio

- Medicina General: 20.000 pesetas
- ATS/DUE: 12.500 pesetas
- Aux. Enfermería: 8.500 pesetas
- Aux Administrativo: 8.000 pesetas
- Celador: 6.500 pesetas

Donostia: **Kutxa:** 2101-0381-08-00.10697558.9
Gasteiz: **Vital:** 2097-0178-11-0008165722
Bilbao: **BBK:** 2095-0007-90-91.0056152.5

!!!! MUY IMPORTANTE !!!!

SOLICITUD DE INSCRIPCION

Nombre y apellidos		
DNI	Fecha nacimiento	Teléfono
Domicilio	Población	C.P.
Titulación		Obtenida el año
Categoría del curso		

FECHAS DE INSCRIPCION

- Celadores: 12,13 y 14 de enero
- Aux. Administrativos: 15,16 y 19 de enero
- Aux. Enfermería: 20,21,22 y 23 de enero
- ATS/DUE: 26,27 y 28 de enero
- Medicina: 26,27 y 28 de enero

Horario de 9 a 14 h. y de 16 a 18:30h.

La presente solicitud, junto con el resto de la documentación completa se entregará **en las fechas que se concretan y exclusivamente** en los locales de ELA de:

- *Donostia: C/ Consulado, 8
- *Bilbao: C/ Barrainkua, 13
- *Gasteiz: C/ Manuel Iradier, 25

La publicación realizada por la Central de Balances del Banco de España sobre los resultados empresariales en los nueve primeros meses de 1997 muestra las enormes diferencias que se pueden apreciar entre los distintos colectivos a la hora de cómo se benefician del crecimiento económico que se está produciendo.

A PESAR DE LA REALIDAD, EL BANCO DE ESPAÑA INSISTE EN EXIGIR MODERACIÓN SALARIAL

LOS BENEFICIOS SUBEN EL 52%; LOS GASTOS DE PERSONAL, EL 2,6

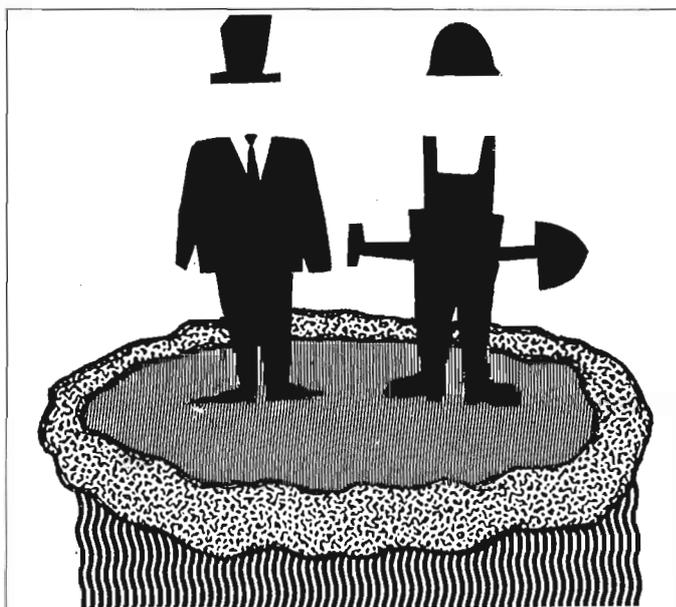
Asimismo, las recomendaciones ofrecidas por el propio Banco de España en el sentido de que es necesaria mayor moderación salarial, son un claro ejemplo de cómo los más acérrimos defensores del "pensamiento único" tienen un discurso ideológico que contrasta con las evidencias de los datos, a pesar de lo cual lo siguen manteniendo a capa y espada.

La presentación de los datos de la Central de Balances ha dado lugar a interpretaciones incorrectas de los mismos, en especial en lo referente a los aumentos de los beneficios empresariales. Haciendo un análisis correcto, vemos que los beneficios netos de las empresas han crecido, de enero a septiembre de este año, un 52,26% respecto al mismo periodo del año anterior. Teniendo en cuenta la evolución respecto a 1994, se puede afirmar que los beneficios netos se han triplicado en tres años.

Evidentemente, quienes defienden el conocido mensaje de que "España va bien" lo hacen desde la lógica de sus bolsillos llenos, acumulando cada vez más ingresos, pero a la gran mayoría de la población del estado no le repercute el aumento de la riqueza que ella misma está generando.

LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES SE TRIPLICAN

Los datos publicados por la Central de Balances desmontan también el argumento de que mayores beneficios suponen mayores inversiones y, como consecuen-



cia, mayor nivel de empleo. En la realidad, ni los beneficios se reinvierten ni las empresas están generando empleo.

A pesar de que los beneficios de las empresas son en 1997 tres veces mayores que en 1994, más del 75% de estos beneficios se distribuyen en dividendos. Los beneficios no se reinvierten.

Por otra parte, en las empresas analizadas los gastos de personal han aumentado de enero a septiembre un 2,6%, es decir, 20 veces menos que los beneficios, habiéndose

reducido el empleo en un 0,6%, a pesar de esa espectacular mejora de la situación financiera de las empresas.

DESTRUCCIÓN DE EMPLEO FIJO

Esta publicación aporta otros elementos de interés sobre la evolución del empleo, sobre si el mismo es temporal o indefinido, así como de la evolución de los salarios.

La muestra analizada indica que las empresas en las que disminuye el empleo dan ocupación al 72,6% de la

población asalariada total, mientras que en el 27,4% restante o bien el empleo sigue estable o bien aumenta. Según la Central de Balances las empresas en las que los puestos de trabajo crecen lo hacen a un ritmo del 7%. En estas empresas el empleo creado es básicamente temporal (aumenta un 26,8%), mientras que el incremento de empleo indefinido es de tan solo el 2,8% con lo que sigue creciendo la tasa de contratación temporal.

En las empresas que se reduce el personal, la disminución media es del 3,7%, afectando especialmente al empleo temporal (que disminuye un 14,6% mientras que el fijo baja un 2,8%).

En el total de empresas, el empleo fijo se redujo un 1,4%, aumentando el temporal un 4,6%.

Respecto a la evolución de las remuneraciones, la Central de Balances indica que en las empresas que aumentan empleo se constata "un incremento prácticamente nulo de las remuneraciones medias, por efecto de los menores salarios que perciben las nuevas incorporaciones". Sin embargo, en las empresas que continúan destruyendo empleo, los gastos de personal por trabajador "siguieron aumentando, debido fundamentalmente al efecto conjunto de las revisiones de convenios y de las pagas compensatorias anejas a la reestructuración de plantillas.

BENEFICIOS Y EMPLEO EN LAS EMPRESAS 1995-97 (% Variación anual)			
	1995	1996	Enero-sep. 1997
Aumento beneficios netos	49,68%	33,1	52,26
Aumento gastos personal	2	3,3	2,6%

Fuente: Elaboración propia en base a Central de Balances del Banco de España

Mikel Noval





■ TEMPORALIDAD CADA VEZ MAYOR

La contratación temporal sigue aumentando. En el pasado *Análisis de coyuntura* veíamos cómo el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales seguía creciendo en la CAPV. La Encuesta de Población Activa (EPA) indica que en el tercer trimestre de 1997, en el conjunto del estado español el 33,9% de la población asalariada lo era con un contrato temporal.

Parece claro que la propaganda oficial, que afirma que la contratación indefinida crece, no se corresponde en absoluto con los datos reales. A finales de septiembre la tasa de temporalidad en el estado era tres décimas mayor que en junio (33,6%). Es decir, cada mes la contratación temporal aumenta en un 0,1%.

Por tanto, uno de los argumentos esgrimidos para abaratar el despido, el de que iba a crecer la contratación indefinida, cae por su propio peso, a pesar de las injustas cantidades económicas que las distintas administraciones están destinando a subvencionar a los empresarios la nueva modalidad de contratación denominada "indefinida de reforma laboral".

■ INEMEN BABESA, GERO ETA MURRITZAGOA

Irailaren amaieran Euskal Herrian 217.600 lagun zegoen lanik gabe (193.600 EAEn eta 21.300 Nafarroan, Eustat eta EPArek arabera). Eta 217.600 horien artean soilik 55.008k jasotzen zuten zenbatekoren bat INEMeko langabezi babes moduan, kontributibo edo laguntzazkoa zela ere.

Beraz, lanik ez dutenen artean soilik %25,3ak dauka INEMen babes. Gainera, hau are okerragoa da enplegurik ez duten 100 langileetatik laguntza kontributibo soilik 15ek jasotzen dutela jakinik, eta beste 10ek laguntzazkoa.

INEMen babes tasa 1993an zegoeneko %36koa zen, eta orduetik etengabeko jexiera izan du, bata bestearen atzetik etorri diren "dekretazo"en ondorioz. Horiek laguntza jasotzen dutenen diru-sarrerak murriztu dituzte, eta gero eta jende gehiago utzi laguntzak jasotzeko aukerarik gabe.

1996 bukaeran babes tasa %26,3koa zen. Hortaz, jaisten arida. Honekin zerikusia du gero eta baldintza okerragoetan sortzen den enpleguak, batipat aldi baterako lan enpresa (ALE) bidez kontratatuak.



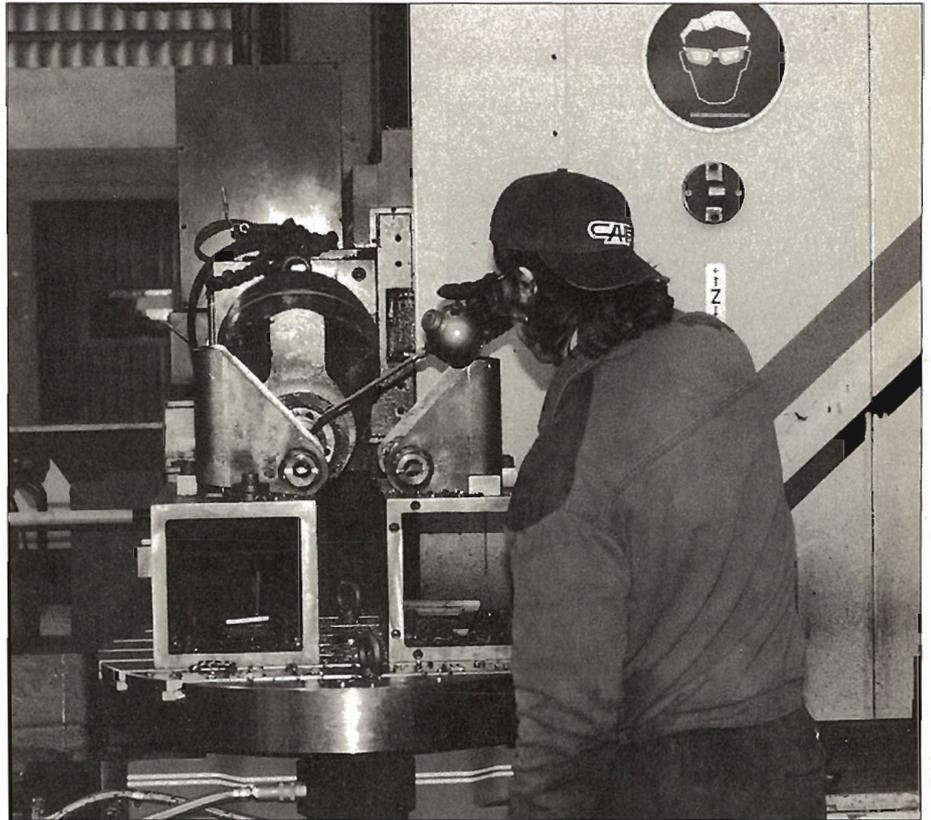
■ APROVECHAR EL PARO PARA AUMENTAR LOS BENEFICIOS

En materia de empleo, la patronal Confebask se ha posicionado claramente en contra de la negociación de la reducción de jornada. El documento que esta organización empresarial de la CAPV ha presentado en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) carece del más mínimo rigor, e incorpora casi todos los tópicos empresariales sobre cómo son los trabajadores y trabajadoras quienes tienen la culpa de los elevados índices de desempleo.

Las propuestas de la patronal son todas viejas recetas neoliberales, entre las que destacan la flexibilidad laboral; la posición contraria a la eliminación generalizada de las horas extraordinarias; el intento de recuperar el debate sobre el contrato estable; el pago por debajo del convenio a las personas que se incorporan a la empresa, etc.

Si persisten estos planteamientos respecto al empleo, el conflicto social está garantizado.

Lo repetimos una vez más: en las empresas y centros de trabajo de Euskal Herria se producen miles de accidentes con baja y decenas de muertes. Por eso, hay que prestar cada día más atención a unas condiciones de trabajo seguras. De ello se encargan los miles de delegados de prevención elegidos recientemente, entre los que están Alejandro Ramírez, Roberto Tubía y Patxi Arbizu, que se encargan de la seguridad y salud laboral en la fábrica beasaindarra de CAF en representación de ELA. La seguridad tiene gran importancia en la empresa, por el tipo de actividad –fabricación de trenes– y el número de personas que trabajan en ella, cerca de 1.700.



LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE ELA EN CAF EXPLICAN CÓMO ABORDAN LA SEGURIDAD LABORAL

LA VIDA NO ES JUEGO

–¿Hay épocas o momentos de riesgo mayor?

–Un accidente puede ocurrir en cualquier momento. En ocasiones, tras rachas muy buenas, en cuanto decimos que vamos bien viene el accidente. Cuando hay mucha presión para acabar algún pedido, se descuida un poco la seguridad. Y la movilidad de puestos también puede aumentar el riesgo.

LESIONES OCULARES

–¿Qué tipo de lesión es la más frecuente?

–Solemos constatar bastantes problemas y lesiones oculares, a consecuencia de chispas o partículas suspendidas en el aire. Aunque también es posible que ésto se deba a que mientras cualquier pro-

blema de ojos se registra, un golpe en el dedo o en la espalda, no.

De todas maneras, hemos tenido a ese respecto una experiencia positiva en la sección de aluminio, introducida hace poco tiempo. Allí es obligatorio llevar las gafas de protección puestas durante toda la jornada, por el riesgo que supone el corte y la soldadura del aluminio –sus partículas no se ven, por lo que son más peligrosas que las del acero–, y vemos que se producen

**“BUKATZEKO
PRESA HANDIAK
ARRISKUA
AREAGOTU EGITEN DU”**

menos problemas de ojos. Por eso, estamos planteando la posibilidad de extender el uso de gafas a todas las secciones.

ACTITUDES

–¿Qué actitud existe entre los trabajadores ante la seguridad?

–La gente empieza a mentalizarse de su importancia. Antes, para algunos, ponerse gafas de protección o guantes era una *mariconada*. Cuando yo empecé, y me ponía guantes, me decían que en una fundición tenían que salirte callos. Ahora, en cambio, los trabajadores se dan crema de manos al acabar la jornada.

Un detalle de que esa cultura empieza a cambiar es que, por ejemplo, el uso de tapones auditivos se

ha disparado. Y es que no sabemos qué efectos puede tener el ruido al cabo de años y años de trabajo.

—¿Recibís de la empresa información suficiente sobre seguridad?

—Sí, en general. Pero hay un problema con la sección de aluminio, la más nueva aquí; aunque hemos tenido charlas-cursillo sobre el trabajo con ese material, apenas hay información porque es una técnica muy reciente. Por lo demás, disponemos de material sobre los productos y sustancias químicas con los que trabajamos, y recibimos cursillos cuando planteamos alguna necesidad concreta.

—¿Responde la dirección a vuestras peticiones?

—En general, la actitud de la empresa es positiva. Un porcentaje muy elevado de nuestras propuestas se aplica. Y cuando se encarga maquinaria nueva, se exigen todo tipo de medidas de seguridad, incluso se encargan dispositivos o características determinados para mejorar el margen de seguridad.

—La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aplicación de la directiva europea sobre la seguridad laboral, dice que cada empresa o centro de trabajo debe tener un plan de prevención. ¿Cómo lo tenéis?

—Hay en CAF un plan trienal de seguridad, elaborado básicamente por el departamento de prevención de accidentes, pero al que trabajadores y trabajadoras hemos hecho nuestras aportaciones.

Hace unos años se ha cambiado el modo de trabajar este capítulo: antes la seguridad se basaba en los accidentes que ocurrían. Ahora aplica-

**"EZ DUGU ONARTZEN
PRODUKZIOA
SEGURTASUNAREN
GAINETIK JARTZEA"**



mos el control total de pérdidas, que también tiene en cuenta los incidentes (accidentes que no provocan lesiones). La seguridad no se aplica *a posteriori*, y sólo por el médico de empresa, sino que pasa a ser responsabilidad de todas las personas que trabajan en una sección.

Pero el sistema de control total de pérdidas implica un problema: al asumir cada sección la responsabilidad de los accidentes, en alguna ocasión el responsable puede negarse a denunciarlos porque aumenta demasiado su índice de accidentes y baja su rentabilidad.

PLANTEAMIENTO SINDICAL

—¿Qué cambio ha supuesto la nueva ley en vuestra labor de control como representantes sindicales?

—No ha supuesto grandes novedades en la práctica

**"ORDEZKARIOK
NORBERAREN JARRERA
EGOKIRIK GABE EZIN
DUGU EZER EGIN"**



diaria; la seguridad la teníamos en la agenda desde hace varios años. Lo que quizá sí ha cambiado es la actitud: antes íbamos más a la contra, y no asumíamos este tema como tenía que ser. Ahora intentamos ser más constructivos.

—¿Qué es más importante, la productividad o la seguridad?

—Ese es precisamente el punto por el que nos *pegamos* con la dirección: Tenemos que estar muy encima para que nadie sufra un percance por cumplir objetivos de producción. A la larga, las prisas provocan accidentes.

—La sección sindical tendrá en cuenta la seguridad...

—Sí, tratamos el tema en todas las reuniones, que son quincenales, para estar informados de la situación. Además, siempre nos llega alguna consulta



Alejandro Ramirez, Patxi Arbizu y Roberto Tubia

de personas afiliadas sobre posibles riesgos.

En cuanto a las personas que trabajan en la fábrica con subcontratas o empresas ajenas, también controlamos en qué condiciones trabajan, en la medida de lo posible.

ENSEÑANZA

—¿Cómo se aprende a cuidar la seguridad? ¿Se cuida este capítulo en la enseñanza?

—Empieza a introducirse alguna asignatura en la enseñanza profesional, pero aún está en una fase incipiente. Y los jóvenes que entran con contrato temporal reciben unas charlas sobre seguridad y adaptación al puesto de trabajo. No es mucho, pero sirve para que se sitúen, están más arropados. Es importante que no se vean solos.

—¿Cómo empezasteis a preocuparos por el tema?

—Nos tocó la china, como quien dice, porque no empezamos por un interés especial, pero con el tiempo hemos ido interesándonos cada vez más por la seguridad. No obstante, este es la responsabilidad más ingrata, porque recibes todos los golpes; algunos creen que eres Dios, y que debes resolver cualquier problema al momento, pero también hay gente sobre la que tenemos que estar encima.

—¿Creéis que mejora la conciencia sobre la seguridad?

—Depende mucho de cada persona. Por muchos esfuerzos que hagas, si el propio interesado no te hace caso, no puedes hacer nada.

G. Zeberio



Resistir, pase lo que pase. Ese es el objetivo que la sección sindical de ELA en TRW-Divesa, la antigua Torfinasa de Pamplona, se ha marcado para los próximos meses. Resistir significa no ceder al chantaje de la dirección, que pretende desregularizar las condiciones laborales de los trabajadores/as jóvenes eventuales. Resistir es plantar cara a la operación de acoso y derribo hacia ELA que, por ello, ha montado TRW. Están en juego, las relaciones laborales de los más de 700 trabajadores y trabajadoras de TRW y su dignidad. Por eso, a pesar de la presión, las amenazas y el chantaje continuo, la sección sindical de ELA en TRW asegura que "no vamos a variar nuestros planteamientos".



En la imagen, movilizaciones llevadas a cabo contra la dirección de TRW.

A PESAR DE LA PERSECUCION SINDICAL, ELA PLANTA CARA A LOS INTENTOS DE TRW DE DESREGULARIZAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS JOVENES EVENTUALES

TRW, MODELO DE EXPLOTACION

La persecución sindical que sufre ELA en TRW-Divesa se ha recrudecido tras la decisión del comité de empresa de denunciar ante el juzgado de lo Social el reiterado incumplimiento del convenio colectivo en lo referente a los calendarios laborales de los trabajadores/as eventuales.

En TRW, a diferencia de cualquier empresa, los trabajadores y trabajadoras temporales no saben cuándo trabajan y cuando libran. En TRW lo que funciona es el telefonazo del jefe. No es extraño, según comentan los miembros de la sección sindical de ELA, que llamen a algunos eventuales a trabajar tan sólo

una hora antes de empezar su turno.

Exigir el cumplimiento del convenio, ni más ni menos, ha provocado las iras de una dirección a la que le faltó tiempo para publicar una nota cargada de amenazas en la que comunicaba "la no renovación de los contratos temporales, ya que los trabajadores no muestran con las debidas acciones cuán importante es el trabajo para ellos".

Días después, la dirección fue todavía más allá variando

"ligeramente" la amenaza inicial: No renovará los contratos a los eventuales afiliados a ELA. Aclarando luego de manera individual a cada trabajador y trabajadora potencialmente afectado que la única manera de demostrar su no afiliación a ELA y, en consecuencia, su adhesión al proyecto de la empresa, es afiliarse a UGT o a CCOO.

UNA PERSECUCION QUE DURA YA TRES AÑOS

La persecución sindical que sufre ELA por parte de la dirección de TRW se remonta

a la negociación del convenio de 1996. "En este convenio -relatan estos militantes de ELA- los sindicatos planteamos como punto fundamental el paso a fijos de 160 eventuales. La empresa ponía como condición que esos nuevos trabajadores fijos no cobraran un plus ya existente por trabajar en fin de semana; pretendía, en definitiva, la creación de una doble escala salarial en la empresa". ELA (8 representantes), LAB (1) y ESK-Cuis (1) se opusieron frontalmente a estos intentos desregularizadores, mientras que CCOO (4 delegados) y UGT (3), en contra de la mayoría sindical y de la propia asamblea de trabajadores, llegó a un acuerdo con la dirección, firmando un convenio de eficacia limitada. "El mismo convenio que la dirección se salta ahora a la tore-

TRW-N ELAKO KIDEA IZATEA EZ DA ZILEGI. ZUZENDARITZAK ERREIBINDIZAZIOAREKIN BUKATU NAHI DU

ra, a pesar de haber sido hecho a su medida", comentan con ironía estos militantes de ELA.

ACABAR CON LA REIVINDICACION

La campaña que TRW lleva contra ELA no es, por tanto, fruto de la casualidad. Tiene un objetivo claro: acabar con cualquier viso de reivindicación en la empresa, sea del tipo que sea. "Si queda algún sindicato tendrá que estar tan bien domesticado, como UGT y CCOO. Esa es la filosofía de la empresa".

El pulso está siendo fortísimo, y supera incluso el propio ámbito de TRW, tal y como explica Ramón Goldarazena, "Willy", responsable del Metal de Navarra. "Tenemos motivos sobrados para creer que TRW puede ser una especie de laboratorio de pruebas en el que la patronal navarra pretende ensayar un modelo muy concreto de relaciones laborales. No nos extrañaría que, de salirse con la suya, sus resultados pudieran ser exportados a muchas otras empresas", afirma. "No podemos olvidar que cuentan con el visto bueno de UGT y CCOO para ello", añade.

SINDICATOS SERVILES

La dirección de TRW, con su máximo responsable, Javier Chacón, a la cabeza, ha encontrado en UGT y CCOO dos aliados incondicionales en su particular guerra sucia contra ELA. "El papel que están jugando UGT y CCOO es vergonzoso. Venden día a día a los trabajadores, renuncian a defender sus derechos e intereses y, además, no tienen ningún escrúpulo en arrogarse una representatividad que no les corresponde", afirman los miembros de la sección sindical de ELA. "Los trabajadores y trabajadoras de TRW han dado su confianza de manera mayoritaria y libre a ELA, y ellos, simplemente, no lo pueden soportar". "Han llegado al punto de pasar a la dirección listas con gente "sospechosa" de ser afiliado/a nuestro/a cuando, en caso de ser eventual, puede suponer la no renovación de su contrato. Así nos destruyen a ELA, ponen en peligro el futuro de personas concretas". "UGT y CCOO no saben lo que es democracia ni verdadero sindicalismo", concluyen.

Ramón Goldarazena comenta, también, las diferencias existentes entre el comportamiento de las secciones sindicales de CCOO y UGT en TRW y en otras empresas, como Lucas Girling. "Aquí se produjo el mismo problema con los festivos y los eventuales y su posición decidida ayudó a que hoy por hoy no exista doble escala salarial en esta empresa".

ADMINISTRACION IRRESPONSABLE

La administración navarra no se libra tampoco de las críticas de estos sindicalistas. No en vano ha concedido ayudas públicas por valor de 800 millones a TRW y, sin embargo, no exige ninguna responsabilidad por la persecución sindical que está llevando a cabo. "Muy al contrario, está considerada una empresa "modelo". Navarra está en manos de las multina-



TRW, AR

La situación de puertas para adentro que viven los trabajadores y trabajadoras de TRW tiene un responsable claro, su director, Javier Chacón, que pretende convertir esta empresa en una secta destructiva, en la que pensar por uno mismo es disidencia y atreverse a expresar en voz alta una opinión discordante se paga con el despido.

Si grave y preocupante es que Chacón gobierne TRW al golpe de látigo -los chicos buenos van al cielo y los malos al paro, es su máxima- más lo es que TRW sea la empresa modelo, el ejemplo a seguir por el resto de empresas navarras, según la administración y patronal navarra. No nos engañemos, TRW es un tubo de ensayo. Si los trabajadores y trabajadoras ceden, sus métodos de trabajo, su sistema de relaciones laborales, su ideología de secta no tardará mucho en ser exportada al resto de empresas navarras.

La sección sindical de ELA en TRW tiene claro, sin embargo, que el virus que pretende inocular Chacón a los trabajadores de TRW tiene antídoto: más unidad y más acción sindical de los trabajadores y trabajadoras frente a posturas que rezuman fascismo.

Lo que está en juego es la dignidad de las personas que trabajan en TRW, su derecho a trabajar para vivir y no vivir para trabajar, su derecho al ocio y a tiempo libre para disfrutar de su familia y, en definitiva otros derechos humanos tan fundamentales y básicos como la libertad de opinión, de expresión o de afiliación.

Al fin y al cabo, el señor Chacón no es Dios, por mucho que haya publicado y repartido por la empresa hasta un Credo. El señor Chacón es un simple negrero. Ni más ni menos.

cionales, y la administración se comporta como si estuvieran aquí para hacernos un favor. Están porque les interesa", aclara Willy.

UNA EMPRESA CON ENORMES BENEFICIOS

Una de las cuestiones que más indigna a los miembros de la sección sindical de ELA en TRW es que podrían asumirse todas las reivindicaciones laborales que están planteando y seguiría siendo la empresa más rentable del grupo en toda Europa.

Lo demuestran con datos oficiales: "En los 8 primeros meses del 1997 TRW ha reconocido unos beneficios de 1.600 millones de pesetas, es decir, más de tres millones de beneficio por trabajador; en el total del ejercicio del año 96 los beneficios fueron de 1.700 millones de pesetas; en los últimos 10 años la productividad ha recido un 30%". "Es decir -añaden- no nos enfrentamos a un problema económico sino a un problema de arrogancia. Javier Chacón ha optado por la imposición y la confrontación en vez de por el diálogo social".

Los militantes de ELA en TRW destacan también el cinismo de una dirección que "en casa" practica una política de represión brutal y ante la opinión pública aparece como un proyecto empresarial comprometido y preocupado por la juventud. "Es importante que toda la sociedad navarra sepa que en TRW los jóvenes, los eventuales, son trabajadores de segunda. No son dueños de su tiempo, y ni tan siquiera tienen libertad para pensar y mucho menos para afiliarse o militar en el sindicato que quieran. Son poco menos que esclavos". "Esa es la realidad de TRW, una empresa ejemplar en sus relaciones laborales", concluyen con ironía.

EN LA MISMA LINEA

La sección sindical de ELA en TRW tiene claro que pese a quien pese va a seguir trabajando en la misma línea. "A nosotros no nos debe importar lo que opine la dirección, sólo nos importa lo que piensan los trabajadores. Por eso vamos a seguir luchando para que los eventuales tengan un calendario laboral -de hecho tras la imposición de la denuncia han empezado a dar calendarios más fiables a los eventuales, lo que significa que no las tienen todas consigo-; vamos a empezar a preparar el próximo convenio, retomando la reivindicación pendiente de que los eventuales cobren, como el resto, el plus por trabajar en festivos; vamos a dedicar especial atención a la gente joven, porque son el futuro y porque ellos serían las víctimas de esa posible desregulación de las relaciones laborales... Vamos, en definitiva, a seguir en la misma línea reivindicativa", concluyen.

N. Ispizua

Eguno gizartearen arazorik larrienetako bat dugu hondakin solidoen tratamendua, hots, zaborrarekin zer egin. Produktu batzuk (papera, beira edo plastikoak) birtziklatzen hasiak gara, baina hondakin organikoekin ere zuhur jokatu beharra dago.



LOS RESIDUOS DEBEN RECOGERSE SELECTIVAMENTE Y RECUPERARSE

¿CÓMO GESTIONAMOS LOS RESIDUOS?

A pesar de actividades voluntarias como son la recogida de vidrio y papel, que con esfuerzos importantes han obtenido resultados escasos, sin duda el más grave problema estriba en qué hacer con esa cantidad ingente de basuras que diariamente se vierte a los vertederos o bien se incinera. Gran parte del contenido de estas basuras es materia orgánica (restos de comida, ramas de árboles, plantas...) Estos residuos deben recogerse selectivamente y recuperarse.

El tratamiento de los residuos orgánicos puede ser de dos tipos:

- Compostaje (aeróbico; añadiendo oxígeno).
- Fermentación (anaeróbico: sin oxígeno) y posterior compostaje.

En este artículo hablaremos del compostaje como importante alternativa al tradicional vertido.

COMPOSTAJE

En el compostaje se transforman las partículas orgánicas de bacterias y hongos en dióxido de carbono, agua, biomasa y calor; para ello se añade oxígeno en varias fases.

Los residuos orgánicos suelen ser triturados y mezclados antes del compostaje, por ejemplo en tambores de giro lento. Los metales férricos pueden ser separados por medio de imanes. El vidrio, papel y metales no férricos se pueden separar a mano en planta. Los plásticos pueden ser sepa-



rados antes o después de compostaje. El papel y el cartón son fácilmente compostables y, además, mejoran la estructura del material compostado.

En la primera fase del compostaje se transforman todos los materiales de fácil descomposición en una gran cantidad de microorganismos en el ámbito termófilo, es decir, a 55-80 grados centígrados. La postputrefacción subsiguiente conduce a una amplia mineralización de la sustancia orgánica.

Es importante que se alcance una temperatura suficiente de unos 60 grados, con objeto de conseguir

una suficiente higienización del compost. Mediante esta acción se eliminan sustancias infecciosas (hongos, bacterias, virus de plantas, animales o alimentos), huevos de insectos, larvas y semillas de plantas.

El procedimiento utilizado para la postputrefacción suele ser el compostaje en silos. El material se deja apilado en silos durante dos o tres meses siendo removido periódicamente. La temperatura y el contenido del agua pueden ser medidos e influenciados. El tiempo de putrefacción suele ser de 4-6 meses.

El material obtenido es cribado para separar materia-

les grandes y láminas de plástico.

REUTILIZACION COMO ABONO

El compost obtenido tiene que tener una reducida composición de metales pesados y puede utilizarse en la agricultura y la viticultura para la regeneración de los suelos. Contiene sustancia mineral (fosfato y potasio) y cadenas nitrogenadas que actúan como abono.

Además, el contenido en sustancias orgánicas y la parte de los denominados complejos arcilla-humus mejoran en el propio suelo. Esto repercute nuevamente en una mejora del nivel de humedad del suelo y proporciona mejores condiciones para la flora y la fauna. El suelo se hace más esponjoso y la erosionabilidad se reduce, dado que los componentes minerales se retienen más fácilmente.

El compost es, por lo tanto, no sólo un abono sino además un importantes material para la mejora del suelo, especialmente en monocultivos en los que se utilice mucha sustancia orgánica, o bien ésta sea retirada del campo y no repuesta posteriormente.

Dado que al remover los silos se originan molestias por malos olores y se emiten gérmenes, las plantas de compostaje deben estar suficientemente alejadas de zonas pobladas.

Esta página de Medio Ambiente se publica con la colaboración del departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

Iñigo Sagarna



Esto no va bien, señor Aznar

M. PAGAZAURTUNDUA

1 8.212.500. Este es, nada más y nada menos, que el número oficial de parados que hay en la UE. Impresionante para tratarse del llamado primer mundo ¿no?. A pesar de la magnitud del problema, "los 15" se limitaron en la pasada cumbre de Luxemburgo a "comprometers" a ofrecer a jóvenes y parados de larga duración una ocupación o cursos de formación en el plazo de ¡5 años! (en el estado español, algo más) Compromiso, además, entre comillas, porque no habrá ningún tipo de sanción para quienes no lleguen a lo estipulado. Lo dicho, una declaración cara a la galería para que parezca que hacen algo cuando en realidad todo sigue igual o peor. Es lo que se llama "hacer política".

Esta cumbre ha servido para ratificar algo que ya sospechábamos: que los parados no importan a casi ningún gobierno, no son un objetivo prioritario. Por eso, Aznar no miente cuando dice que "España va bien". Va bien para sus amigos, para los de su cuerda, para banqueros y empresarios.

Y no lo decimos nosotros, sospechosos de rojerío, al fin y al cabo. Lo dice la mismísima Central de Balances del Banco de España. Un informe publicado durante el pasado mes de noviembre revela que los beneficios netos de las empresas durante los nueve primeros meses del año 97 han crecido un 52%; en los años anteriores lo hicieron un 33,1% (96) y un 49,68% (95). Estas cifras constituyen todo un escándalo social, más cuando el mismo informe desvela, a continuación, que no sólo no se está creando empleo sino que el empleo fijo existente se está sustituyendo por empleo temporal y precario.

Y en este contexto, viene la patronal vasca, Confebask, y responde a las propuestas de creación de empleo de ELA descalificando las medidas de reducción de jornada laboral y de reparto del trabajo y abogando por mayor flexibilidad. Ade-

más, piden incentivos fiscales y rebajas en las cotizaciones sociales. ¡Lo quieren todo!. Tenemos una clase empresarial que, salvo honrosas excepciones, son verdaderas sanguijuelas insaciables.

Este país tiene hambre de justicia. Buena prueba de ello es la respuesta que la convocatoria de encierro-ayuno voluntario promovido por Senideak para llamar la atención sobre la situación que sufren los presos vascos y sus familias ha tenido en los más diversos estamentos sociales, políticos, sindicales, educacionales... En la facultad de Informática de Donosti se juntó gente muy diversa que intercambió puntos de vista sobre el problema, entre ellos el secretario general de ELA, José Elorrieta, y el director de esta publicación, Germán Kortabarria. Acercar a los presos supondría cumplir la ley y ayudaría a ir cerrando heridas. Sin embargo, el ministerio del interior, erre que erre en sus trece. En este tema, como en tantos otros, se pasan la legalidad vigente por el forro.

El grupo Eroski ha sido otro de los grandes "calentadores" de ambiente de este mes de noviembre, poniendo a los trabajadores del comercio y a los pequeños autónomos en pie de guerra con su fallida pretensión de abrir el día 6, un festivo, escudándose en una supuesta demanda de los consumidores. Al parecer, todo el mundo tiene derecho al ocio, a estar con su familia o simplemente a aburrirse y a pegarse con y por el mando excepto los trabajadores-as del sector. El grupo Mondragón padece una enfermedad grave: neoliberalismo agudo.

Nos vamos a Bilbao. Desde que aloja al Guggenheim se ha convertido en la capital de las estrellas. La decisión de abrir el museo en día de descanso para que lo visitara el actor americano Brad Pitt fue de república bananera. Me surge, además, una duda existencial: ¿habrá pagado la media de entradas que se venden en un día habitual?; ¿habrá pagado las 700

pesetas de entrada preceptiva?; ¿habrá pagado...? Con el complejo de Sancho Panza que algunos tienen, seguro que ha entrado por la cara. Bonita, eso sí, pero ¡cara...!

Seguimos viajando. Lo del Tribunal Laboral de Navarra no tiene nombre. Es increíble que la patronal y los sindicatos CCOO y UGT tuvieran la poca vergüenza hace un año de constituir un organismo de encuentro y mediación de conflictos laborales sobre la base de la exclusión a dos sindicatos, ELA y LAB, que representan a más del 35% de los trabajadores y trabajadoras navarros. Es increíble, también, que el ejecutivo foral, que dedica cantidades millonarias al invento, no tomara cartas en el asunto; pero la gota que colma el vaso es el proceso de elección de los supuestos árbitros. Ante el colapso de casos sometidos a arbitraje, el tribunal ha duplicado el colegio de árbitros. Pues bien, un número considerable de ellos no son personas de reconocido prestigio y, sobre todo, independencia, sino todo lo contrario: asesores de la patronal y gente de similar categoría. Vamos, que con la reforma laboral en una mano y "árbitros" como éstos, en la otra, pintan bastos para la CEN.

Termino. Tengo entendido que Iturgaiz y sus chicos y chicas populares del País Vasco han pedido a los Reyes disfraces nuevos tras hacerse público un documento interno en el que analizaban la situación actual del partido y sus estrategias futuras. Los conocidos ya como "papeles del PP" contenían perlas de indudable valor como la calificación de "injustamente vilipendiado" del régimen anterior, o sea, de los 40 años de "pasión"; su propósito de seguir utilizando políticamente el terrorismo, o sus lisonjas al grupo Correo por su incondicional apoyo y defensa del "todo por la patria". Española, por supuestos.

Esto es todo por este año, queridas/os lectores. Felices Fiestas y hasta pronto.



HUMOREA / HUMOR



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

La bochornosa marginación de la mujer en el acceso al mercado de trabajo

Por medio del presente escrito deseo poner en conocimiento de la opinión pública la bochornosa situación de marginación en la que nos encontramos sumidas las mujeres con cargas familiares a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Mi denuncia tiene su origen en las trabas que se me han puesto a la hora de poder acceder a un trabajo continuado, tras haber pasado por etapas de precariedad, por parte de los responsables de la cadena de supermercados Super BM-IFA, por todos conocida en nuestra provincia.

Tras haber consolidado una categoría profesional, a fuerza de sacrificio, en la citada empresa, y haber obtenido el debido reconocimiento por parte de los trabajadores con responsabilidades a los que he estado subordinada, y cuando se me abría un atisbo de esperanza que podía llevarme a consoli-

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.

darme en un puesto de trabajo de forma continuada en dicha empresa, comienzan las pegas y zancadillas para poder ejercitar un derecho básico constitucional, cual es el de trabajar, mediante argumentaciones que vulneran en demasía los más elementales derechos de cualquier trabajador que quiere atribuirse la condición de tal y no la de un esclavo/a.

En el sector del comercio y tras una dilatada experiencia, he de reseñar que son abusivas las exigencias que en materia de jornada de trabajo se vulneran, pero en esta empresa en particular, tales abusos de exigencia llegan al umbral de lo inimaginable; todo ello debido a la propia precariedad del mercado de trabajo, a la poca consideración de la cualificación profesional en el sector y, por último, al temor, lógico por una parte, de engrosar la larga lista de parados, si se atisba cualquier movimiento de solidari-

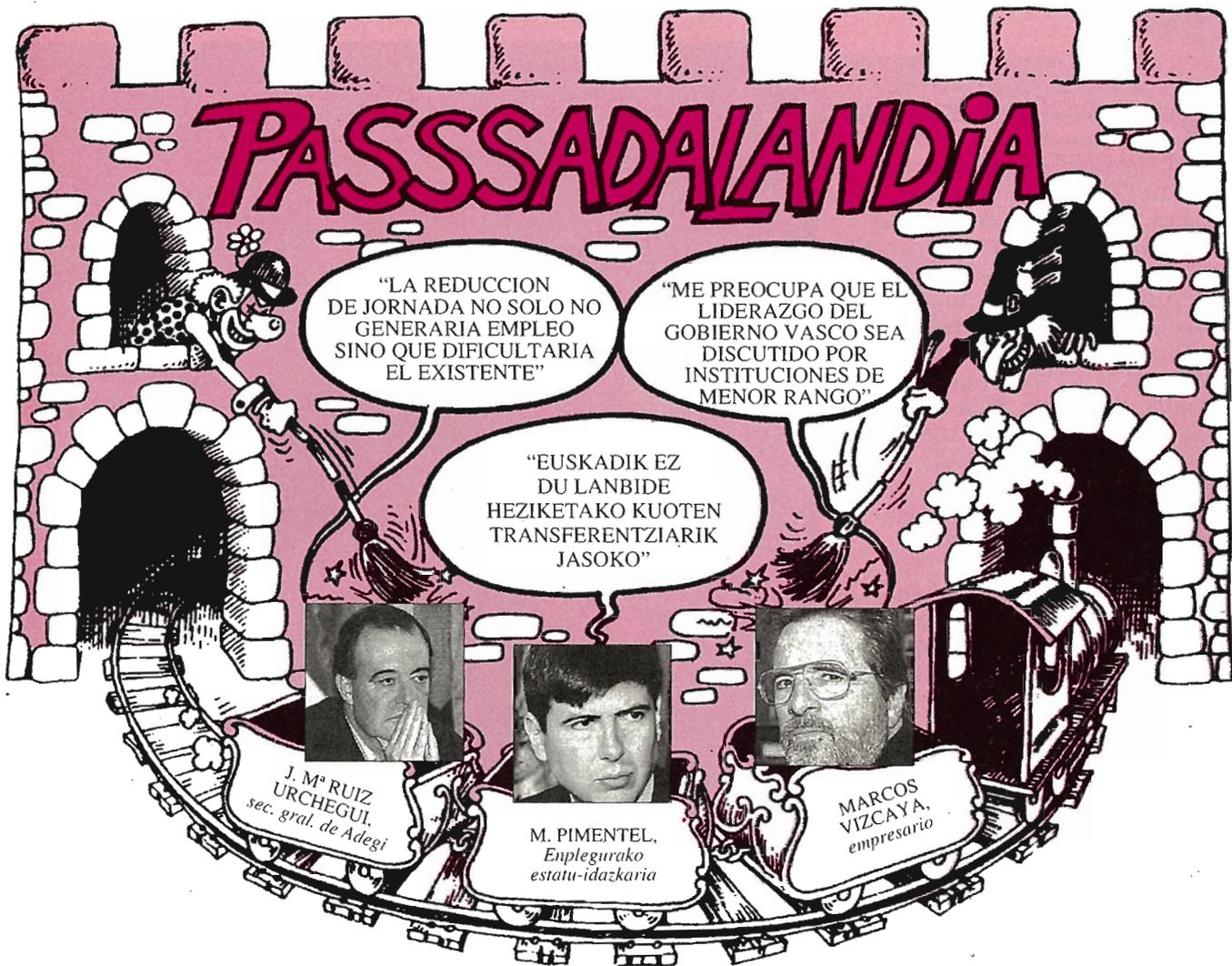
dad que abandere una causa, como la negativa a la realización de muchas más horas de las convenidas, que ni tan siquiera se retribuyen ni compensan y que pudieran contribuir de algún modo al fomento del empleo en este sector. A título de constatación, decir que la mayoría de los trabajadores/as en esta empresa vienen realizando una media de hasta 14 horas semanales más de lo convenido en su cómputo anual.

Sirva la exposición anterior para que el lector se sitúe ante la cruda realidad de unos hechos que desconocerá y que son el origen de la marginalidad más flagrante que esta empresa practica como sistema a la hora de promocionar al personal eventual a un puesto de carácter continuo. Siendo más concreta y en palabras de uno de los responsables de dicha empresa, en materia de horarios "no hay horarios" y que no

cabe hacer excepciones en base a situaciones personales (existencia de cargas familiares) rematando su elocuente exposición con la no menos relación de principios de que... "las jóvenes no exigen, están dispuestas a todo", pero yo me pregunto... ¿hasta cuándo?... quizás hasta que asuman responsabilidades familiares y digan como yo BASTA YA, pero eso al empresario no le preocupa ya que la cadena tiene muchos eslabones y siempre habrá jóvenes o casadas sin cargas familiares que estén dispuestas a todo.

Por todo ello quiero denunciar públicamente a supermercados Super BM-IFA por su práctica marginal, que aboca a las mujeres de mi condición (casada y con hijos) a tener que renunciar al derecho de trabajar, por condicionar el acceso al mismo a unas exigencias de horario de trabajo que imposibilita compatibilizar el desarrollo de la persona en el mundo del trabajo y en el entorno familiar.

Sagrario López Palmero
(Legazpi)



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “UNA PAZ JUSTA Y AUTENTICA PASA POR EL DIALOGO, Y NO PUEDE SER PERMANENTE SI NO SE ASIENTA EN EL RESPETO DE TODOS LOS DERECHOS FUNDAMENTALES”

Jaime Oraa, director del Instituto de Derechos Humanos de Deusto.

✓ “ARGI DAGO 35 ORDUKO LANALDIAREKIN LEHIAKORRA IZATEA POSIBLE DELA”

Lionel Jospin, Frantziako lehen ministroa.

✓ “EN EL MOMENTO ACTUAL SERIA NECESARIO, POR LA PROPIA GRANDEZA DEL ESTADO DEMOCRATICO, EL ACERCAMIENTO DE LOS PRESOS A SU ENTORNO FAMILIAR”

Margarita Robles, magistrada de la Audiencia Nacional.

✓ “LA HOSTILIDAD PATRONAL A LA REDUCCION DE JORNADA ES IDEOLOGICA, PERMANENTE SECULAR... DESDE 1820 A 1936 Y DESPUES, EN TODOS LOS PAISES, SIEMPRE HAN DICHO QUE UNA REDUCCION DE JORNADA ARRUINARIA LA EMPRESA. LA HISTORIA LES HA DESMENTIDO”

Dominique Taddei, profesor de Economía en la Universidad de París.

✓ “OSAKIDETZAK GUZTIA MERKATURAKO GAI BIHURTZEKO JOERA DU”

Carlos Gómez Menchaca, abokatua.

✓ “AHORA, MAS QUE NUNCA, HAY QUE CONSTRUIR UN TERCER ESPACIO CON FUERZA AUTONOMA Y PENSAMIENTO PROPIO SUFICIENTEMENTE POTENTES COMO PARA QUE NI LA MANIPULACION DEL ESTADO NI LA MAS DURA ACCION DE ETA PUEDAN PARALIZARLO EN EL FUTURO”

Ramón Zallo, Pedro Ibarra y Mariano Ferrer, profesores de la UPV y periodista, respectivamente.

✓ “NADIE PUEDE CREERSE QUE LOS PARTIDOS SE FINANCIAN DEL CIELO”

Xavier Trías, conseller de la presidencia de la Generalitat.

✓ “EL MODELO ASIATICO HA PASADO DE MODA”

Michel Camdessus, presidente del Fondo Monetario Internacional.

✓ “EZKERRAREN EZTABAIDA ETA DISKURTSOA PIKUTARA JOAN DIRA DILISTA PLATER MISERABLE BATEN TRUKE”

José Sacristán, aktorea.

Ana Arbulu y Pedro Rollán son dos militantes de ELA que tienen a sus hermanos en la cárcel. En estas entrevistas hemos querido recoger qué significa la dispersión para las familias que la sufren. Arbulu, delegada de ELA en Radio Vitoria, nos habla de las duras condiciones en que la familia se ve obligada a visitar a su hermano en Ocaña por la peculiar forma de repartir los turnos de visita; del importante esfuerzo económico que supone, —punto que también destaca Rollán—, y de las arbitrariedades a que se ven sometidos, como el repentino traslado de Carabanchel a Ocaña, cuando estuvieron casi dos días sin noticias de su hermano. Ana y Pedro destacan la necesidad de que se conozca la situación de los presos y presas vascos, “porque así la opinión pública presionaría en favor de una solución”.



ANA ARBULU, DELEGADA DE ELA EN RADIO VITORIA Y HERMANA DE UN PRESO VASCO

“NO LES ABANDONAREMOS AUNQUE LES LLEVEN A KATMANDU”

Ana Arbulu tiene a su hermano menor Gorka en prisión. Hace casi dos años se presentó voluntariamente en la Audiencia Nacional —había una orden de detención contra él—, pero a estas alturas todavía no ha habido juicio, a pesar de que el año pasado el tribunal le denegó la libertad bajo fianza “porque el proceso estaba muy adelantado”...

LA FAMILIA PAGA

“Mi padre tiene 65 años. Mi madre, 62. Para mi madre, que tiene problemas de cervicales, cada desplazamiento para ver a su hijo es un esfuerzo físico importante. Por razones de salud, mis padres sólo van a ver a mi hermano cuando hay un *vis a vis* de dos horas, es decir, una vez cada dos meses, porque si no, no podrían aguantar el ritmo de viajes”.

“Y nosotros, dentro de lo malo, somos privilegiados porque mi hermano está a 422 kilómetros, en Ocaña. Hay otros

que tienen más de 1.000 kilómetros, y otros, el mar de por medio. La distancia no sólo cuesta tiempo, sino mucho dinero, y por eso los presos y presas que están fuera de la península no pueden tener un ritmo adecuado de visitas”.

DESARRAIGO

“Hay un problema legal: La ley dice que hay que evitar el desarraigo de los presos, y el Gobierno sabe perfectamente que la dispersión produce precisamente eso. Cuando una persona es condenada a varios años, al principio hay mucho ímpetu de su entorno, pero al cabo de diez años y a 1.200 kilómetros de distancia, las visitas que se reciben son

muy pocas. Eso provoca el sufrimiento de los padres. La madre sufre cuando sabe que su hijo no tiene visitas todos los fines de semana, que no recibe el paquete cada quince días”.

“El supuesto fin político con que se emprendió la dispersión no ha dado ningún resultado, por lo que mantener esta situación no responde más que a un chantaje para aislar a los presos de sus familias y entorno, y así minarles. Pero se han olvidado de que la familia y la madre lo es hasta que se muere, y si se tiene que desgañitar, se desgañita. Las familias no abandonaremos nunca a los presos, aunque nos los manden a Katmandú”.

“¿Con qué legitimidad y autoridad moral puede decir el ministro del Interior que su función es hacer cumplir la ley? Porque para él cumplir la ley significa, entre otras cosas, que miles de vascos que tenemos a un familiar en la cárcel, que no tenemos por qué declarar nuestra identidad política, ni qué partido nos gusta, ni a quién votamos o dejamos de votar, no tengamos derechos”.

**“EDOZEIN
JOERAKOAK
DIRELA ERE, SENIDEEK EZ
DUTE ESKUBIDERIK”**

POLARIZACION

"Incluso en casos como el mío, que no estoy de acuerdo con el empleo de la violencia en ningún sentido, me encuentro con que desde un sector de las fuerzas políticas se pretende polarizar a la sociedad: 'Si no te pones a mi lado estás contra mí'. Y yo no me puedo poner a su lado porque me están chantajeando, y son ellos los que están ejerciendo diariamente la violencia en mi vida teniendo a mi hermano a más de 400 kilómetros de su casa".

"Lo más duro me parece que son las pegas que se les ponen para que tengan una asistencia sanitaria en condiciones. Parece mentira que en 1997 no tengan una atención de dentistas mínima. O, por ejemplo, mi hermano, que lleva gafas, no ha podido hacerse una revisión de la vista en condiciones en estos dos años. Pero claro, ¡cómo vas a pedir que tengan una atención sanitaria digna cuando hay presos con enfermedades incurables que deberían estar en casa, y no los sueltan!".

"Por otra parte, a mi hermano le está prohibido participar en los talleres ocupacionales de la cárcel, por 'motivos de seguridad'; y tampoco puede tener material para hacer trabajos en la celda'. ¿Qué cosa puede haber peor que estar encerrado y que no te dejen hacer nada?".

OPINION PUBLICA

"Si la gente conociera esta realidad en profundidad, habría colectivos que estarían exigiendo el traslado de los presos. No me puedo creer que la gente de izquierda de España, por ejemplo, pudiera tolerar una situación como ésta si la conociera de verdad".

"A los ciudadanos de a pie no les preocupan los sondeos. Tienen un margen más de humanidad porque sus puestos de trabajo no dependen de que otros les voten o dejen de votar".

"Lo que están haciendo no es propio de un estado de derecho; es de un país donde utilizan su fuerza para conseguir unos fines políticos. Hacen lo mismo que achacan a HB o a ETA".

"Si la opinión pública lo supiera quizá no podrían seguir utilizándolo. Pero es fácil manipular a la opinión pública".

"Cuando ETA pidió que mejorase la situación de los pre-

"ZERBAIT ONDO EZ DAGOENAREN SUSMOA"

Pedro Mari Rollan Oarso-Bidasoa eskualdeko arduraduna da Ikegafen, eta bere anaia Patxi Valentziako espetxean dago. Duela bost urte giltzaperatu zuten.

—Errespetatzen al dira presoen eskubideak?

—Ez, argi dago ez direla errespetatzen. Ez zaie soilik askatasuna kentzen, beste murrizketa batzuk ere badaude. Senitartekoei ere ez dizkigute eskubide guztiak onartzen: Bati-pat guregandik hurbil egoteko eskubidea aldarri-katzen dugu, ikustera joateko hainbeste kilometro ibili gabe bizitzekoa. Hilero jotzen da Valentziara senideren bat kotxez, eta aldiro 1.200 kilometro dira. Eta kostuaz gainera, okerrera istripuren bat izateko bildurra da, seme-alabak etxean geratzen baitira.

—Zer egoeratan dago zure anaia?

—Isolamendu egoeran. Horrek esan nahi du patiora irteteko egunean ordu t'erdi besterik ez daukala, eta dutxa bakarra, ematen diotenean. Bestalde, Patxi soziologia ikasketak egiten ari da, eta inolako



erraztasunik ez diote ematen, euskarazko liburuak bereganaino iristeak sekulako lanak ematen baititu.

—Aski ezaguna al da espetxeetako egoera, eta presoen sendiek jasaten dutena?

—Oro har, bai, baina horrenbeste urteren ondoren gatazkak ia herritar guztiak nazkatu ditu. Gizarteak somatzen du espetxeetan zerbait ez dagoela guztiz ondo, baina nekea hain da handia, non ez dituzten galderarik egiten.

—Zer egin dezake euskal gizarteak presioa eragiteko?

—Onartu beharra du arazo larri bat daukala eta jarre-

ra mugigaitz edo manikeoekin ez goazela inora, gatazka luzatu besterik ez dela egiten. Legea betetzen ez denean harridura geratzeko gaitasuna berreskuratu behar dugu: Gernikako Estatutua, Legebiltzarraren presoak hurbiltzeko erabakia, etab. Eta jarrera tinkoago batekin, politikoei fitxak mugitu ditzaten lortu behar dugu.

—Zer deritzozu ELAK dispersioaz esan duenari?

—Klase-sindikatu legez, bere afiliatu kopuruaren administrazio hutsa baztertu eta sindikalismo bizia egiten duela uste dut, moldatzen ez dena; aitzitik, ibil litezkeen bideak erakusten ditu. Nola isilduko da ba Ertzaintzaren gan, espetxe-funtzionariengan edota gurearen moduko hainbeste familiarengan egundoko zama duen arazo baten aurrean?

ELAK jarrera ausarta hartu du, eta patronalak edota hedabide askok beste era bateko erakundea izatea nahiko lukete. Halere, ildo honi jarraitu behar diogu, eta beste batzuri ere bai, urriak 18an Gernikan izan zen ekitaldiarenak bezala.

sos y presas, que el Gobierno empezara a moverse, el PP contestó que ETA debía dejar totalmente las armas, y otros dijeron que el anuncio

era pura propaganda. Ahora bien, si tienes verdadera voluntad de solucionar los problemas, tienes que agarrarte a un clavo ardiendo y decir:



■ AYUNO POR EL ACERCAMIENTO. Representantes de numerosos sectores sociales y organizaciones vascas, entre ellos ELA, llevaron a cabo un ayuno de tres días para pedir el acercamiento de los presos vascos a Euskal Herria, entre los pasados 27 y 30 de noviembre en Donostia.

'ETA ha hecho un movimiento; yo voy a hacer uno también, de manera que los que han hecho el gesto me hacen otro de vuelta, a ver si propicio uno más'. Para que, poco a poco, —'tú me das, yo te doy'— al cabo del tiempo, podamos sentarnos a una mesa y hablar".

"Pero no quieren. No les importamos. ¡Que se están muriendo los padres de los que están fuera de la península! ¡Que tienen muchos años! Algunos acusan a Gestoras o Senideak de hacer el "lavado de cerebro" a los familiares de presos, aprovechando los viajes en autobús, pero no hace falta: basta su propia política. Una madre no necesita que vaya nadie a contarle una historia política determinada, porque la está sufriendo en sus carnes".

G. Zeberio

LABUR

✓ **SINDICALISTAS DE ELA ABSUELTOS**

El Juzgado de Instrucción número 1 de Barakaldo ha absuelto al responsable comarcal de la función pública en la Margen Izquierda, de la acusación presentada por el delegado de Seguridad Ciudadana del ayuntamiento de Barakaldo, por presuntas amenazas.

También el Juzgado de lo Penal nº 5 de Bilbao ha absuelto a tres miembros de la Sección Sindical de ELA de la Universidad del País Vasco, de la querrela presentada frente a ellos por presunto delito de injurias y calumnias por un miembro de la Junta de Gobierno y Comisión de Disciplina de la UPV-EHU.

Tanto la denuncia como la querrela pretendían, sin duda, amedrentar y condicionar la actividad y libertad sindical de los militantes de ELA, lo que evidentemente no se ha logrado.

✓ **INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Inspección de Araba ha procedido a extender Acta de Infracción a la empresa Hospital Santiago Apóstol-Osakidetza, por incumplimiento de las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto de la obligación empresarial de proporcionar a los delegados de prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Dicha infracción está catalogada como grave, y conlleva una sanción de entre 250.000 y 5.000.000.-pts., dependiendo de circunstancias como el incumplimiento de requerimientos previos, número de trabajadores afectados, etc. Se trata de la primera actuación de la Inspección en esta materia, algo que se venía demorando y echando en falta.

SEGURTASUN JURIDIKOA KOLOKA



putatzen dira kotizazio egunak.

Lege berria atzeranzko efektorik gabe aplikatzeko tan, —hori eskatzen baitu den gutxieneko segurtasun juridiko bat aitortzen duen sistema batek—, ba dirudi 1994 urterarte denbora partzialeko lanean sartutako jornada bakoitza kotizazio-egun bateko balioarekin geratu beharko luketela betirako, eta lege berria berau indarrean jarri eta gero sartutako lan egunei aplikatu beharko litzaiekela soilik. Irizpide hau onartzen zuten

sen onez Autonomia batzuetako Epaitegi Goikoek —Euskadiako ez bezela, egia esan—.

EMAKUMEAK, OKERRAGO

Bada, estaduko Epaitegi Gorenak doktrina bategintzan jaulkitako epai parrasta baten ondorioz, kotizazio-egun baten balioa zuten lan egun haiek eta berak, ez dute balio bera, diralako kotizazioak 1994 urtetik aurrera baliatu behar ezker. “Lenengo” eta “bigarren” mailako retroaktibitatearen arteko diferentziaren kontua, edo trikimailua.

Emakumezkoak dira gehienbat denbora partzialeko lanean ari diranak, eta beurak nozituko dute gehien salatutako ondorioa, diskriminazio kutsua duena Europako Elkarteko Hautitegiak adierazi izan duenez.

Nahiko ulergaitz egiten diran erabakiak ikusten dira epaitegietan, arlo laboralean ere bai, urrutia go gabe. Denbora partzialeko lanean aritutakoak bolara batean eta Seguridade Sozialera zahar sariaren eske edo elbarri-pentsioaren eske joandakoak adibide bat eskein dezakete, zurturik gertatu zaienaren aurrean.

Denbora partzialeko lanean, lan egindako egun bakoitza kotizazio-egun oso bat haina balio izan du 1994 urterarte, eta halakotzat konputatu egiten zen legearen arabera, naiz eta sartutako orduak jornada osotzat legean edo hitzarmen kolektiboan jarritakora iritxi ez.

Gerogarrenean, lege aldaketa bitarte, denbora partzialeko jardunean, lan egun bakoitzeko ez da konputatzen kotizazio-egun bat, ez bada eze legean edo konbenioan jornada osotzat ezarrita dagoen ordu kopurua betetzera iristen den aldiko kon-

J.B. Harriola





■ TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y COMPUTO DE PERIODO DE COTIZACION

De la Comarcal de la Margen Derecha se piden referencias sobre el tema del cómputo de los períodos de cotización a efectos de prestaciones de seguridad social, en virtud de cotizaciones derivadas de contratos a tiempo parcial. Se trata de casos que están afectando a mujeres mayormente, de sectores como la limpieza o enseñanza.

El tema es importante porque de él depende no sólo una mayor o menor cuantía de la prestación de la seguridad social, sino incluso el derecho mismo a la prestación por no completar el período mínimo de carencia.

VALOR DE LAS COTIZACIONES

El tema que se plantea es la forma de cómputo de las cotizaciones efectuadas en caso de trabajo a tiempo parcial, a los efectos de cubrir los períodos de cotización: si debe computarse como día cotizado la cotización efectuada por cada jornada, cualquiera que fuera el número de horas de trabajo, o si deben

tenerse en cuenta las horas efectivamente trabajadas, de modo que los días de cotización objeto de cómputo han de ser los teóricos que resulten de dividir el número total de horas trabajadas, y consiguientemente cotizadas, por el número de horas que componen la jornada ordinaria de trabajo.

Hasta la fecha del 1 de enero de 1994 la jurisprudencia del Tribunal Supremo (sentencias de 26 de mayo y 18 de octubre de 1993) era contundente en la defensa de que día trabajado equivalía a día cotizado, con independencia del número de horas; ello en base a la inexistencia en contra de norma válida expresa sobre el particular, y en aplicación del art. 74.4 de la Ley General de Seguridad Social de 1974 que únicamente contemplaba cotizaciones por días y no por unidades inferiores.

La novedad se produce con el Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, que con efectos de 1 de enero de 1994 determina que "en los supuestos de contratos a tiempo parcial, a efectos de reunir los períodos mínimos de cotización exigidos en el Régimen de que se trate, para causar derecho a las prestaciones correspondientes, se computarán las horas o días efectivamente trabajados"; añadiéndose que "a tal fin, cuando se trate de trabajo por horas, el número de días teóricos computables será el resultado de dividir la suma de las horas efectiva-

mente trabajadas por el número de las que constituyan la jornada habitual para la actividad de que se trate".

RETROACTIVIDAD DE LA NORMA

Una vez existente la nueva norma, otra cuestión era si, en relación a las prestaciones —jubilaciones, invalideces, etc.— causadas con posterioridad a la reforma, se producía una doble forma de cómputo de las cotizaciones, según correspondiesen a períodos de trabajo anteriores o posteriores a la reforma, o se aplicaba en bloque la nueva normativa.

Unos Tribunales Superiores entendieron que, no cabiendo efectos retroactivos de normas restrictivas, a las cotizaciones realizadas hasta el 1 de enero de 1994 debía aplicarse la jurisprudencia ya indicada (día trabajado igual a día cotizado, con independencia de las horas), mientras que sólo a las cotizaciones posteriores a la reforma se aplicaría la nueva normativa.

Otra línea, defendida por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (STSJ País Vasco de 15-3-96, A. 476) ha entendido que la nueva normativa restrictiva se aplica en bloque a todas las cotizaciones, para las prestaciones causadas a partir de 1 de enero de 1994; denegando de esta forma prestaciones de jubilación e invalidez solicitadas.

El Tribunal Supremo ha acogido esta última línea, ratificando las resoluciones del TSJ del País Vasco, mediante sentencias dictadas en unificación de doctrina de 7, 13 y 14 de febrero, y 30 de abril, todas de 1997 (A. 1168, 1264, 1350 y 3558).

Según el Tribunal, ello no supone retroactividad de la norma, porque no se aplica a situaciones o derechos consolidados a la entrada en vigor de la norma (retroactividad en sentido máximo, prohibida en virtud del principio de seguridad jurídica), sino a situaciones (jubilación, invalidez, etc.) nacidas con posterioridad. Se trata, en definitiva, de distinciones conceptuales que difícilmente explican la falta al menos de un período transitorio de aplicación gradual de la nueva norma para evitar situaciones injustas.



LA ONCE EXPLOTA COMO UNA MULTINACIONAL

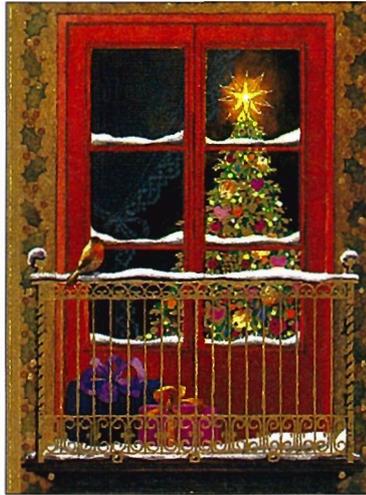
Los sindicatos ELA, CCOO y LAB de la ONCE están protagonizando diversas movilizaciones en defensa de un convenio más justo y solidario. Los puntos centrales de la plataforma que defienden estos sindicatos son: empleo estable, similares salarios, derecho a un horario, creación de nuevos puestos de trabajo, un sistema de contratación clara, ascensos y traslados no arbitrarios de uso exclusivo de directivos y allegados... Se trata, en definitiva, de negociar un convenio de verdad y que éste se aplique.

ELA, CCOO y LAB han culpado a UGT de la actual situación de precariedad y de verdadera explotación que sufren muchos de los trabajadores/as de esta organización, a la vez que han hecho un llamamiento a los trabajadores de la ONCE para que se movilicen, ya que "la dejación y la desmovilización es lo que nos ha llevado a la situación actual".

ZORIONAK ETA URTE BERRI ON

Egoera uneotan goibela bada ere, ez dugu aurtengo lana itxaropenezko mezu bat eman gabe amaitu nahi. Egunak joan eta egunak etorri ostera ere joan zaigu urtebete. Ez nahi bezain ongi, gaizki kasu askotan baina iritsi gara urtearen azken egunetara.

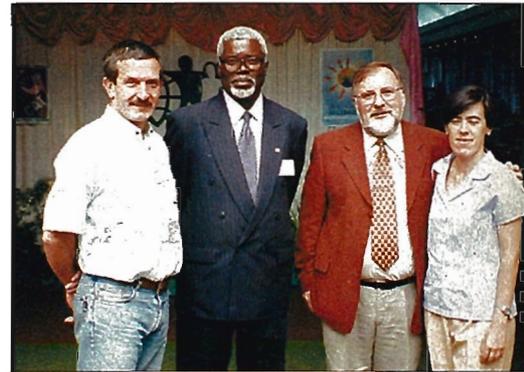
Jaso ezazue agur bero bat. Eguberri zoriontsuak eta urte berri ona opa dizkizuegu, irakurle eta adiskide guztioi.



¡FELICES FIESTAS!

Desde este último número de Landeia en 1997 deseamos a todos nuestros afiliados/as y amigos/as una muy feliz Navidad y un buen año 1998.

Que el trabajo, el amor y la solidaridad se conviertan en elementos cotidianos de nuestras vidas y nuestra sociedad.



LA CMT SE PONE AL DIA EN SU 24º CONGRESO

Entre el 1 y el 6 de diciembre pasado se celebró en Bangkok, Thailandia, el 24º Congreso de la Confederación Mundial del Trabajo.

ELA, representada con dos delegados, participó activamente en los trabajos del Congreso, cuyo lema "Luchemos por un cambio de rumbo", abogaba por la construcción de un proyecto alternativo al pensamiento único, desde la realidad cotidiana y de base, fundado en las aspiraciones reales, los derechos y la dignidad de las mayorías trabajadoras.

Temas tales como la globalización y la mundialización y sus efectos en las clases más desfavorecidas así como las alternativas del movimiento de los trabajadores fueron temas centrales del Congreso.

Durante el mismo se eligió a Willy Thys nuevo secretario general y a Fernand Kikongi, presidente.