

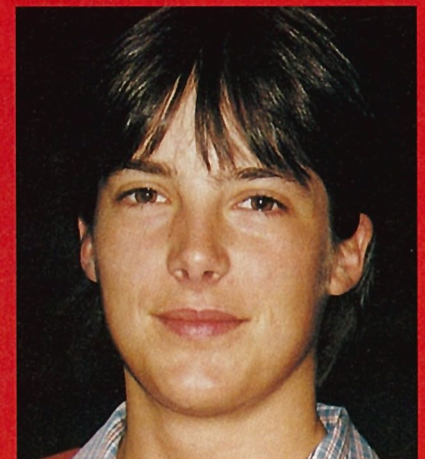
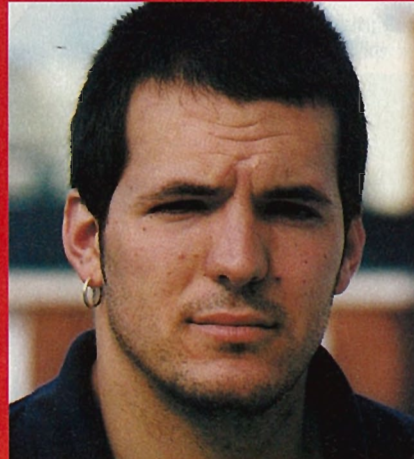
Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL



■ CON LA
INCORPORACIÓN
DE SEIS NUEVOS
MIEMBROS AL
COMITÉ NACIONAL,
ELA DA UN NUEVO
PASO EN SU PROCESO
DE RENOVACIÓN
INTERNA

Caras nuevas en la dirección de ELA



Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 75 IRAILA 1999 SEPTIEMBRE

- 3 EDITORIALA** EDITORIAL
Pentsioak eta botuen ehiza
- 6/8 ZER BERRI** ACTUALIDAD
Negociación colectiva y actividades confederales
- 9 LEGEAREN BUELTAK** PAGINAS JURIDICAS
Contrato de relevo y contrato de sustitución
- 10 LAN OSASUNA** SALUD LABORAL
Los factores físicos afectan a las personas en función del sexo
- 11 INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
Larrialdi isila
- 12/13 ELKARRIZKETA** ENTREVISTA
"Carrera de obstáculos". Denuncia de la dramática situación laboral de las personas con minusvalías
- 14/15 MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
CESen IX. Kongresua. No hay trabajo de niños. Clases entre los refugiados
- 22/23 EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
La riqueza crece, pero se distribuye peor
- 24/25 ERREPORTAIA** REPORTAJE
"Justizia ere euskaldun".
- 26 GAIA** TEMA
Irakaskuntza, gizarteari begira
- 27 HARIRA** HABLANDO CLARO
Suspensión de pagos y quiebra (I)
- 28/29 ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas y hemeroteca
- 30/31 HILEKO KRONIKA** CRONICA DEL MES
Juan, para siempre

ERREDAKZIO TALDEA

Director / Zuzendaria: German Kortabarria

Coordinadora / Koordinatzailea: Nerea Ispizua

Redactores / Idazlariak: Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Bizente Harriola, Iñigo Sagarna y Amaia Betelu

Edita / Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua

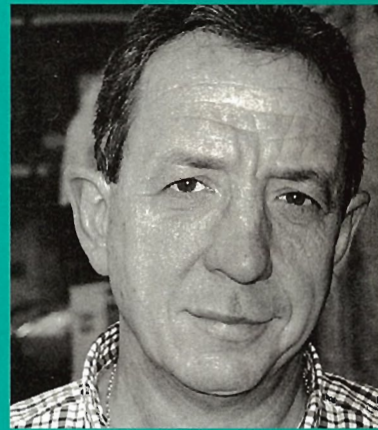
Imprime / Moldiztegia: Gestingraf

Depósito legal: BI-195-98

45 Renovación

ELA da un nuevo paso en su política de renovación interna con la incorporación a la dirección del sindicato de 6 nuevas personas -5 de ellas mujeres- jóvenes y euskaldunes.

Artículo de opinión del secretario general adjunto, José Anton Cestona.



16 19 "Vamos a mover a la patronal"

Elorrieta anuncia un otoño caliente si la patronal vasca sigue negándose a abordar el debate sobre la reducción de jornada.

Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva, adelanta las reivindicaciones básicas y el plan de actuación de los próximos meses.



20 21 ELA rinde un sentido homenaje a Juan Olaskoaga

Juan Olaskoaga, líder de ELA desde los tiempos más duros de la clandestinidad y secretario general de la Federación del Metal durante más de quince años, falleció el pasado 8 de agosto cuando buceaba cerca de Barrika, en la costa vizcaína. El homenaje de sus numerosos compañeros y compañeras en su larga trayectoria de militancia tuvo lugar el 10 de agosto en el cementerio de Zarautz, localidad donde nació hace 56 años.



Pentsioak eta botuen ehiza

Pentsioak izan dira, Afrikako kolonia espainoletako gobernuarekin eta Sevillako *Giraldillen* ikuskizunarekin batera, udako gai politikorik aipatuena estatu mailan. Espainiako politikari, sindikalista eta hedabideek hitzetik hortzera erabili dute pentsioak igo beharra, bai Kataluniako Pujolek, baita Andaluziako Chavesek ere. PP, PSOE, CiU, hemengo eta hango komunikabideak...

Berez sesioa pentsio ez-kontributiboan inguruan piztu bada ere, gobernuan jende azkarra eta prestua dagoela frogatuz, PPkoek aidean hartu dute pelota eta, kolpe are arinagoz, pentsio-sistema osoari astindua eman beharra mahairatu dute, erretiroak berriro murrizteko asmoa, alegia.

Hau guztia batik bat urrian Katalunian eta 2000ko udaberri aldera estatu osoan izateko diren hauteskunde giroan sortutako auzia dugu. Zenbait autonomitako gobernuak pentsioak hobetzen hasi direnean Gobernu zentralak erabateko uniformetasuna eta berdintasuna aldarrikatu du. Noski, PPren berehala bat egin dute Gizarte Segurantzaren 'kutxa bakarraren aitzindariak, UGTk eta CC OOk. Geure iritzirako, ordea, pentsioek eta babes sozialak hauteskunde inguruko liskarretatik at beharko lukete, gai oso larriak baitira botu ehizan ibiltzeko.

Bestalde, hego Euskal Herriko bi erkidegoetan pentsioen etorkizuna beste auzi batekin dago lotuta: indarrean dagoen egitura juridiko-politikoaren porrota. Nafarroako Foruaren Hobekuntzak eta Gernikako Estatutuak Gizarte Segurantzaren kudeaketa ekonomikoaren eskumena –beraz, pentsioena– biltzen dute, baina Madrilak hori ematerik ez du onartu, eta ez dirudi aurrerantzean jarrera aidatuko duenik.

Ez dezakegu ahaz zein babes sozial eredu nahi dugun; Euskal Autonomi Erkidegoak eta Nafarroak askatasun handia dute, nahi izanez gero, Kontzertu Ekonomikoa eta Hitzarmen Ekonomikoak aukera ematen baitute. Eta gizarte eredu horrek uneotan izen bat badu: Eskubide Sozialen Karta (Iruñean atzera bota zena eta Legebiltzarrean lantzen ari dena).

Pentsioei buruz, alde batetik, egun laguntza soziala jasotzeko dagoen adin muga kendu behar da Gasteizko Legebiltzarrean: izan ere, zenbaitek IMI laguntza jaso ondoren 65 urterekin gutxieneko pentsioa, baxuagoa, hartzen du. Horregatik bermatu egin behar da erretiratzeko adin ofiziala iritsitakoan herritarren diru-sarrerara gutxieneko soldataren pareko izan dadin.

Baliabideak geure eskuetan dauzkagu, eta abagunea ere ona da erabakiak hartzeko: ekonomiak sortzen duen aberastasuna hazten ari da. Gainera, duela gutxi ELAk salatu duen legez, pentsioetara eta babes sozialera bideratutako diru kopuruaren jaitsierari aurre egin behar diogu. Hazkundera egokia izan dadin banatzea ere ezinbestekoa baita.





Renovación

En ELA estamos inmersos en un proceso de renovación del que es exponente la incorporación de seis nuevos miembros al Comité Nacional, órgano de dirección política de ELA. Conviene recordar que el Comité Nacional está integrado por un total de 36 miembros: 12 en representación de las Federaciones profesionales, 12 en representación de las Uniones comarcales y los 12 miembros del Comité ejecutivo. Estamos ante una renovación importante desde el punto de vista cuantitativo —un cuarto de los representantes de las federaciones y comarcales— y cualitativo, ya que supone la integración de más gente joven y la incorporación de cinco mujeres al Comité Nacional.

El desafío de la renovación generacional se le plantea a cualquier organización y, dada la incertidumbre que implica todo cambio, las organizaciones tienden a retrasarlos. Pero dejar la renovación para cuando no quede más remedio no nos ha parecido una buena política. Hemos preferido empezar a introducir cambios de importancia antes de que sean estrictamente necesarios. Hay varias razones para ello.

En primer lugar, el mercado de trabajo se está transformando con gran rapidez, sobre todo para las personas más jóvenes. Es imprescindible la presencia en puestos de responsabilidad de gente que, por su edad y experiencia vital, pueda sintonizar adecuadamente con esa nueva realidad laboral.

Además, ELA ha optado por luchar por un cambio del modelo de sociedad; hemos decidido ir por una vía alternativa, configurar un proyecto que requiere grandes energías y una intensa actividad militante. Nuestro objetivo no es formar parte del *establishment*, ni convertirnos en respetables administradores de las parcelas que el poder nos quiera conceder. La experiencia sigue siendo un valor, pero no un valor absoluto. ELA no es una organización de escalafón ni los puestos de máxima responsabilidad se adjudican por turno de antigüedad.

Otra razón importante para los cambios introducidos es la nula presencia de mujeres en los máximos niveles de responsabilidad. Mientras que el porcentaje de afiliadas de ELA se va acercando a ese 35% que las mujeres ocupan en el mercado de trabajo, su cuota en puestos de responsabilidad es mucho menor. Esa realidad, a la que se pueden buscar todas las explicaciones que se quiera, es incoherente con el proyecto de igualdad que defiende este sindicato.

No cabe duda de que estos cambios tienen un componente de acción positiva y fuerzan algunas situaciones. Aunque también debe quedar claro que nadie entra en el Comité Nacional de ELA sólo por el hecho de ser mujer o joven, sino porque ha desarrollado un trabajo y ha demostrado unas condiciones que la capacitan para esa responsabilidad.

Por otra parte, quiero destacar la positiva actitud de quienes se han visto afectados por los cambios y han dejado sus puestos en el Comité Nacional, así como de las personas que legítimamente podían aspirar a ellos. Los cambios afectan a militantes con trayectorias larguísimas y plenas de trabajo dedicado a la organización, que no sólo no han sido freno para los cambios, sino que han contribuido activamente a realizarlos. Evidentemente, la historia de las personas que salen del Comité Nacional no acaba aquí; hoy son tan necesarias como ayer y van a asumir nuevas tareas y responsabilidades. Tengo que subrayar en cualquier caso que son un ejemplo de disposición y entrega a ELA como proyecto colectivo.

Estamos, pues, en una fase de cambios importantes. En los próximos años la generación de la clandestinidad, la que recogió del presidente Manu Robles-Arangiz la antorcha de la legitimidad histórica, va a ir dejando los puestos de primera línea en la dirección del sindicato. Una nueva generación se está ya incorporando a los órganos de ELA.

JOSE ANTONIO CESTONA

Secretario general adjunto

Belaunaldi berri baten aldeko apustua

ELAko Komite Nazionalak sei kide berri izango ditu. ELAk azken aldi honetan bultzatu duen berrikuntzaren adierazletzat har daitezke aldaketa hauek eta, aldi berean, belaunaldi berri baten aldeko apustua. Era berean, hutsune handi bat beteko da: afiliazioaren %35 direlarik, emakumeen presentzia murrizta zen sindikatuko aginte maila garrantzizkoenetan. Lan merkatuak erronka berrien aurrean jarri gaitu eta ezinbestekoa da errealitate honekin bat egingo duten belaunaldiari behar hainako protagonismoa ematea. Hizkuntz normalizazioaren bidean, berriz, guztiak euskaldunak ditugu. Berandu baino lehen, egoera berrietara egokitu beharra dago, gazteei ardura berriak eskeiniz. Beharizan honi muzin egiteak sindikatuari ez lioke onik egingo.



MARI KRUZ ELKORO
(Durango-Gernikalde
Eskualdeko Idazkaria)

30 urte (Durango). Zuzenbidean lizentziatua. Durangoko profesio-arteko arduraduna izan da.



LEIRE TXAKARTEGI
(Deba Eskualdeko Idazkaria)

26 urte (Ondarroa). Zuzenbidean lizentziatua. ELAko zerbitzu juridikoetatik dator.



BEGOÑA DIEZ DE ULZURRUN
(Bilbo Eskualdeko
Idazkaria)

39 urte (Iruñea). Geografia eta Historian lizentziatua. Musika ikasketak. Irakaslea. Ikasletoleako langile-ordezkarria. Aukera Berdintasunerako Alorreko arduraduna da.



MARI JOSE VISO
(Zerbitzu Publikoen Federazioa)

30 urte (Gasteiz). Zuzenbidean lizentziatua. ELAko zerbitzu juridikoetan aritu ondoren, Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federazio-ko (ETEF) Idazkaritzako kidea izan da. Osakidetza arloko arduraduna da Bizkaian.



GORKA VIERGE
(Iruñerri Eskualdeko
arduraduna)

24 urte (Txantrea-Iruñea). Geografia eta Historian lizentziatua. Expert lantegian aritu ondoren, Hobetuz, Langileen Prestakuntzarako Euskal Erakundearen ELAko ordezkarria izatera pasa zen. Gazte arloko arduraduna da.



AMAIA MUÑOA
(ETEF)

25 urte (Aix-en-Provence). Enpresa zientzietan lizentziatua. Egun Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federazio-ko (ETEF) Idazkaritzako kidea dugu. Hobetuz, Formakuntza Iraunkorreko Euskal Erakundearen ELAko ordezkarria.

Negoiazio kolektiboa

negociación colectiva

METAL

Protestas en Daewoo

La plantilla de Daewoo de Vitoria, que durante el pasado mes de julio protagonizó una huelga de varios días, ha retomado las movilizaciones y ha llevado a cabo un nuevo paro en el mes de setiembre, al no haberse alcanzado un acuerdo con la dirección de la empresa coreana en la negociación del convenio colectivo. Los trabajadores reclaman a la dirección de Daewoo compromisos en materia de estabilidad en el empleo y la equiparación salarial a las condiciones que se recogen en el convenio provincial, lo que supondría un incremento medio de 50.000 pesetas.

50.000 horas extras en Orbegozo de Zumarraga

La sección sindical de ELA en la empresa siderúrgica Esteban Orbegozo (Zumarraga) ha criticado el pacto de empresa suscrito por CCOO, ya que "da cobertura a las más de 50.000 horas extras que escandalosamente se vienen realizando año tras año".

ELA ha denunciado, asimismo, que el convenio "tampoco cierra definitivamente la posibilidad de que la empresa vuelva a utilizar para los trabajos de producción a trabajadores cedidos por empresas subcontratistas o de servicios, circunstancia que ya motivó una denuncia ante la Inspección de Trabajo por parte de ELA y LAB". Según la sección sindical de ELA, el convenio colectivo ha rechazado las fórmulas para sustitución de trabajadores aprobadas por el CRL, al incorporar como única vía para las prejubilaciones el contrato de relevo, al mismo tiempo que se establecen salarios inferiores a los de plantilla para los nuevos contratados.

Aparteko ordurik ez Herramientas Bellotan

Herramientas Bellota enpresan aparteko orduak ezabatzeko akordioa sinatu berri du enpresa batzordeak zuzendaritzarekin. Gehiegizko orduak kasu berezietan egin ahal izango dira, eta neurri zorro-

tzak hartuko dira hauek ahalik gutxien izan daitezten. Orain arte bezala, aparte-ko ordu hauek egun libreekin ordainduko dira.

Soldaten igoera %3,65koa izango da eta Lan Harremanen Kontseiluan onartutako ordetzatze kontratua erabiltzeko konpromisoa hartu dute bi aldeek, bestea

Movilizaciones en Gamesa aeronáutica

La plantilla de Gamesa Aeronáutica de Gasteiz, compuesta por 700 personas, ha iniciado una campaña de movilizaciones en demanda de mejores condiciones salariales y laborales. El Comité de empresa ha denunciado, asimismo, el elevado número de las horas extraordinarias que habitualmente se realizan y el alto nivel subcontratación, en su gran mayoría de empresas extranjeras, existente en Gamesa "para frenar cualquier incremento de plantilla".

CONSTRUCCION

Concentraciones contra los accidentes

Delegados/as de ELA y LAB han protagonizado diferentes concentraciones ante la sede de la patronal Confebask y la Inspección de Trabajo en protesta por el incremento de la siniestralidad en la Construcción. Javier Caridad, responsable del sector en Bizkaia, atribuyó este incremento al alto índice de precariedad y de subcontratación existente. En el

primer semestre de este año se habían incrementado los accidentes en un 10%.

FETA-ETEF

ELA denuncia el cierre de la planta de Iparlat de Bilbao

ELA se ha opuesto al plan de reestructuración presentado por la dirección de Iparlat, que contempla el cierre de la planta de Bilbao: "Es una decisión política que conllevaría la desaparición de un centenar de empleos".

ELA ha criticado también este plan de reestructuración que "apuesta con dinero público vasco (600 millones) por la planta de Cantabria, perjudicando de esta manera a la planta de Bilbao, donde hace cinco años hubo una inversión de mil millones de pesetas".

Mobilizazioak arrain-kontserbagintzan

Hiru hilabete eta erdiko negoziazioak ez du ezertarako balio izan. Ugazabek ezezko borobila eman diete langileen bi errebindikazio nagusiei: kontratuen iraunkortasuna eta soldaten igoera. Arazo bi hauez gain, sektore honetan ematen den bereizkeria salatu dute langileek.

Negoiazio mahaian aurrerapenik ez zegoenez, mobilizazioetara jotzea erabaki dute arrain kontserba sektoreko langileek. Lan-hitzarmenak mila eta bostehun



bat langilerengan du eragin zuzena, eta neurri txikiago batean hegaluze edo antxoaren kanpainetan ari direnengan.

Nuevas movilizaciones en Euskaltel de Gipuzkoa

Los trabajadores y trabajadoras del servicio de Euskaltel en Donostia, que está subcontratado a Telepromotion, tienen previsto retomar las movilizaciones en protesta por sus condiciones laborales. La sección sindical de ELA ha denunciado los altos niveles de precariedad que padecen así como la "actitud cerrada a la negociación de una empresa que, desde Madrid, pretende imponer unas condiciones salariales indignas y una inestabilidad absoluta en el trabajo". El salario bruto de las cerca de 200 personas que trabajan para Telepromotion no supera las 100.000 pesetas.

Paros en la limpieza de la Administración de la CAPV por las 35 horas

Las trabajadoras y trabajadores del servicio de limpieza de la Administración Pública de la CAPV secundaron mayoritariamente los paros de dos horas realizados el pasado mes de junio ante "la imposibilidad de avanzar en la negociación del convenio colectivo". Entre sus reivindicaciones se encuentran la reducción de la jornada laboral a 35 horas y un incremento salarial superior al IPC en los dos años de vigencia del convenio. A lo largo de septiembre se estudiará un nuevo calendario de movilizaciones.

4% de subida en el sector vinícola alavés

Tras tres días de huelga en el sector, los sindicatos ELA, UGT, CCOO y LAB firmaron con la patronal el convenio de vinícolas de Alava, que recoge para los dos años de vigencia sendos incrementos salariales del 4% y una paga "de viñas" de 10.000 pesetas para cada año. En consonancia con lo establecido en el acuerdo sobre el empleo del CRL, se aboga por la supresión de las horas extras. El convenio recoge, también, el compromiso de regularizar la situación de los trabajadores/as del campo.

ZERBITZU PUBLIKOAK

Adostasunik ez Administrazio Publikoan

35 orduko lan astea ezartzeko sindikatuek eta administrazioak osatutako



negoziazio mahaian ez zen inolako akordiorik lortu. ELAren iritziz, Eusko Jaurlaritzak ez zuen akordiorako boron-daterik agertu, eta sindikatuak negoziazioak hutsean gelditu daitezkeela ohartarazi zuen. Era honetan, Eusko Jaurlaritzak ez duela enplegu berririk sortzea aurreikusten gogoratu zuen ELAK.

Bestalde, ELAk salatu zuenez, Administrazioak funtzionarien aurtengo soldata sindikatuekin negoziatu barik erabaki du.

Erizain eskasia Basurton

Bilboko Basurto Ospitaleko erditze sailean erizainak falta direla salatu du bertako ELAren atal sindikalak. Duela hiru urte ospital honetan erditzeko anestesia epidurala ezarri zenetik, aurreikuspenak erabat gainditu dira, erizainen kopurua eta azpiegiturak egungo egoerara egokitu ez direlarik.

Paro en la Orquesta Sinfónica de Bilbao

Los músicos de la Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) han denunciado el "incumplimiento sistemático del convenio" por parte de la gerencia, y han llevado a cabo un paro para protestar por esta situación. En concreto, se incumple el calendario laboral acordado, no se respeta la categoría profesional y no se cubren debidamente las bajas médicas.

Movilizaciones en la Diputación de Gipuzkoa

Los delegados y delegadas de ELA han llevado a cabo movilizaciones para protestar contra la actitud de la Diputación de Gipuzkoa que, a pesar de que una sentencia declara improcedente el despido de una trabajadora y reconoce su cesión ilegal a la Diputación, ésta se niega a readmitirla.

IRAKASKUNTZA

ELA exige un convenio para la enseñanza privada en Navarra

La Federación de Enseñanza de ELA no ha suscrito el convenio de la enseñanza privada de Navarra al considerar que un acuerdo en materia salarial "no es suficiente", ya que los trabajadores y trabajadoras de este sector "reclaman a voces un convenio".

BESTEAK

Gipuzkoako langile guztiak Geroaren barne

Hiru urte eta erdi bete ditu Geroa, pen-tzioak konplementatzeko Gipuzkoan sindikatu eta patronalak sortutako erakundeak. Dagoeneko, negoziaketa kolektiboaren bidez sortutako erakunde honetan arlo pribatuko hainbat sektoreko 80.000 langileek eta 4.000 enpresak hartzen dute parte. Juan Miguel Mendoza, ELAko kide eta Geroako lehendakariordearen ustez, "hiru edo lau urteko epean Gipuzkoako langileria osoa barneratzea espero da".

Juan Miguel Mendozak argitu duenez, erakunde hau eronka berriei ekiteko moduan dago eta bere errekursoetako zati bat enplegua bultzatuko duen inbertsioetan erabiltzeko konpromisoa hartu du.

Juan Antonio Korta

Confederación

Konfederazioa

El día de Jueves Santo será festivo

ELA ha defendido que el Jueves Santo continúe siendo no laborable en el año 2000 y se opuso a la propuesta de calendario laboral que el Gobierno vasco presentó en el seno del Consejo de Relaciones Laborales para su debate. Finalmente, el ejecutivo vasco modificó su propuesta para mantener el día de Jueves Santo, 20 de abril, como festivo con carácter recuperable. Para ELA, el Gobierno "ha sabido conectar con el sentimiento de la gran mayoría de esta sociedad y mantiene los cinco días festivos consecutivos coincidiendo con la Semana Santa".

Erakunde nafarren aurkako eraso politikoa

Nafarroan lanaldia murrizteko enpresei eman beharreko laguntzen aurka Madrilgo Gobernuak helegitea sartu du, oraingoz indargabe utziaz. Hau "ezkutuan geratu behar ez duen larritasun politiko handiko gertakaria da", sindikatuarentzat laguntzak bertan behera uztea baino larriagoa baita gobernu zentralak Nafarroako erakundeen erabakia zapuztea: "Madrilgo Gobernuak eta Auzitegi Konstituzionalak hemen nork agintzen duen gogorarazi digute, Nafarroari ez zaio erabakiak hartzeko eskubidea aitortzen". ELAren arabera, Nafarroaren autogobernuaren etsaiak "hemen eta Madrilen azken hitza estatutak duela esaten dutenak dira".



Willy Peirens, "el amigo belga", se retira

El 1 de septiembre Willy Peirens, presidente de la CSC de Bélgica, cedió el testigo a Luc Cortebeeck. Peirens ha sido durante 12 años presidente de la CSC, el mayor sindicato belga. Durante 10 años fue igualmente presidente de la Confederación Mundial del Trabajo, de la que es todavía vicepresidente. Su activa participación en otros foros internacionales como la CES o la OIT han hecho de él un "peso pesado" del sindicalismo a nivel mundial.

Sin embargo, hay otro aspecto que desde ELA no queremos olvidar: su calidad humana. Durante estos años la relación que la CSC y ELA han mantenido ha sido excelente, una relación fluida y enriquecedora que no hubiera sido posible sin la voluntad de las personas que conforman las organizaciones. Willy Peirens ha sido para nosotros un fiel aliado, un auténtico amigo, con el que siempre hemos podido contar. Por eso, desde aquí, queremos desear lo mejor en esta nueva etapa de su vida a ese amigo, a ese SINDICALISTA con mayúsculas que tanto ha aportado a todos aquellos que hemos tenido el privilegio de trabajar junto a él durante estos años. Desde Euskal Herria, recibe un cálido abrazo, Willy.

HBko mahaikideak aske uztea, PPren estrategiaren porrota

ELAren ustez, Herri Batasuneko Mahai Nazionalako kideak aske uzteko erabakiak frogatu egin du bere egunean Epaitegi Gorenak hartu zuen erabakia politikoa izan zela, eta orduan garaipen politikotzat hartu zutenek, PPren gobernuak alegia, bere estrategia aldatu behar dutela. Era honetan, espetxe-politikaren aldaketa ezinbestekoa dela dio ELAk eta Mayor Oreja, bame ministroaren jarrera zurruna gaitsetzi zuen berriro ere.

Conferencia sobre la igualdad

Con motivo de la celebración del IX Congreso de la CES, el pasado 28 de junio, el Comité de Mujeres celebró en Helsinki una Conferencia sobre la Igualdad a la que asistieron también numerosos delegados/as del Congreso.

Durante la Conferencia se realizó una valoración de la integración desde la perspectiva de género en las políticas de la Unión Europea, concretamente a nivel de negociación colectiva a nivel europeo, nacional y sectorial; se presentó el resultado de un estudio sobre la presencia de la mujer en los órganos de toma de decisión de los sindicatos y, finalmente, se decidió lanzar el nuevo Plan de Igualdad en las organizaciones sindicales.

Del estudio realizado se concluyó que, si bien la presencia de la mujer en el mundo del trabajo y en el mundo sindical viene aumentando durante los últimos años, su participación en la negociación colectiva y su presencia a nivel de órganos de toma de decisión en los sindicatos no es en absoluto proporcional a su número. Del mismo modo, se constató que la existencia de los denominados Comités de Mujeres, Areas de Igualdad, etc... en prácticamente todas las organizaciones no es garante de su operatividad o eficacia.

A la vista de todo ello, el Plan de Igualdad en los sindicatos presentado para su aprobación en el Congreso centra su actuación para los próximos años en tres objetivos básicos: Garantizar la representatividad de las mujeres en los órganos de negociación colectiva y de toma de decisión; integrar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales, y, en tercer lugar, conseguir la igualdad salarial.

J.A. Korta

Contrato de relevo y contrato de sustitución

Para llevar adelante en las empresas la sustitución de trabajadores prejubilables por trabajadores parados se dispone en la CAPV de dos instrumentos: 1) el contrato de relevo y la jubilación parcial, según el nuevo régimen establecido por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre; y 2) el contrato de sustitución y jubilación total del Acuerdo Interprofesional de la CAPV sobre sustitución y renovación de plantillas. Este segundo implica la contratación del sustituto por tiempo indefinido y a tiempo completo, y viene incentivado con las ayudas del Decreto 267/1999, de 29 de junio (BOPV del 16 de julio), que ELA ha criticado por insuficiente.

Contrato de relevo y jubilación parcial

La posibilidad de jubilación parcial, simultaneada con un contrato de relevo con un trabajador en desempleo, está contemplada en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (según redacción del R.Decreto-ley de 27-11-98) y en el R.D. de 22-1-99. Según dichas disposiciones:

1. - Cualquier trabajador/a que reúna los requisitos para jubilarse, menos el de la edad, y a partir del momento en que le falten 5 años como máximo para la edad ordinaria de jubilación —o sea, a partir de los 60 años (hasta ahora la posibilidad era a partir de los 62)—, puede concertar con la empresa una reducción de la jornada y de salario entre un 30% y un 77% (hasta ahora la posibilidad era sólo del 50%).

2. - El trabajador/a tiene derecho al mismo tiempo a la **jubilación parcial**, de modo que sigue en activo (si se jubila, por ejemplo, por el máximo del 77% permitido, se mantiene en activo por el 23% de la jornada), y percibe la jubilación parcial según las siguientes reglas:

- la cuantía de la pensión es el resultado de aplicar a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador/a en el momento de la solicitud, el porcentaje de reducción de su jornada (el 77%, siguiendo el ejemplo); o sea:

* no se aplican los coeficientes reductores por no llegar a los 65 años;

* sí se aplica el 2% de reducción por cada año que falte para completar los 35 de cotización en el momento de la solicitud.

- una vez que cumpla la edad ordinaria de jubilación (65 años), o antes, en caso de poder acceder a la jubilación anticipada, el trabajador/a accede a la **jubilación total**; para ello:

* las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo;

* asimismo, se computa como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la definitiva.

3.- La empresa debe celebrar simultáneamente un contrato con otro trabajador en situación de desempleo (**contrato de relevo**), por una duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, con el límite máximo de 65 años, por una jornada de trabajo equivalente al menos a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido, y en el mismo puesto de trabajo, o para tareas del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Este contrato de relevo puede ser, pues, temporal y a tiempo parcial; pero su transformación en contrato indefinido a tiempo completo tiene una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Contrato de sustitución

El contrato de sustitución regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, y subvencionado de acuerdo con el Decreto 267/1999, de 29 de junio (BOPV del 16 de julio), tiene igualmente los dos elementos del cese de un trabajador prejubilable en la empresa a partir de los 60 años, y de la contratación de un nuevo trabajador/a.

I. - Las condiciones básicas en las que cesa el prejubilable son las siguientes:

1) El cese es, por supuesto, voluntario;
2) Tras la baja en la empresa pasa al desempleo;

3) Desde la baja en la empresa hasta la jubilación percibe una cantidad no inferior al 85% ni superior al 100% de su salario neto, que se irá revalorizando en función del IPC;

4) Al finalizar el desempleo existen dos opciones: jubilarse anticipadamente (sólo los que puedan hacerlo por acreditar cotizaciones anteriores a 1-1-67), percibiendo el complemento necesario para que, sumado a la pensión, equivalga a la prestación por jubilación que le hubiera correspondido de haber tenido la edad reglamentaria; o suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las cotizaciones hasta los 65 años y jubilarse con el 100%. El coste del convenio especial no recae en el trabajador/a afectado.

II.- Las condiciones para el nuevo trabajador contratado son las siguientes:

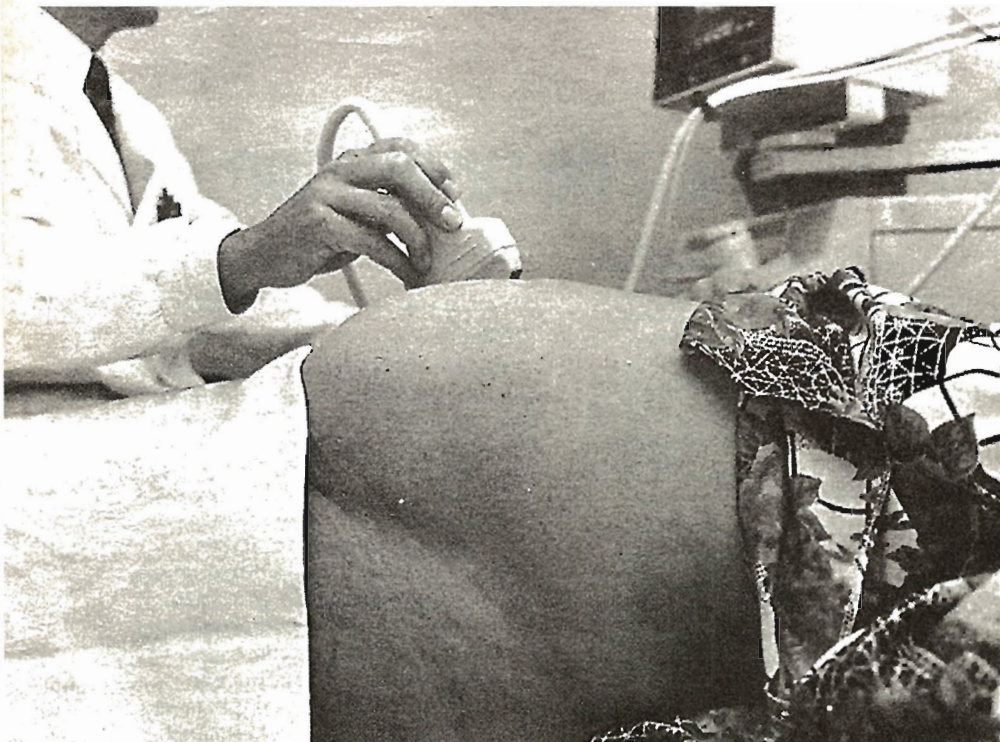
1) El contrato es por tiempo indefinido y a jornada completa;

2) Si la empresa opta por convertir en fijo un contrato temporal, en vez de contratar un trabajador/a nuevo, debe en todo caso contratar además un nuevo trabajador/a por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal convertido en fijo;

3) Se le aplicarán las condiciones establecidas en la empresa para su categoría profesional.

III.- El Gobierno Vasco ha dispuesto una ayuda básica por operación de 2.450.000.-pts., que puede alcanzar los 3.450.000.- si la persona contratada pertenece a determinados colectivos con dificultades para el acceso al trabajo. Esta ayuda se desglosa en dos partidas: ayuda al prejubilado que debe poner al servicio de la operación, por un importe de 1.950.000.-pts., y el resto, subvención a la empresa por la nueva contratación.

Bizente Harriola



Los factores físicos afectan a las personas de distinta manera en función de su sexo

Salud laboral para mujeres y niños/as

¿Tienen las mujeres mayor riesgo de ser dañadas por ruidos y vibraciones que los hombres en el trabajo? Este es el objeto de un estudio llevado a cabo por dos investigadoras del Instituto Nacional para las Condiciones de Trabajo de Suecia.

La diferente forma en que los factores físicos afectan a hombres y mujeres raramente se investiga. Por ejemplo, existen poquísimos estudios sobre el riesgo para las trabajadoras con vibraciones en el trabajo. Prácticamente podríamos indicar otro tanto sobre el trinomio ruido-mujer-trabajo.

Según esta investigación, cuando hablamos de ruido no hay nada que indique que hombres y mujeres sean diferentes en cuanto a sensibilidad al mismo. Más hombres que mujeres sufren de pérdidas de audición, pero ésto es debido a que ellos están expuestos al ruido antes que ellas, y que más hombres trabajan en un entorno de trabajo ruidoso.

Ikerketa asko
gizonekin egiten da;
soilik
emakumeentzako
arriskuak ere neurtu
behar dira

No obstante, se subraya que los niveles de ruido deberían mantenerse debajo del valor límite umbral de 85 dB(A) para todos los trabajadores y trabajadoras, o mejor incluso, reducir estos límites. Más, si cabe, en el caso de trabajadoras embarazadas, pues la exposición del feto a niveles superiores al límite indicado de 85 dB(A) puede provocar daños en el sistema auditivo cuando la cóclea está totalmente desarrollada entre la semana 25ª y 30ª del embarazo.

Más comunes entre mujeres

En cuanto a las vibraciones, se reconoce que hay todavía un largo camino que recorrer para el conocimiento de sus efectos en la salud de los humanos. Las normas y recomendaciones existentes en la actualidad se basan exclusivamente en los hombres, no teniendo prácticamente conocimiento de los efectos sobre la salud de las mujeres, pues las máquinas y los puestos de trabajo están diseñados para hombres.

No hay, por tanto, por ahora, razones científicas que indiquen que las mujeres corran un riesgo mayor que los hombres, pero efectos producidos por vibraciones en nervios de manos y brazos parecen ser más comunes en mujeres, y hay también signos en los que vibraciones del cuerpo entero —estar de pie, sentado o tumbado sobre una superficie vibrante— pueden afectar al sistema reproductivo femenino.

Según esta investigación, deberían realizarse mayores esfuerzos de investigación sobre los efectos de las vibraciones sobre las mujeres embarazadas y sus niños no natos.

Iñigo Sagarna



Ingurugiro hondatuak arriskuan jarri ditu zenbait herrialde pobretako bizi-baliabideak

Larrialdi isila

Herrialdeen garapen mailari buruzko txostena aurkeztu berri du Nazio Batuen Erakundeak. Txosten honek globalizazio prozesua azpimarratzen du, eta batez ere herrialde txiroei eragiten dien arazo anitz aipatzen du. Arazoen zerrenda luze honetan txostenaren egileek ingurugiroarena garrantzitsutzat hartzen dute.

Ingurugiroaren narriadura gobernu nazionalen ahalmene-tatik harago doan arazo bihurtu da. Txostenean azpimarratzen denez, "larrialdi isila" bilakatu da ingurugiroaren hondamena, eta arriskuan jarri ditu zenbait herrialde pobretako bizi-baliabideak.

Nazio Batuen Erakundeak urtero egiten duen azterketaren arabera, batik bat bi faktorek okerragotzen du ingurugiroaren egoera: paper eskariak batetik, basoen desagerpena ekartzen baitu, eta gehiegizko arrantzuak, bestetik, itsasoko baliabide berriztagarriak agortzen ari direlako. Txostenaren arabera, gure itsasoetan gaur egun duela urte gutxi zegoen arrain kopuruaren laurdena besterik ez dago.

Zientzialariek diotenez, tenperatura eta itsasoaren mailen etengabeko igoera jasango dugu, eta munduko zenbait herrialde, guztiak txiroak noski, urpean geratuko dira.

Munduko baso azalera eta ur baliabideak %60 murriztu dira 1970 urtetik hona. Horrek guztiak arriskuan jartzen du munduko herritarren segurtasun ekonomikoa, elikadura eta osasuna.

Ingurugiro kaltetuaren eraginak

Ingurugiroaren hondamenak dakarren kalte askok eta askok zuzen zuzenean eragiten die pertsonari. Horren erakusgarri *El Niño* eta *La Niña* fenomenoak aipatzen ditu txostenak. 1997an *El Niño*ok 22.000 lagun heriotza eragin zuen eta kalte izugarriak beste 118 milioi pertsonari.

La Niña fenomenoak eragindako uholde eta hurakanek berriz, 9.000 lagun heriotza eragin zuten gutxi gora-behera, eta milioi batetik gora utzi zituen etxerik gabe Nikaragua eta Hondurasen. Adituak, atmosferaren beroketa prozesuak, ekaitz izugarrien ugartzeaz gain, Brasil eta Indonesiako sufritutako suteen modukoak sortarazten dituelakoan daude.

Datu ezkor guzti horiei buruzko informazioa ematen duen arren, txostenak azpimarratzen du globalizazioa mesedegarri bihur daitekeela ingurugiroa biziberritzeko. Argudiatzen da bide honetatik, ekologista eta kontsumitzaileen presioa orokortu egingo dela, eta hartara ingurugiroaren ordenamendua hobetu egin litekeela.

I.S.



Ingurugiroari buruzko orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

El consumo de papel
y la sobrepesca
agravan el deterioro
medioambiental



Ezindu fisikoek lan mundu arrunteko lanbideetan sartzeko duten aukera izan zen ekainean Alemaniako Kolonian izandako batzar sindikal baten gaia. Martxeli Basurko, Gipuzkoako Foru-Aldundiko atal sindikaleko arduradunak, ordezkatu zuen ELA bilera hartan. Berarekin hitz egin dugu giza- eta lan-alorretan talde handi bezain ahaztu honek jasaten dituen arazoetaz. Ezinduek egunero hainbat oztopo fisiko eta psikiko gairitu behar dute, beste edozeinen moduko bizitza egin nahi badute bederen.

Martxeli Basurko, delegado de ELA, denuncia la dramática situación laboral de los minusválidos/as físicos/as

Carrera de obstáculos

-¿Cuál es la situación laboral de los minusválidos/as físicos/as vascos/as?

-Según datos del año 97, en la CAPV sólo una de cada cuatro personas con minusvalías físicas trabajaba. El 26% de los que trabajan lo hace en centros especiales, el 42%, en empresas privadas y el 22%, en empresas públicas. Son cifras que hablan por sí solas.

-¿De qué vive ese 75% de trabajadores minusválidos que carecen de un puesto de trabajo?

-Yo diría que más bien malviven con ayudas y subsidios que, en muchísimos casos, no llegan al Salario Mínimo Interprofesional. Son las familias las que asumen el coste económico y humano de la discriminación que sufre este colectivo.

-¿Por qué ese rechazo a contratar a gente con minusvalías que no afectan a la realización de su trabajo?

-Existen múltiples prejuicios que influyen en la percepción de las personas minusválidas sobre sus propias aptitudes y la percepción de éstas por parte de empre-

sarios, compañeros de trabajo y clientes. Hay una mezcla de desconocimiento y miedo, cuyo resultado es la exclusión social de gran parte de este colectivo.

Cupos necesarios

-Esta discriminación que denuncias se ha intentado atajar por parte de los poderes públicos mediante la adopción de 'medidas de acción positiva'. A la vista de los datos los resultados dejan bastante de desear...

-Por muy progresista que sea una medida, si no se lleva a la práctica queda en agua de borrajas, y eso es lo que ocurre en la actualidad, que las leyes basadas

en principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades o en medidas obligatorias no alcanzan a insertar a las personas con discapacidad en los mercados de empleo.

Sólo así se explica que existan leyes como la de Integración Social de los Minusválidos ('Lismi'), que dice que las empresas de más de 50 trabajadores deben tener un 2% de empleados/as minusválidos/as, y que, a pesar de ello, sólo el 12% de las empresas alcancen ese porcentaje. Nadie, ni la Seguridad Social, ni la Administración, ni la Inspección, ni siquiera los sindicatos, estamos vigilando para que se cumpla la ley.

A pesar de todo, la situación es tan crítica y los cambios de mentalidad tan lentos, que personalmente estoy convencido de que el sistema de cupos es el sistema menos malo para facilitar una cierta integración de los minusválidos en el mundo laboral normal: sin presión oficial el empleador no se convence de que tiene que contratar a trabajadores con alguna discapacidad.

Ezinduek egunero hainbat oztopo fisiko eta psikiko gairitu behar dute

-La situación de los minusválidos que tienen la suerte de trabajar tampoco es precisamente para echar cohetes...

-Comentaba antes que el 26% de los minusválidos que trabajan lo hacen en centros especiales, en talleres protegidos: talleres que nacieron hace 30 años y que no deberían constituir un fin en sí mismo en la búsqueda de un empleo –a menos que la gravedad de la discapacidad imposibilite una verdadera inserción–, sino un paso hacia el mercado de trabajo. A pesar de ello, muchos talleres han acabado siendo auténticos ghettos.

Para la administración ésta es una forma fácil de solucionar un problema: dar subvenciones a asociaciones, ONGs y empresas privadas que nacieron para proteger a colectivos concretos de minusválidos, muchas de las cuales se han especializado en la intermediación de la contratación de minusválidos, y que crean puestos de trabajo, pero en condiciones laborales más bajas que las del resto de trabajadores. No se puede vender la idea, como algunos hacen, de “por lo menos tienen trabajo”.

-En definitiva, se potencia el subempleo con ayuda pública...

-Así es. Analicemos, por ejemplo, el caso de la Diputación de Gipuzkoa, que es el que conozco más de cerca: La propia Diputación, en vez de cumplir con su cuota de trabajadores propios con minusvalías, lo que hace es derivar servicios a subcontratas que se nutren de trabajadores minusválidos. Estas subcontratas cobran importantes subvenciones, a la vez que tienen gente perfectamente capacitada, y a la que pagan hasta un 40% menos que lo que perciben trabajadores/as de la Diputación que realizan tareas similares. Y es que algunos/as, y la empresa Eulen es un ejemplo de ello, se están haciendo de oro a costa de una supuesta labor social de integración.

-¿Qué puede hacer el sindicato?

-Mucho. Para empezar, hace falta trabajar para que se cumpla la ley, que efectivamente exista ese 2% de gente, como poco, trabajando; hace falta que en la negociación colectiva asumamos la problemática de las personas con minusvalías; hace falta empezar a concienciar socialmente.

También deberíamos ser capaces de aprovechar las experiencias de otros sindicatos europeos. Por ejemplo, en Holanda se han creado recientemente dos figuras nuevas: la del delegado social, representante sindical especializado en temas de discriminación; y la del promotor de solidaridad, con formación y patrocinio institucional, para realizar

Ezinduen bizitza behar bezala aurrera atera ahal dadin gure ingurutik hasi beharra dago lanean

trabajo de información en empresas, puerta a puerta.

Hay que romper muchos tabúes y desconocimientos, hay que sensibilizar y crear conciencia.

Obstáculos

-¿De qué manera están facilitando las nuevas tecnologías la integración de las personas con minusvalías en el mercado laboral normal?

-Las nuevas tecnologías, el hecho de que muchos trabajos ya no requieran de habilidades físicas, puede facilitar la integración del minusválido en el mundo laboral, y de hecho lo está haciendo ya: son muchísimos los/as jóvenes que trabajan en el campo de la informática, por poner un ejemplo.

-Supongo que la situación laboral es reflejo de la situación social de los minusválidos. Intentar llevar una vida normalizada es enfrentarse día a día a un sinfín de barreras...

-Las barreras arquitectónicas son uno de los grandes problemas para las personas que tienen algún tipo de minusvalía. Pero esas barreras no se dan sólo en la calle. Numerosos aspectos del medio físico y cultural, fuera del lugar de trabajo, influyen en las oportunidades de las personas minusválidas para lograr un empleo.

Por ejemplo, el medio escolar no siempre está siempre adaptado a la situación de los niños/as minusválidos/as. Los obstáculos para acceder a los mismos nive-

Martxeli Basurko



les de enseñanza perjudican sus aspiraciones y su aptitud para el empleo.

Los medios de transporte constituyen un importante obstáculo para la integración profesional y social. Parte de la flota de autobuses urbanos e interurbanos ha mejorado: las plataformas son más bajas, hay rampas de acceso... Sin embargo, existen todavía graves problemas de accesibilidad, que provoca que mucha gente nos movamos en coches adaptados. Pero es que, además, poder aparcar en el centro de las ciudades es casi un milagro. Legalmente debería haber una serie de plazas reservadas para minusválidos –cada 42, 1–, y en Donostia, por poner un ejemplo, no se cubre esa cuota, lo cual obliga a un sobrecosto tremendo a los pocos que hemos accedido a un puesto de trabajo.

En lo que respecta a las viviendas, si compras una en el mercado libre, hay que adaptarla, y si tienes la suerte de lograr una de protección oficial –hay un cupo– da la casualidad que son las más pequeñas, las peor orientadas y, paradójicamente, te las adjudican ya tabicadas, por lo que no puedes hacerlas a la medida de tus necesidades...

En resumen, un día normal para las personas con discapacidades físicas es una carrera de obstáculos.

Más que imagen

-Dar la vuelta a la situación es una auténtica revolución social en la que debemos implicarnos todos...

-Hay que empezar por nuestro entorno más inmediato. En cada centro de trabajo tenemos que empezar a hacer cosas para la integración de personas minusválidas.

Desde ELA, en la Diputación de Gipuzkoa, vamos a hacer dos propuestas en este sentido. Vamos a proponer a la Diputación que cada vez que realice una subcontrata en el pliego de condiciones administrativas ponga dos cláusulas: que la empresa haya cubierto el cupo de trabajadores minusválidos que marca la ley, es decir, que esté al día con sus obligaciones sociales; y otra, que obligue a esas empresas a que sus trabajadores tengan la misma renumeración que los de la empresa usuaria.

No hay que olvidar, sin embargo, que el objetivo es buscar soluciones globales, ya que los escasos avances logrados se deben a la fragmentación, a la mala coordinación y al carácter a menudo contradictorio de las políticas y las prácticas.

N. Ispizua

Europako Sindikatu Konfederazioaren IX Kongresua

35 orduko lan astea helburu



Europako Sindikatuen Konfederazioak 35 orduko lan astearen aldeko apustua egin zuen joan den uztailaren hasieran Helsinkin burututako IX. Kongresuan. Batzar honetan Europako 60 milioi langile ordezkatzen duten 74 sindikatu elkartu ziren. ELAren ordezkaritzaren buru Jose Elorrieta eta Jose Migel Leunda, idazkari nagusia eta lehendakaria izan ziren. ELAren iritziz, batzar honetako eztabaidak ebazpen orokorra hobetzea lortu du eta azken testuak haserako zirriborroak jasotzen ez zituen zehaztapenak bildu ditu.

Astebetetz izan ziren bildurik Europako Sindikatuen Konfederazioa osatzen duten sindikatuak. Bertan aztertu ziren sei ebazpenetan langabeziari aurre egiteko neurriak eta Europa sozialaren erronkak eztabaidatu ziren, besteak beste. Era honetan, 35 orduko lan astea aldarrikatzerakoan bat etorri ziren Europako sindikatuak.

Jose Migel Leunda, ELAko Lehendakariak, Hego Euskal Herrian neurri honen alde egindako kanpaina azaldu eta maiatzaren

21 ean izandako grebaren garrantzia azpimarratu zuen. Bere esanetan, "35 orduko lan astea posible eta beharrezkoa da eta sindikatuen jardueraren ardatzetako bat izan behar du".

ELAko lehendakariak enplegua eratzeko politika ekonomiko 'alternatibo' bat sortzea beharrezkoa dela azpimarratu zuen, eta Europa diseinatu duten agintari politikoak kritikatu zituen: "Europaren diseinua egiteko orduan ez dira kontutan hartu gai sozialak, eta hausnarketa autokritikoa egiteko ordua iritsi da; bestela jai dugu", adierazi zuen bere hitzaldian. Langabeziari aurre egiteko sindikatuen aldetik jarduera eraginkorragoa eskatu zuen Leundak, eta patronalaren jarrera ezezkorra gaitzetsi zuen.

■ Autodeterminazio eskubidearen aldarrikapena

Leundak Europako hainbat herriren eskubideak babesteko autodeterminazio eskubidearen onarpena aldarrikatu zuen Kongresu honetan. Era berean, Kosovo eta Kurdistango langileekiko elkartasuna adierazi zuen ELAko ordezkariek bere hitzaldiaren bigarren atalean.

■ Euskal esparruaren alde

Jose Elorrieta ELAko idazkari nagusiaren esanetan, lan-harremannen euskal esparrua defendatzen denean Europa defendatzen da; Elorrietak esparru hauen arteko koordinazioa aldarrikatu zuen Helsinkin. ELAko idazkari nagusiaren ustez, koordinazio hori gero eta gehiago eredu sindikalek definitzen dute, eta ez hurbiltasun geografikoak.

■ Gabaglio, Europako Sindikatuen Konfederazioko idazkari nagusia

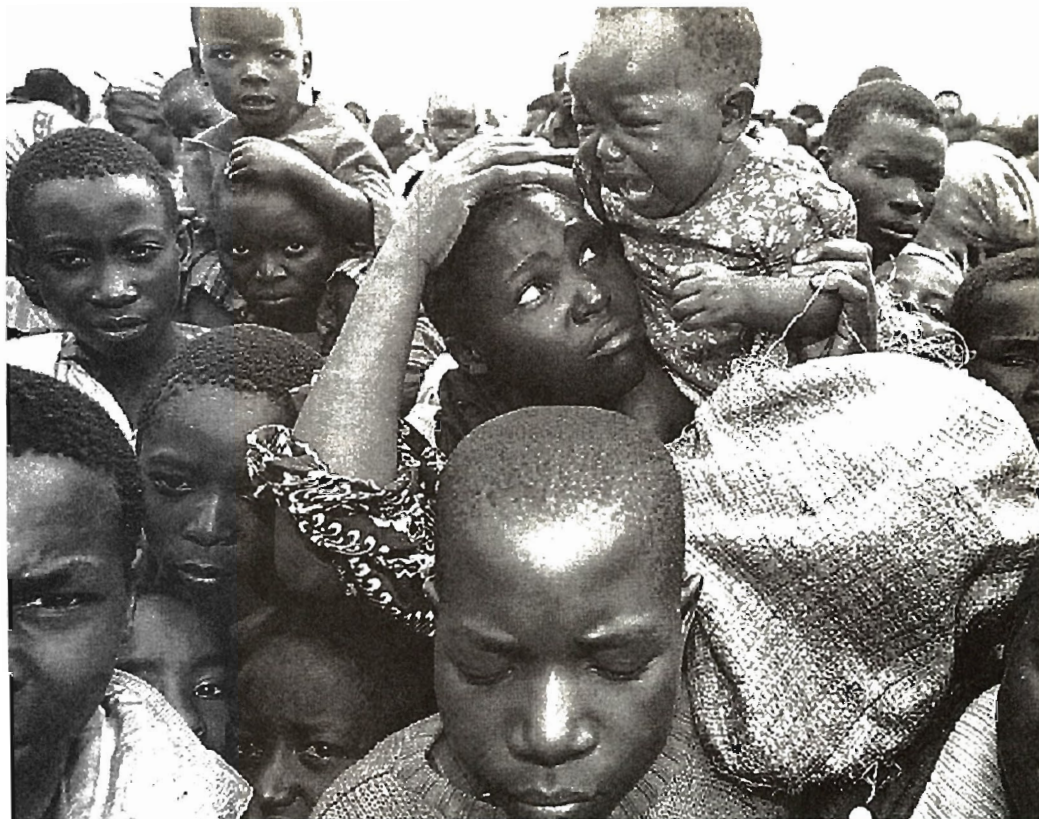
Kongresukideek Emilio Gabaglio italiarra berriro hautatu zuten idazkari nagusi, eta Fritz Verzetnitsch austriarra izango da lehendakari ostera ere datozen lau urteotan. ELAko lehendakaria den Jose Migel Leunda, batzorde eragileko partaide aukeratu zuten IX. Kongresuan.

J.A. Korta

Ha llegado la hora de hacer una reflexión crítica acerca de la construcción europea

Las 35 horas, objetivo europeo

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), que representa a 74 sindicatos y 60 millones de afiliados y afiliadas, reiteró su apuesta por la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, utilizando de forma simultánea o alternativa la vía normativa y la negociación colectiva. En su IX congreso, celebrado el pasado mes de junio en Helsinki, la CES se refirió también a la necesidad de intensificar las políticas expansivas para combatir el desempleo. En este sentido, la Confederación se fijó como objetivo la reducción al 7% de la tasa de paro existente en la Unión Europea durante los próximos años.



■ No hay trabajo 'de niños'

En los últimos meses hemos asistido a millonarias sentencias contra grandes multinacionales estadounidenses, la General Motors o las grandes tabaqueras, a las que hay que sumar la emitida contra la cadena de grandes almacenes Sears, que ha sido condenada a pagar 325.000 dólares de multa por haber violado las leyes referentes al trabajo infantil, habiendo hecho trabajar a 227 menores en tareas prohibidas a menores de 18 años.

Fue durante la Conferencia de la OIT el pasado mes de junio cuando se discutió la adopción de un convenio relativo a la prohibición e inmediata erradicación de las peores formas de trabajo infantil, cuya ratificación por parte de distintos países resultará probablemente tan

difícil como ocurrió con el convenio nº 138, que definía la edad mínima necesaria para realizar cualquier actividad laboral.

■ Eskubideen defentsa arriskutsua

Kolonbiak munduko errekorra mantentzen badu ere, 1998an Mexiko, Bolivia, Argentina, Brasil, Honduras, Lesotho, Togo, Algeria, Albania eta Errusian ere sindikalistak erahil egin zituzten langileen eskubideak defendatzeagatik.

Paraguay, Peru, Malawi, Swazilandia, Afrika Erdiko Errepublikak, Boli-kosta, Kongo, Mauritania, Etiopia, Nigeria, Kazakhstan eta Korean, berriz, errepresio gogorra jasan zuten bertako sindikalista eta organizazio sindikalek.

Libia, Sudan, Egipto, Ekuatore Ginea, Txina eta Birmanian oraindik ere legez kanpo mantentzen dira erakunde sindikal independenteak.

■ También hay clases entre refugiados

Sin duda, el drama que ha atravesado el pueblo kosovar ha suscitado un interés probablemente mayor que el de cualquier otro conflicto étnico en los últimos años, gracias,

en gran parte, al interés de algunos medios de comunicación. Pero inquieta saber que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados ha gastado 1,23 dólares por refugiado kosovar diario, frente a los 11 centavos de dólar —once veces menos— que gasta habitualmente en los refugiados africanos (éstos suponen 8 de los 13 millones de personas consideradas refugiadas en el estricto sentido de la palabra).

Es más, el propio Secretario General de las Naciones Unidas, organización universal donde las haya, prometió hacer todo lo posible para que estos refugiados pudieran regresar lo antes posible a sus hogares, deber nunca establecido hacia los refugiados africanos.

Amaia Betelu

Herri aberatsetan ere haurren lan ez da desagertu

Sindikalisten aurkako erasoek mundu guztian zehar dira



Escenas como la multitudinaria concentración en la Gran Vía bilbaína durante la huelga general del 21M serán necesarias para que la patronal cambie de actitud.

Elorrieta anuncia un año caliente si la patronal vasca sigue negándose a abordar el debate sobre la reducción de jornada

“Vamos a mover a la patronal”

Pasa den uztailaren 8an lanaldia murrizteko akordio bat lortzeko egiten ari ziren eztabaidak bertan behera geratu ziren Lan Harremanen Kontseiluan (LHK). Confebask patronalak 35 orduko astearen ezarpen orokorrari buruz hitz egiteari berriro uko egin zion egun hartako bileran ere. ELAko ordezkariak salatu zuten, enpresarien elkarteak lanaldia minutu batez murriztea ere ez du onartzen, eta elkarrizketa prozesua ezer erabaki gabe luzatzearen joan izan da LHKko bileretara.

Confebaskek, bere jarrera itxia dela medio, joan den urtarrilaren 15ean erakunde sindikalekin sinatu zuen akordioa zapuzten du, eta gizarteko gehiengoak M-21eko greba orokorrekarekin adierazi zuen lanaldia murriztearen aldeko eskariari entzungor egiten dio.

ELAren aburuz, lanaldia murrizteko akordio orokorra erdietsi daiteke, eta elkarrizketek oraingoz porrot egin dutenez, mobilizatzeke unea dator. Udazken beroa izango dugu.

–Tras el éxito de la huelga general no parecía descabellado esperar que la patronal se mostrara algo más abierta a negociar un acuerdo global sobre reducción de jornada. Sin embargo, Confebask sigue en sus trece, provocando la ruptura de la mesa de negociación en el seno del CRL. ¿Qué valoración puede hacerse de la situación actual?

–Yo creo que la mayoría sabíamos que la patronal no iba a variar su actitud de un día para otro; por eso, una de las ideas centrales que tratamos de transmitir a la sociedad en vísperas de la huelga general fue precisamente que esa huelga no era el final de nada, sino el principio.

La patronal no se va a mover a la primera, intentará mantener el discurso de que el 21-M no ha cambiado las cosas, porque tiene verdadero pánico a una negociación real sobre reducción de jornada.



Y nuestro trabajo es seguir manteniendo la reducción del tiempo de trabajo como reivindicación central en torno a la creación de empleo, tanto en la mesa de empleo del Consejo de Relaciones Laborales, como en las empresas y sectores.

-¿Qué valoración haces del trabajo realizado?

-Yo creo que, a pesar de que la mesa del CRL esté momentáneamente agotada, la situación es mejor que hace unos meses. A nivel interno, nuestro trabajo ha sido excelente, y el eje formado por ELA y LAB, ampliado a otros sindicatos y colectivos, ha funcionado bien. El ensayo ha merecido la pena.

La lucha se presenta larga y dura, pero la afrontamos con gran optimismo y muchas garantías de éxito, porque el nivel de movilización y respuesta conseguido, la socialización de nuestra reivindicación son importantes, y lo van a ser aún más.

-¿Va a seguir ELA liderando la batalla de las 35 horas?

-Así es. Tenemos esa responsabilidad y vamos a asumirla. Está en juego un determinado modelo de sociedad: queremos que la renta se reparta mejor, que la nuestra sea una sociedad cohesionada, equilibrada, sin sectores marginados. Nuestros objetivos son: reducción de la jornada, eliminación de horas extraordinarias, jubilación a los 60 años y sustitución por nuevas contrataciones, etc.

Somos conscientes de que la huelga del 21-M salió bien porque la gente cree más al movimiento sindical, a quienes plantean una solución al pro-

blema del desempleo y la precariedad, que a quienes dicen que la reducción de jornada no crea empleo. La gente ve lo que pasa y quiénes son los responsables: los empresarios están ganando dinero, mientras que muchísimos trabajadores están en paro o con empleos temporales.

“No renunciamos a nada”

-Si la patronal se mantiene en su inmovilismo, habrá que moverla...

-Así es. Vamos a extender la presión, de manera escalonada y, en su caso, el conflicto, jugando en los tres ámbitos: de empresa, sectorial y confederal.

Es fundamental que en los ámbitos de empresa y sector se interiorice la importancia de la reducción de jornada y se aprovechen las oportunidades de avance en esta materia. Ahora bien, no podemos desligar estos ámbitos del plano confederal, ni deslizarlos hacia planteamientos que no sean acordes con el modelo que se negocie a nivel confederal en el marco de la mesa de empleo: La negociación y la presión en empresas y sectores ha de alimentar, y no debilitar, la correlación de fuerzas confederal, porque no vamos a renunciar a un acuerdo confederal en materia de reducción de jornada y empleo.

Toda la estructura del sindicato tiene que implicarse y emplearse a tope.

-Lakua ha abierto una mesa de negociación con este tema. ¿Va a ser posible avanzar hacia la jornada

de 35 horas en el sector público, que abarca al 20% de la población asalariada de la CAPV?

-Durante los últimos años ha habido muy poca negociación en el sector público. Tras varios años de imposición se ha abierto una mesa de negociación en la que se van a abordar, además de los temas ordinarios de la negociación colectiva, aspectos referidos al empleo que van a girar principalmente en torno a la reducción de la jornada, la eliminación de las horas extras y las prejubilaciones.

Teníamos expectativas razonables para pensar que en el año 2000 podíamos estrenar las 35 horas en el conjunto de la administración pública de la Comunidad Autónoma Vasca, pero los primeros contactos apuntan a que van a ser unas negociaciones muy difíciles. Sinceramente, tenemos que decir que no nos fiamos del talante con el que afronta la negociación el Gobierno vasco.

El escaso apoyo presupuestario al contrato de sustitución y el que, también este año, el Gobierno vasco haya aprobado el aumento salarial de los empleados públicos sin negociación ni tan siquiera consulta con los sindicatos, son hechos que tenemos que denunciar y que nos ponen en guardia en relación a las negociaciones que vamos a abrir.

J. Jayo

Bi urte enpleguari buruzko eztabaidan

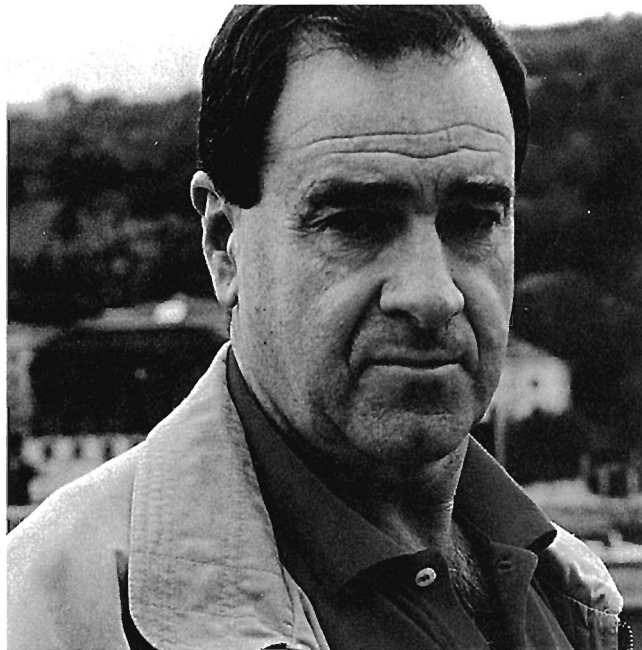
Duela bi urteko uztaillean, Lan Harremanen Kontseiluan (LHK) enpleguaren inguruko eztabaidari ekin zitzaion, ELAren eta LABen proposamen batetik abiatuta. Garai honetako lanaren emaitza ona da, prozesu honek enpleguarekin lotuta dauden gai guztiak agenda sindikalaren erdigunean kokatu eta gizartearen horri buruzko kezka hedatu baita.

Bestalde, eztabaida horren fruitu izan zen ere joan den urtarrilaren 15ean sinatutako akordio partziala, aparteko orduen ezabaketa, plantilen berritzea eta ordezkatzeta eta ABLE zein zerbitzu-enpresei buruzkoa. Lanaldiaren auzia gero egin beharreko negoziatorako utzi zen, eta hau etenda dago.

Ez da erraza izan lanaldia murrizteko akordio batetara aliegatzea. Patronalak haserako jarrera ez du batere aldatu, eta aurrera egitea gaitza izango da. Negoziazio prozesu luzea dugu aurrean, eta azken aldion egin izan ditugunaren moduko kanpaina eta mobilizazio gehiago eskatuko duena.

Alabaina, M-21eko grebatic hasita, enpresa batzuk konturatu dira 35 orduko lanaldia gelditu ezinezko aldarrikapena dela, eta gaia negoziatzen hasiak dira.

Etorkizunean negoziazio maila guztiak bateratzeko gauza izan behar dugu -LHKko mahai orokorra, enpresa eta sektoreak- ugazabek beren posizio zurrinari utz diezaioten. Garrantzitsuena helburua eta negoziazio esparru guztiak konbinatzeko beharra argi izatea da.



Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva de ELA y representante en el CRL

“La eliminación de horas extras y las 35 horas, tareas desde septiembre”

En enero pasado, los sindicatos y la patronal llegaron en el Consejo de Relaciones Laborales (órgano que reúne a organizaciones sindicales y empresariales de la CAPV) a un acuerdo en torno a tres temas: supresión de horas extraordinarias, contrato de sustitución, y empleo de ETTs y empresas de servicios.

Josemi Unanue, representante de ELA en el CRL y responsable de negociación colectiva, que participó en la negociación de dichos acuerdos, subraya la importancia de aplicar en cada empresa el espíritu de lo acordado en el CRL: “hay que adaptar la letra a la realidad de cada centro de trabajo”.

Por eso, Unanue plantea que “en septiembre hay que arrancar fuerte”; entramos en una fase de presión más acentuada en favor del empleo. Desde principios de otoño se empieza a plantear también la negociación colectiva del 2000; “debemos tener claros nuestros principales objetivos: reducción de jornada y eliminación de las horas extraordinarias”.

Horas extraordinarias

Con los datos de que se dispone actualmente es muy difícil determinar el volumen real de horas extraordinarias que se realizan en las empresas. Por eso, ELA ha puesto en marcha un plan: se va a recoger información sobre las horas extraordina-

rias en las mil empresas más importantes de Euskal Herria, “para obtener una radiografía de la realidad y poder plantear objetivos reivindicativos concretos”. Así, en la negociación colectiva para el 2000, esta meta se planteará a fondo en las empresas medianas y grandes, donde ELA y LAB cuenten con una presencia cualificada.

En decenas de empresas se han dado pasos –anteriores y posteriores al acuerdo del CRL– en la línea del acuerdo para la supresión de horas extraordinarias. Por ejemplo, el convenio del papel de Gipuzkoa prevé que desde febrero de 1998 toda hora extraordinaria será compensada con tiempo de descanso (ver recuadro en euskara). En otras empresas, lo acordado en el CRL sirve de referencia: en la Kutxa de Gipuzkoa-Donostia, Collins & Aikan de Vitoria...

Restricciones

Andoni Arizabalo, delegado de ELA en la Kutxa (donde trabajan unas 1.650 personas), explica el reciente acuerdo sobre horas extraordinarias: “hemos conseguido imponer unas restricciones muy fuertes”; por ejemplo, en la formación, “que hasta ahora corría a cargo de los empleados, por las tardes. De ahora en adelante, esas horas no se podrán meter”.

Por otra parte, en el departamento de informática de la entidad financiera guipuzcoana, la causa deberá ser de verdadera urgencia –como la ‘caída’ del sistema informático– para que se puedan realizar; “el tiempo suplementario se compensará con días libres, hasta dos días de libranza si el día trabajado es festivo”, explica Arizabalo.

La cuestión de las horas extras como freno para el empleo parece en ocasiones algo abstracto, pero el acuerdo de Pesa-Bizkaia (transporte regular de viajeros) supone un buen ejemplo: “Gracias al acuerdo sobre horas extraordinarias –se compensan al 110% por bloques semanales–, las contrataciones son inevitables, porque hay personas que tienen hasta dos meses de vacaciones, entre las regulares y las correspondientes a horas extraordinarias”, según Juan Cruz López, de Igeko (federación surgida de la fusión entre Ikegaf y el Transporte).

También con anterioridad al acuerdo sobre empleo de 1999, el pacto de empresa de CAF (empresa constructora de trenes situada en Beasain) recogía una cláusula en la que se disponía la “política de no realización de horas extras”. Además, el tiempo de descanso correspondiente a las horas extraordinarias debe disfrutarse obligatoriamente en los tres meses siguientes, lo que daba aún mayor eficacia, en términos de nuevos empleos, a lo pactado.

Contrato de sustitución/relevo

“Cuando firmamos el acuerdo para la renovación y sustitución de plantillas, que plantea la jubilación anticipada mediante el contrato de sustitución –posteriormente se reguló el contrato de relevo–, se hablaba mucho de las posibilidades que abría”, afirma Josemi Unanue, pero las ayudas del Gobierno Vasco, que ELA criticó por cicateras, han enfriado las expectativas.

Irailean lanaldia murriztu
eta aparteko orduak
kentzeko helburuei indar
handiz ekin behar diegu

Los representantes de ELA en la mesa de negociación del Papel de Gipuzkoa coinciden con esta apreciación: "en el sector papelerero, que cuenta con trabajadores de cierta edad, va a haber mucha gente frustrada". Y es que "hay que ofrecer a las empresas un caramelo muy apetecible para que se lancen".

Paradojas

La actitud del Gobierno Vasco en torno a la financiación del acuerdo es paradójica: en primer lugar, porque en las reuniones previas al acuerdo el Ejecutivo estaba dispuesto a ayudar económicamente la sustitución de plantillas, y manifestó públicamente su total apoyo a lo firmado. Sin embargo, las ayudas previstas en el decreto correspondiente han resultado ser inferiores no sólo a lo hablado, sino incluso a las existentes antes del acuerdo del CRL: "Los incentivos no lo parecen en realidad".

Unanue subraya las ventajas del contrato de sustitución/relevo como fórmula para crear empleo: "permite la salida de personas que llevan muchísimos años trabajando, y que pueden tener cierta dificultad de adaptación a los cambios tecnológicos, mientras que da entrada a jóvenes en paro con una preparación adecuada". El contrato de sustitución/relevo abre la posibilidad de crear empleo "de manera perfectamente cuantificable", pero al parecer a Lakua esta salida no le interesa demasiado.

También hay desviaciones: En Orbeagozo, de Zumarraga, CC OO ha cerrado un acuerdo con la dirección para aplicar el contrato de relevo, pero las personas que entren tardarán 5 años en llegar al mismo salario que sus compañeros en puestos equivalentes; "el primer año sólo cobrarán el 50% del salario normal", explica Unanue.

Por el contrario, explican los representantes de ELA en la mesa de negociación del Papel de Gipuzkoa, "los jóvenes que están siendo contratados en el sector papelerero gracias a la supresión de horas extras entran con las mismas condiciones salariales y laborales que el resto de la plantilla".

Otro ejemplo de aplicación del acuerdo para la sustitución y renovación de plantillas puede ser el de la enseñanza privada y las ikastolas. Jesús Mari Larramendi, secretario general de ELA-Enseñanza, avanza que "si las negociaciones avanzan, y van por buen camino, en septiembre podremos hablar de jubilaciones por la vía del contrato de relevo/sustitución en estos sectores".

Objetivos permanentes

Para el responsable de la negociación colectiva de ELA, "la eliminación de horas extras y la reducción de jornada son permanentes, porque ni uno ni otro se va a conseguir de la noche a la mañana". Unanue destaca que "debemos mantener esa denuncia para que el problema siga calando en la opinión pública, pero también hay que rematar la faena en toda empresa con presencia sindical". Después del descanso, empieza el trabajo y la lucha.

Gabriel Zeberio

Papergintzaren eredua

Ondoko erreportaian esaten denez, Lan Harremanen Kontseiluko (LHK) akordioa baino lehenago ere aparteko orduen gaian pauso batzuk emanda zeuden. Hauxe da Gipuzkoako papergintzaren kasua: Joan den urteko otsailaz gero paper lantegietako 1.200 langileei aparteko orduak ez zaizkie diruz ordaintzen, denbora libreaz baizik. Sektoreko negoziazio-mahaian ELA-ren ordezkari ditugun Joxe Angel Jauregi, Jose Manuel Aranburu *Pepuat* eta Iñaki Larreta *Txikillor*ekin mintzatu gara aparteko ordue-tan iaz eman zen aurrerapauso horren inguruan.

ELAko ordezkariok diotenez, "urtetan zehar papergintzan bolada ona zegoenean jende berria hartu ordez aparteko orduak sartzen ziren"; errelebotan lan egiten zen tokietan bajak betetzeko ez zen inor hartzen, "bertako langileek osatzen zituzten ordu guztiak".

Iazko otsailaz gero, berriz, erabat jaitsi dira aparteko orduak. "Arazoa oraindik mantenen-duan badago, baina produkzio-ko langileen artean betetzen ari da hitzarmena". Aparteko orduak honela murriztuaz enplegua sortzen ari da, eta finkoa gainera, "gainontzeko langileen soldata eta baldintza berberekin".

Horrela, langile kopurua justua edo eskasegia zen tokian lagun gehiago sartu da: Jauregik dioenez Sarrionpapelen Urangako lantegian "bospasei lagun gehiago hartu dute beharriaz aurre egin ahal izateko". Beste zenbait lantegitan, berriz, agian sobera zeuden lanpostuak mantendu ahal izan dira, Larretak diharduen enpresan "orain lasaia goaude, hamabost enplegu-edo kolokan baitzeuden lehenago".



Harrera

Hitzarmenaren puntu hau indarrean sartu zenean zein izan zen langileen harrera? ELAren papergintzako negoziazio-mahaieko ordezkarien aburuz, "haseran askorentzat aparteko orduak ez kobratzea egundoko zartada izan zen, halako gainsoldata bat izateko ohitura aspaldidanik baitzeterren". Hau argi ikusten da adin-talde desberdinen erreakzioan: "gazteek hobeto hartu dute".

Dena dela, "espero baino hobeto gauzatu da hitzarmeneko puntu hau", diote hiru solaskideek. Egia da ere oraindik zenbait ez duela erabat onartu, "ez langile, ez enpresari-arte". Ez baita erraza aparteko orduen gaian aitzindari izatea sektore txikia izanik, "eta ez bakarrik kalean, enpresetan bertan ere -azpikontratak edo muntaia egiten duten kanpoko langileak- aparteko ordu asko eta asko sartzen dela ikusten denean". Zenbait lantegitan azpikontratak sartzeko ahaleginak egiten dituzte denbora malgu hori betetzeko, "eta ez soilik mantenenburako, produkzioan ere erabiltzen ari baitira".

Eta Lan Harremanen Kontseiluko akordioa, orain, papergintzan atzera egitea litzateke: "patronalak horixe aplikatu nahiko luke hitzarmen-ean, baina guk eutsi egingo diogu lortu genuenari".



Ehundaka adiskide eta ELAko lagun bildu zen Zarautzen Juan Olaskoagari omen egiteko.

ELA rinde un cálido homenaje a Juan Olaskoaga

Gran militante, gran persona

Juan Olaskoaga, líder de ELA desde los tiempos más duros de la clandestinidad y secretario general de la Federación del Metal durante más de quince años, falleció el pasado 8 de agosto cuando buceaba cerca de Barrika, en la costa vizcaína.

El homenaje de sus numerosos compañeros y compañeras en su larga trayectoria de militancia tuvo lugar el 10 de agosto en el cementerio de Zarautz, localidad donde nació hace 56 años. Centenares de personas, de ELA y de las demás organizaciones sindicales vascas –entre ellos, los secretarios generales de LAB, UGT y CC OO–, además de diversos representantes institucionales, acompañaron a la familia de Olaskoaga en el homenaje.

Juan Miguel Mendoza, miembro del Comité Ejecutivo, que compartió desde muy joven el compromiso sindical de Olaskoaga, recordó que Juan siempre antepuso el proyecto de ELA a sus intereses, lo que le llevó a cambiar de empresa, a pelear en Michelin hasta ser despedido, y a trasladarse a Bizkaia más tarde, para colaborar en la reorganización del sindicato tras la clandestinidad: “Toda la vida de Juan ha sido compromiso con los de su alrededor. Esta es

una gran pérdida para su familia y para nosotros, pero nos quedan los principios que el sentó”, afirmó Mendoza.

Labor de pionero

Donato Caballero, responsable de la comarca de Nerbioi-Ibaizabal, destacó la labor de pionero realizada por Juan en dicha comarca y en la de Margen Izquierda-Kadagua, “una tarea de abrir camino, militante a militante, taller a taller”. Caballero destacó que era una persona “en la que se podía confiar, un hombre de una pieza, sin trampa ni cartón”.

Por su parte, Kandi Pikabea, compañera en las responsabilidades en el Metal, recordó el crecimiento de la Federación en los quince años en que Juan ocupó la secretaría general, reforzando la organización, mejorando el nivel de representación y obligando a aceptar a las patronales la interlocución con ELA.



Pikabea también mencionó la dura etapa de crisis y reconversión industrial, "años amargos en que desaparecieron 150.000 empleos, años en que tuvimos que considerar como un logro aliviar las situaciones más graves; también fue una época amarga para los responsables de la Federación del Metal, en especial para el secretario general". "Los principios que aplicó en la federación, fueron la justicia, la honradez y el anteponer los intereses de los trabajadores a cualquier otra cosa. Fue un maestro, un modelo y, sobre todo, un amigo, un verdadero amigo. Militar con Juan ha sido un honor y un privilegio", afirmó Kandi Pikabea.

Cargado de ideales

Por su parte, José Antonio Cestona, secretario general adjunto, apuntó que fueron los ideales de justicia, fraternidad y liberación nacional los que hicieron sindicalista a Olaskoaga. "La lucha obrera y la construcción nacional eran la misma lucha para Juan, que ha dado sus mejores años al proyecto de ELA". Cestona se dirigió a los militantes jóvenes: "este sindicato debe mucho a Juan: porque ayudó a levantar cabeza al sindicato en aquellos años de represión franquista, participó en las decisiones que definirían el proyecto, y porque siempre que ELA le necesitó, estuvo ahí".



Goitik behera eta ezkeretik eskuinera: Juanen iloba batek bertsoak eskaini zizkion; Kandi Pikabearen mintzaldiaren une bat, eta Jose Elorrieta Maitere, zenduaren emaztearekin.

Cestona expresó la condolencia del sindicato a la mujer y la hija de Olaskoaga, "una familia que ha constituido una verdadera célula de militancia sindical"

J. Mendia

Un luchador

Juan Olaskoaga nació en Zarautz hace 56 años. Obrero metalúrgico, en 1965 ingresa en ELA y en 1966 es elegido por primera vez delegado sindical. En 1969 empieza a trabajar en Michelin de Lasarte; en 1973, en una huelga para negociar el convenio, es elegido delegado y detenido a los dos días. En 1976, siendo presidente del comité de empresa, organiza la 'huelga de los cien días', por la que es despedido, junto con otras 65 personas.

A partir de entonces, emprende su labor como liberado del sindicato: abre el primer local público, en Donostia, y se traslada a Bizkaia, primero para organizar la estructura de ELA en Basauri y posteriormente en la Margen Izquierda.

Tras hacerse cargo, en los años 77-78, de la negociación colectiva en Bizkaia, en 1979 comienza a organizar la federación del Metal, de la que fue secretario general durante más de quince años. En los años 80 tuvo que hacer frente a la dura etapa de la reconversión industrial, con especial repercusión en la industria naval y siderúrgica.

En 1995 Olaskoaga pasa a asumir responsabilidades en la confederación, y ha sido representante de ELA en el Instituto Vasco de Salud Laboral (Osalan), el Consejo Económico y Social y el Consejo de Relaciones Laborales.

promisoa. Baina ez bakar-tia, baizik talde-konpromisoa, bere inguruan zabaltzen ahalegintzen zena. Abertzale eta langile izanik ELA taldearen barruan oinarritu zuen bere konpromisoa.

Haserako urteak ilunak izan ziren. Talde bakoitzak zer izan behar zuen ez zen garbi ikusten. Baina Juanek garbi zeukan ELAk euskal sindikatua behar zuela, eta horren aldeko apustua egin zuen. Horregatik 1976ko bateratze Kongresuko bultzatzaileetako bat izan zen.

Taldearen interesak bereen aurretik ipintzeak bizimodua aldatzen joatea eskatu zion. Taldeak non behar, han egon zen Juan. Lantokia aldatu, Michelingo gatazkan kale-ratua izan, bizilekuak aldatu, ELAren barruan ardura ezberdinak izan,

eta denak taldearen onerako. Ibilbide honetan ez dago ahaztuzterik laguntzaile aparta izan duela aldamenean: bere emazte Maitere.

Juanen galera handia da, bai familiarentzat, baita geuretzat ere. Baina berak ezarritako sustraiek gurekin jarraituko dute.

Juani asko zor diogu. Bai gure arteko askok, bai ELAk, bai euskal sindikalismoak, eta baita ere Euskal Herriak. Baina, nahiz eta merezi, guk ez dugu dominik ipintzen. Ziur nago dominik handiena berak jorratutako bidetik jarraitzaile asko izatea dela.

Agur ba, *Juano*, lagun mina, ohorea izan duk hirekin batera lanean jardutea, eta jarraituko dugula agintzen diat.

J.M. Mendoza

Agur, Juano

Bizitzan zehar, gauza txarrak eta onak gertatzen zaizkigu. Neuri gertatutako gauza on bat Juan Olaskoagaren ondoan ia bizitza osoa igarotzea izan da. Herriko koadrilan, oso gaztetatik, eta ondoren ELAren barruan.

Ez da erraza bi hitzetan Juan guretzat zer izan den adieraztea. Bere bizitza osoa markatuen ezaugarri bat azpimarratuko dut: herriaren eta langileenganako kon-

En 1998 se produjo el mayor crecimiento económico de la década

La riqueza crece, pero se distribuye peor

El crecimiento económico experimentado en 1998 marcó un récord en lo que llevamos de década. El aumento del PIB, medido en términos reales, fue del 5,2% en la CAPV y del 4,9% en Navarra. De esta manera, en ambos territorios se mejoraba incluso el incremento de 1997, el mayor desde que en 1994 se iniciase la actual fase de expansión de la economía.

Así, el ejercicio pasado supuso el quinto año consecutivo de recuperación económica. Esta recuperación se inició tras la fase de estancamiento vivida en los años anteriores, en alguno de los cuales incluso se había producido un descenso del PIB en términos reales.

El aumento de la riqueza experimentado a lo largo del año pasado significa que, de media, todas las personas ganamos de poder adquisitivo un 4,9% en Navarra o un 5,2% en la CAPV. Evidentemente, no todas las personas o colectivos han tenido la misma evolución, ya que cada año se modifica el reparto de la riqueza; en los últimos años, se ha caracterizado por una reducción de la participación de las rentas salariales y un aumento de la parte del PIB que va a parar a los bolsillos empresariales y del capital.

Evolución en la CAPV

Por tanto, es imprescindible analizar la evolución de la distribución de la riqueza en 1998, para lo cual disponemos de información exclusivamente para la CAPV.

En 1998 la participación de las rentas salariales en el PIB fue del 50,15%, experimentando un descenso respecto al 50,51% que tuvo lugar en 1997. De esta forma, se consolida un nuevo descenso de la parte de la riqueza que va a las rentas salariales.

Si analizamos el periodo de crecimiento económico que ha tenido lugar en los últimos cinco años vemos que en el mismo las rentas de trabajo han visto notablemente recortada su participación. En concreto, en 1993 el 55,4% de la renta generada iba a parar a las rentas de trabajo, mientras que el año pasado el porcentaje ascendió a tan sólo el 50,15%, lo que supone una disminución de 5,25 puntos. Traducida a pesetas, la pérdida que ha tenido lugar en el periodo de crecimiento significa que, de haber mantenido las rentas de trabajo en la CAPV la misma participación en el PIB que la de 1993, en 1998 hubiesen acumulado unos ingresos 291.826 millones de pesetas superiores a los que realmente tuvieron.

1998ko hazkunde
ekonomikoa
hamarkadako
handiena izan zen ●



La industria, por encima de la media

Realizando un análisis sectorial del crecimiento experimentado en 1998, se constata que el sector que realizó una mayor aportación fue el industrial. Tanto en Navarra como en la CAPV el crecimiento de este sector se sitúa casi dos puntos por encima de la media general. En Navarra, el crecimiento industrial fue del 6,8%, mientras que en la CAPV experimentó un aumento del 7,2%, con datos todos ellos medidos en términos reales.

La mayor aportación del sector industrial no es una característica sólo de lo que ocurrió el año pasado, sino que es una realidad que abarca al conjunto de la actual fase de crecimiento. Así, desde 1994 la industria ha sido el sector que mayor crecimiento ha experimentado todos los años (salvo en 1996), con una distancia notable respecto al sector servicios, que es el segundo sector en porcentaje de aumento.

Aumento del consumo privado

Datos oficiales sobre el crecimiento del consumo privado, consumo público e inversión (la suma de estos tres factores es lo que se conoce como *demandas interna*) sólo existen para la CAPV. Según las informaciones disponibles el componente de la demanda que más

está creciendo es la inversión, que aumentó un 8,5% el año pasado, superando los valores de los ejercicios precedentes.

luz ere
soldata-erren
dagokien
aberastasun z
murriztu egin da

está creciendo es la inversión, que aumentó un 8,5% el año pasado, superando los valores de los ejercicios precedentes.

Sin embargo, el hecho más destacable de la evolución de la demanda lo encontramos en el aumento del consumo privado, que el año pasado creció un 3,7% en la CAPV, superando el 2,4% de 1997 o el 1,4% de 1996. Esta circunstancia es fundamental, ya que el consumo privado es el principal componente de la demanda (en sí mismo representa el 61,3% del total del PIB), por lo que su aumento es especialmente beneficioso. Esto lleva a la reflexión de que las mejores políticas económicas para estimular el crecimiento económico son las que hacen hincapié en la potenciación del consumo, por su mayor peso relativo en la demanda interna.

Mikel Noval

Enpleguaren egoera larria emakume eta gazteentzat

1999ko lehen hiruhilekoaren emaitzak adierazten dute enpleguaren egoera larriak bere hortan jarraitzen duela emakume eta gazteen artean. ELAko bulego teknikoak emandako datuen arabera, emakumeen langabezia tasa (%23,1) gizonezkoena (%9,2) halako bi baino askoz handiagoa da. Soldatan ere alde handia dago emakume eta gizonezkoen artean. Bataz beste, %28 gutxiago irabazten dute emakumeek.

Gazteen egoera ere kezagarria da, batez ere 25-35 urteko taldean. 25 urtetik beherako enpleguaren langabezia tasa gutxitu baldin bada ere, 25 eta 35 bitarteko enpleguaren gehitu egin da.

Bestalde, ekonomia moteltzen hasia dela eta, honek enpleguaren eragina izango duela ohartarazi du ELAko bulego teknikoak.

PARTICIPACIÓN DE LAS RENTAS DE TRABAJO EN LA RIQUEZA. 1993-1998

1993	1994	1995	1996	1997	1998
55,4	53,6	51,62	51,46	50,51	50,15

Fuente: Eustat y Gobierno de Navarra.

CRECIMIENTO ECONOMICO. EUSKAL HERRIA. 1994-1998 (%VARIACIÓN)

	1994	1995	1996	1997	1998
PIB CAPV	3,3	3,5	2,5	4,6	5,2
PIB NAVARRA	2,7	4,1	2,7	3,8	4,9

Fuente: Eustat y Gobierno de Navarra.





Aitor Idiakez eta Luix Barinagarrementeria,
Abokatu Euskaldunen Sindikatuko ordezkariak

Justizia ere euskaldun

Abokatu batzuk zigortu egin dituzte bezeroen eskariz epaiketak euskaraz galdegi-teagatik, hots, bezeroak defenditzerakoan itzulpen sistemari uko egiteagatik. Isunak eta zigor gogorra- goen mehatxua izan dira epaitegiak hiritarren hiz- kuntz-eskubidea muturre- raino eramateko erabakiari eman dioten erantzuna. Aitor Idiakez eta Luix Barina- garrementeria, Abokatu Eus- kaldunen Sindikatuko orde- zkariekin hitz egin dugu gaia zertan den ezagutzearren.

Lehen kasua 1997an gertatu zen. J.M. Balentziaga eta J.M. Etxeberriak bere abokatuei eskatu zieten erdarazko epaiketarik ez onartzeko, itzulpena tarteko zela ere. Abokatuak hala egin zuten. Horregatik, Gipuzkoako Lurralde-Auzitegiako epaile batek Jon Etxabe eta Ainhoa Erkizia abokatuak kasutik aldentu egin zituen, "bezeroaren defentsari uko egin baliote bezala", eta disziplina-espeditzea ireki.

Hori lehen kasua besterik ez zen izan. Orduz gero, zortzi abokatuk 2 milioi pezeta ordaindu beharrean daude, eta Gipuzkoan dagoeneko enbargatzeko fasean daude isunok. Zigorak 50.000 eta 600.000 pezeta artekoak izan dira.

Batzuri zuzenean kontu korrontetik enbargatu zaie diru hori; beste batzuren kasuan, Abokatu Elkargoari eskatu die Epaitegiak ofizioko txandatik jaso beharreko dirua enbargatzeko. Aitor Idiakezek dioenez, "Gipuzkoako Elkargoak amore eman du; ez ditu bere kideak babesten".

Arazoa justizia-administrazioan erabili beharreko hizkuntzarekin lotuta dago: euskara adar guztietan (penala, kontentzioso-administratiboa, zibila eta soziala) dago gutxietsita, "eta beraz, auziak ELAri ere eragiten dio; sindikatuek batez ere arlo sozialeko justizia euskalduntzeko ekarpen handia egin dezakete, auzitegi- etan ehundaka langileren interesak defenditzen dituztenez".

Abokatu Elkargoek erantzun desberdina eman diote zigortutako abokatuak eskatutako babesari: "Gipuzkoako dekanok bizkarra eman digu, eskaerei uko eginez; Bizkaian, berriz, dekanok dio legea hor dagoela, baina posible dela ere interpretatzeko era bat baino gehiago"; gainera, epaileek abokatuak kasu batetik bazter- tutakoan ofiziozko ordezkorik ez du izendatu Elkargo honek, "herritarren konfidantzako defendatzailea ez litzate- keelako".

Hori guztia ikusirik, Abokatu Euskaldu- nen Sindikatua sortu zen, 1997 amaie- ran, hizkuntz-eskubidea defenditzeko

xedearekin, "euskararen ofizialtasuna benetan azkeneraino eramateko borondateaz".

Normaltasunik ez

Legearen arabera, elebitasuna ofiziala den inguruan herritarrak administrazioarekiko (ez bakarrik toki- edo autonomi-erakundeekiko) harremanak izateko aukeratzen duen hizkuntza erabil dezake. Baina gauza bat da legea, eta beste bat benetako egoera.

Euskarak pisu handia duen eskualdeetan ere hizkuntza ezin da epaitegietan normaltasunez erabili. Datuak argiak dira: "epaileen %7 besterik ez da euskalduna; baina hau ez da oztopo bakarra, justiziako beste langileek ere (fiskal, idazkari eta laguntzaile) ez baitute euskara ezagutzen; soilik funtzionarien %15ak daki ongi euskaraz", diote gure solaskideek.

Kasu larriak badaude: "Azpeitiako auzitegiaren eskualdeko biztanleen %83 euskalduna den arren, bertako hiru epaileak erdaldun hutsak dira". Bergaran, euskaldunak %63 izanik, hutsune bera dago, eta Tolosan (euskaldunak %70 diren inguruan), hiru epailetik bat besterik ez da euskalduna. Hiriburuetako egoera ere ez da pozgarria: "Bilbon 43 epailetik 2 dira euskaldunak, eta Donostian, 21etik 3".

Nafarroan epaitegietako betebeharra tranpa baten mende dago: "Hiru hizkuntz-inguru diren arren –euskalduna, mistoa eta erdalduna–, auzitegi guztiak inguru misto edo erdaldunean daude, eta hor administrazioak ez du inolako beharrik". Euskal hiztun guztiak, diren tokikoak direla ere, jasan behar dute egoera eskas hau.

Barinagarrementeria eta Idiakezen arabera, "helburua hitz gutxitan laburbiltzen da: herritar euskaldun batek arazoa duenean, epaileak haren hizkuntza ulertzea, inolako bitartekorik behar izan gabe; itzulpena ez da nahikoa". Bestela, "eta errespetu osoz diogu, euskaldun batek eta beste edozein hizkuntza arrotz darabilenak babes bera dute". Izan ere, epaileak herritarren hitzak ulertu ezean, honen eskubidea urratzen ari da, hizkuntza ofiziala izanik ere, hiritarrak zuzenean adierazteko biderik ez baitu.

Itzulpena ez da bidea

Aitor Idiakezek dioen legez, "itzulpena ez da bidea, oraindik bere tokia izango badu ere". Azken batean, Barinagarrementeriaren hitzetan, itzulpena aldarmio baten modukoa da: "garai jakin baterako balio dezake, baina soilik barnean eraikitzen ari denari –epailetak

¿Igualdad de derechos?

Le galmente, la ciudadanía tiene derecho a relacionarse con las administraciones públicas –la Justicia es una de ellas– en la lengua oficial que elija, el euskara, por ejemplo; el poder judicial afirma, no obstante, que ningún juez está obligado a hablarlo, y que la traducción sería suficiente para garantizar ese derecho. Luix Barinagarrementeria y Aitor Idiakez (del sindicato de abogados euskaldunes) recuerdan que "de esa manera, una persona que habla euskara tiene exactamente el mismo trato que otra que hable japonés". Una prueba más de los problemas que acarrea el marco jurídico-político actual: "Mientras el euskara dependa de instancias estatales, lo tendremos muy difícil".

gutziz euskaraz egiteari alegia– eusteko".

Abokatu hauek, euren bezeroen hizkuntz eskubideak azkeneraino defenditzearren, babes-errekurtsoa aurkeztu zuten Epaitegi Konstituzionalean, baina honek onartu ere ez zuen egin: Estatuko instantzia gorenak dioenez, ez Konstituzioak, ez legeak behartzen dituzte epaileak gaztelania ez diren beste hizkuntza ofizialak ezagutzera, eta beraz itzulpena aski ei da hizkuntz-eskubideak bermatzeko.

Legerian, ordea, besterik esaten da. Adibidez, Botere Judizialaren lege organikoaren arabera, printzipioz itzulpenik ez da eskatuko, hizkuntza ofiziala bada. AESko ordezkariak nondik nora jo behar litzatekeen ikusten dute: "gakoa herritarrek epaitegietan euskara erabilteza da hizkuntza onartzen joan daitezen".

Estatuko justiziaren arduradunek diote epaileak "borondatez" ikas dezakeela euskara; beraz, haien nahiaren arabera geratzen da erabat, eta ez da inola ere arau bilakatzen: tokian tokiko hizkuntz-egoerari muzin egiten zaio.

Bestalde, kontutan izanik epaileek lan egiten duten gizartea eta kultura ongi ezagutu behar dutela, ez ote da benetako helburua beste bat, Justizia propioa alegia? Argi dago honek ere marko juridikoaren muga eta hesi gaindiezina agerian uzten duela.

Aitor Idiakezek dioen moduan, "euskarak marko honekin –estatu mailako erakundearen eskutan alegia– jai dauka". Horren adibide, uztailean gertatutakoa: Justizia sailak eta Abokatuen Kontseilu Nagusiak egindako proposamenaren aurka, Euskal Herriko Goi-Auzitegiak epaile euskaldunen 'zirkuitoa' ukatu zuen, hots, prozesuak euskaraz egitea nahi duten herritarrentzat epaile euskaldun sail bat antolatzea.

Gizartearen papera

Idiakez eta Barinagarrementeriak gizartearen mobilizazioa eskatzen dute epaitegietan ere euskara erabil dadin: "helburu honek gurea baino inplikazio zabalagoa eskatzen du, alderdi politiko, sindikatu eta talde sozialena alegia". Horregatik, duela zenbait hilabete, abokatu euskaldunak hainbat talde politiko eta erakunde sozialengana jo zuten, eta horiekin batera 'Euskaldunontzat justizia' ekimena antolatu, oinarriko hizkuntz eskubideak aldarrikatzeko asmoz; ELAK ere ekimen honekin bat egin du.

Ekimenaren erabakietako bat zigorrak jaso dituzten abokatuen isunak ordaintzen laguntzeko kontua irekitzea izan da: Lankide Aurrezkiko 060.0.09484.3 zenbakia da, edonork nahi izanez gero dirua sar dezan.



J. M. Larramendi, Irakaskuntza alorreko arduraduna ikasturte berrirako prest

Irakaskuntza, gizarteari begira

1 999-2000 ikasturtea hasi da. Hego Euskal Herrian unitertitate mailako ez diren ikastetxeetan 45.000 irakasle jardungo dira lanean, haur hezkuntzatik hasi eta lanbide heziketara, derrigorrezko bigarren hezkuntzatik batxilergoetara.

Jesus Mari Larramendi Irakaskuntza federazioaren idazkari nagusiaren arabera, bi alderdi nagusi izango ditu federazioaren iharduerak. Batetik, Irakaskuntza federazioaren barne-antolaketak egokitu nahi dute: "Militantzia hedatu eta ardurak banatzea da gure asmoa", dio Larramendik; "6.000 bat afiliatu eta 500 ordezkari sindikal izanik, gure ekintza sindikalean gero eta jende gehiagok parte har dezan nahi dugu, bai eguneroko lanean, bai ekitaldi zein mobilizazio puntualetan".

Kanpora begirako helburuak

Jesus Mari Larramendik dioenez, ELA-Irakaskuntzaren helburu nagusia lan baldintza negoziatu eta egokietan finkaturiko irakaskuntza-sistemak gizartearen eskariari erantzun egokia eman ahal diezaion lortzea da. Hortarako, federazioaren asmoak negoziazio kolektiboa jorratzea, irakasle multzo batentzako aurrejubilazioak negoziatzea, irakaslegoaren prestakuntzan sakontzea eta enplegu egonkorra lortzea dira. Orduerik dagokienez, irakasleen ordu lektiboen murrizketa eta gainontzeko langileentzat 35 orduko lanaldia bideratzea da helburua.

Kontutan izan behar dugu ikasturtea hasi dela baina oraindik EAEko hitzarmenak ixteke daudela. Sektoreka, irakaskuntza publikoan egonkortasuna eztabaidatu behar da. Izan ere, hainbat funtzionarioen egoera konponduz gero, oposizioetarako aukera zabal daiteke. "Honek irakasle hauen artean dagoen ezegonkortasuna hobetuko luke, orain handiegia baita".

Honekin batera, irakaskuntzaren beharizan handi bat, irakaskuntzako eskaintza euskalduntzearena, osatuko litzateke. "Euskarazko eta gaztelaniazko ikasle kopuruak itxuraz parekatuta daude, baina oreka ez da maila guztietan gertatzen: azpiko adinetan, orain sartzen ari diren haurren artean gehienak euskarazko adarrak ari dira aukeratzen, irakasle beharizanak areagotuz", ohartarazten digu Irakaskuntza federazioaren buruak. Enplegu eskaintza publikoak hau egokitzen lagunduko luke. "Jendea prestatzea ezinbestekoa zaio Euskal Herriko irakaskun-

tzari; bestela, gizartearen eskaria betetzeko gauza ez da izango".

Ikastetxe pribatuetan diharduten irakasle eta langileentzat ELAK sare publikoan daudenekiko homologazioa lortu nahi du; esko-la kontzertatueta hobetu beharra dago oraindik: "Sare pribatuko irakasle batek soldataren %90 inguru jasotzen du, baina gainera lanaldia %25 luzeago izan ditzake".

Bestalde, hainbat ikastetxe pribatutan matrikula jaitzieraren ondorioz sobera diren langileen arazoari ere nola eman izan da ELA-Irakaskuntzaren kezka: borondatezko irtenbidea emanez, eta ordezkapen edo errelebo kontratuaren aukerak baliatuz, irakasle talde zabal bati aurre-erretiroa errazteko modua ere aztertzen ari dira.

1999-2000 ikasturtearen hasera honetan oraindik lan-egoera konpontzeke duen irakaskuntzako beste zenbait kolektibo ere aipatu digu Jesus Mari Larramendik: "hezkuntza bereziko laguntzaileen funtzioak finkatzea nahi dugu, eta beren lanari izaera dozentea aitortzea", aspaldion euren lana behar bezala arautzeko ahaleginetan ari baitira langileok.

Sukalde eta garbitasuneko langileentzat ere gutxieneko lan-baldintza eta eskubideak hobetu nahi ditu ELAK, bai eskola pribatu, bai publikoetan.

Hitzarmenak

Nafarroan ikastoletako lan-hitzarmena badago, baina irakaskuntza pribatuan zein publikoan, akordio partzialak besterik ez dira negoziatzen; adibidez, duela gutxi langileen soldata igoera zein izango den erabaki zuten zenbait sindikatuk, ELA tarteko zela, eta patronalak. "Guk, ordea, ezin dugu honek horrela jarraitzerik onartu. Behar bezalako hitzarmenak lortzea da helburua, langileek lan-harreman finkatuak izan ditzaten".

Larramendik dioten legez, "gizartearen eskaria irakasleen lan-egoera hobetzeko izan daiteke; ea aukera baliatzen dugun". Galtza-bete lan, beraz, Irakaskuntza federazioarentzat.

J. Mendia



Las condiciones de trabajo son soporte básico del sistema educativo

Suspensión de pagos y quiebra (I)



Cualquiera es capaz de asociar términos como *quiebra* y *suspensión de pagos* con una situación de dificultad en la marcha de una empresa. A través de una serie de artículos que se inicia con éste, vamos a tratar de ahondar en el significado de estas dos figuras mercantiles. Nada más lejos de nuestra intención que tratar de abrumaros con referencias legales o jurisprudenciales. Trataremos de dar un enfoque práctico, didáctico, a la explicación de lo que se desarrolla en esos procesos conocidos como suspensión de pagos y quiebra.

En primer lugar, vamos a tratar de explicar el significado de la suspensión de pagos. Este concepto no se refiere al mero hecho de que una empresa deje de realizar los pagos debidos. Lo podemos definir como

un mecanismo de defensa del que el empresario dispone para dejar de pagar sus deudas en un plazo de tiempo y siempre que cumpla una serie de condiciones que han de ser aceptadas por los órganos judiciales. Es decir, la suspensión de pagos sólo puede ser solicitada por el empresario en dificultades, ante el órgano judicial competente. El juez, una vez haya revisado la lista de acreedores y las cuentas de la empresa decidirá si acepta o no la solicitada suspensión de pagos.

Si el juez acepta esa suspensión, el empresario logra una especie de paraguas protector, ya que durante el periodo de duración de la suspensión no paga ninguna de las deudas que había contraído.

En principio, la suspensión de pagos haría referencia a aquella situación en la que la empresa dispone de bienes suficientes para hacer frente a sus deudas, pero no de la necesaria liquidez para ello. El típico ejemplo podría constituirlo el de aquella empresa que empieza a elaborar en verano un producto que no se empieza a vender hasta Navidad. Si esa empresa no logra financiación o no acuerda con los proveedores un aplazamiento de pagos hasta Navidad, se verá incapacitada para atender pagos que se le exijan en otoño. Aún disponiendo de bienes suficientes para hacer frente a sus deudas, ven que no disponen de líquido hasta que vendan su producto en Navidad.

En la práctica, la mayoría de las suspensiones de pagos no suelen provenir de una mera dificultad de liquidez (es decir, por un mal acompasamiento de los ingresos y

gastos), sino que esa falta de liquidez suele ser síntoma de una enfermedad mucho peor, como es el de la insuficiencia de bienes, situación conocida como quiebra.

¿Qué es lo que tiene que hacer una empresa que se le conceda la suspensión de pagos? Con la suspensión de pagos, el empresario dispone de un plazo de tiempo en el que no ha de realizar pago alguno de sus deudas anteriores a la suspensión. En ese plazo, ha de negociar con los acreedores para tratar de que éstos le concedan una espera y/o quita. La espera se refiere al hecho de que los acreedores le permitan retrasar el pago de sus deudas, mientras que la quita hace referencia a la circunstancia de que aquellos le condonen, perdonen parte de esa deudas.

En el número siguiente veremos qué condiciones han de darse para esa quita y espera, además de analizar la figura de los interventores de la suspensión de pagos.

Aitor Arrizabalaga

Ordainketak eteten
direnean sarri
kutxa arazoa baino
larriagoa izan ohi
da oinarrian

GUTUNAK CARTAS

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

Dime con quién andas, y te diré quién eres

El pasado 11 de junio, el señor Sanz, entonces presidente en funciones del Gobierno de Navarra, afirmó en una entrevista que sus amigos están "alrededor de los empresarios navarros, de la UGT y de CCOO".

En lugar de desmarcarse rápidamente de semejantes afirmaciones (y compañías), y de colocarse con firmeza donde debe estar un sindicato de clase que se precie, el señor Cabrero, secretario general de UGT en Navarra, reclamaba días después de las elecciones del 14 de junio un gobierno de coalición entre UPN y PSOE, porque, según el señor Cabrero, "Navarra necesita un gobierno fuerte, estable y de progreso".

¿Qué pretende UGT? Un gobierno fuerte para que nos den más duro a los trabajadores, un gobierno estable para que tengan tiempo suficiente y lo hagan a conciencia, un gobierno de progreso para que "sus amigos" sigan haciendo un reparto injusto de los beneficios que entre todos, empleadores y empleados, producimos.

Desde un punto de vista sindical, estas declaraciones denotan la pérdida de las señas de identidad a las que un sindicato nunca debería renunciar. La defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y la mejora de sus condiciones laborales, es algo mucho más

serio que requiere de posicionamientos claros y actuaciones consecuentes con ellos, en definitiva, y para que se entienda, *no se puede estar en ambos lados de la barricada.*

Uno tiene la impresión de que difícilmente, cultivando determinadas amistades, se puede trabajar por y para la clase trabajadora.

G.L.M.
Pamplona

Por la vida de Oçalan

El pasado 15 de febrero, los gobiernos de Turquía, Estados Unidos, Israel y Grecia perpetraron una operación ilegal que culminó con el secuestro del presidente del PKK, Abdullah Oçalan.

El engaño y la cobardía han sido las características básicas de las declaraciones justificativas de los 'responsables' políticos europeos en esta nueva traición al pueblo kurdo. El Gobierno español no sólo apoya y fomenta el tráfico de armas a Turquía, para ser utilizadas contra el pueblo kurdo, sino que utiliza todos los medios legales e ilegales para impedir la reunión, en Euskal Herria, de la Asamblea kurda en el exilio.

Desde el 29 de junio, cuando se hizo pública la sentencia a muerte de Oçalan, todo el mundo suplica a Turquía "que no ejecute la condena a muerte". ¡Qué sensibilidad humana! Pero no paran las ventas de armas, ni se avanza en ninguna propuesta que ayude a dar una solución política que reconozca los derechos nacionales del pueblo kurdo; no se reconoce su derecho a la autodeterminación, ni tampoco existe un estado de derecho en Turquía. Ahí están las más de 40.000 personas muertas, 3 millones de desplazadas, 10.000 presos políticos y 3.000 aldeas quemadas en Kurdistán.

Si no se da una respuesta satisfactoria a los derechos nacionales del pueblo kurdo, será imposible la paz en la región. Mientras tanto, quienes defendemos los derechos humanos, debemos unir fuerzas para conseguir la suspensión inmediata de la pena de muerte para Oçalan.

A.N.
Bilbao

E SALDIAK HAN DICHO

* "HONDAKINEN UGALTZEA EUROPAKO INGURUGIRO ARAZO NABARMENETAKO BAT BILAKATU DA ETA HAREN AURRERABIDE ETA ONGIZATEA ITOTZEKO PUNTUAN EGON LITEKE HONDAKIN HORIEN KUDEAKETA POLITIKA EKONOMIKOETAN SARTZEN EZ BADA"

"EBko ingurugiroa XXI. mendearen atarian" txostena (Ingurugiroaren Agentzia Europarra).

* "SI SE SIGUE TRATANDO A PLANTAS Y ANIMALES COMO A SIMPLES MÁQUINAS, IGNORANDO CUALQUIER CRITERIO QUE NO SEA EL ECONÓMICO, EPISODIOS SIMILARES A LOS DE LOS POLLOS BELGAS SERÁN UNA CONSTANTE"

Martín Barriuso, articulista.

* "LIZARRA-GARAZIKO AKORDIOAK DIRA EUSKAL ABERTZALETASUNAK ESTATU FRANTSES ETA ESPAINOLARENTZAKO INOIZ PLANTEATU DUTEN MEHATXURIK HANDIENA. ORAIN IZANGO DA EUSKAL NAZIOAREN AUZIA ESKALA HANDIAN PLAZARATZEKO AUKERA"

Michel Cahen, CNRSko ikertzailea.

* "VIVIMOS BAJO EL IMPERIO DEL NEOCAPITALISMO, QUE ES PEOR QUE EL CAPITALISMO CLÁSICO PORQUE PUEDE PRESCINDIR DE LOS DOS ENEMIGOS QUE LE HACÍAN LA PUÑETA: EL COMUNISMO Y EL TRABAJO. EL NEOLIBERALISMO ES SUICIDA, HOMICIDA Y ECOCIDA, Y DESAFÍO A CUALQUIER ECONOMISTA A QUE ME DIGA LO CONTRARIO"

Pere Casaldàliga, obispo de Sao Félix de Araguaia (Brasil).

* "ABERTZALEEK, BAITA ARMEN INДАРREAN SINESTEN ZUTENEK ERE, ESAN DUTE EUSKOTARREN ERABAKIA BETEKO DUTELA. IUK ERE GARBI AITORTU DU. PP ETA PSOE, ZENBAITEN ÑABARDURAZ APARTE, EZEZKOAN DAUDE. EZ DIRA EUSKAL GIZARTEAREN ERABAKIAREKIN FIDATZEN. HORREGATIK BIHURTZEN DUTE LEGEA SAKRATU ETA ALDAEZIN"

Mikel Atxaga, kazetaria.

* "EN EL CORAZÓN DE ESE CÁNTICO HAY UNA CONVICCIÓN MUY ESCOCESA: QUE LA DIGNIDAD Y LA HONESTIDAD SON PRINCIPIOS QUE NADA TIENEN QUE VER CON RANGOS O PRIVILEGIOS DE CUNA"

Donald Denwar, ministro principal de Escocia, ante la reina Isabel II.



HEMEROTEKA

Egunkaria (99-7-11)

A. ALVAREZ SOLIS, PERIODISTA

Nazionalismoa eta fiskalitatea

Ez dut uste herri baten autogobernu ahalmenaz behar den bezala hitz egin daitekeenik –kontzesio autonomiko asko hitzartuagatik ere–, herri horrek ezin baditu sakon definitu bere fiskalitatea eta fiskalitate horren helburuak. Ez du balio esateak herri bat errespetatzen dela, baldin eta zergak nahi ez dituen gizarte-helburu batzuetarako ordainarazten bazaizkio. Fiskalitateak, beraz, alderaketa-balio erabakigarria du autogobernu baten benetako kalitateaz den bezainbatean. Are gehiago, ez dut uste benetako demokraziaz hitz egin daitekeenik, baldin eta fiskalitatea zergadunarentzat bizkarrean eraman beharrek zama haserregarria bada. Ez eta gizabanakoen demokraziaz edo, are gutxiago, herrien demokraziaz ere. Zergak herritarrek izan nahi duen bizimodua islatu behar dute.

Argia (99-6-6)

E. GARMENDIA, KAZETARIA

M-21

Asteko hogeita hamabost lanorduen eskaera panfletorik utopikoenetako puntu bat besterik ez zen duela hogeita bost urte. Orain hortxe dago, atarian. Hain hurbil dago, egon ere, Hendaiaatik gora lege indarra duela. Horregatik, enpresari

elkarteetako bozeramaleen adierazpen apokaliptikoak ez dira oso sinesgarriak gertatzen, "topikoak" baizik, Elorrieta- ren hitzetan. Espero zitekeen papera ari dira jokatzeko, baina bistan da ez zaiela komeni luzaroan gotortzea gizartearen bilakaerak berekin dakarren joeraren kontra.

El Diario Vasco (4-7-99)

ROBERTO VELASCO, ECONOMISTA

Las tribulaciones del euro

Quién ha dicho que, aquí y ahora, sea un problema para Europa la relación cambiaría uno a uno del euro y el dólar? A los países que necesitan combatir el paro, les viene de perillas una tasa de cambio muy competitiva para sus exportaciones y para el conjunto de su economía, lo mismo que unos tipos de interés muy bajos. Pues éste es, justamente, el caso de la UE, con la ventaja adicional de que la depreciación del euro, en las actuales circunstancias de estabilidad de precios, no tiene efectos inflacionistas reseñables.

Esto es algo bien conocido por cualquier estudiante de Economía, pero el orgullo herido que supone ver menospreciado al jovencísimo euro ha congelado la sangre y la tinta de nuestros economistas más preclaros.

De todos modos, apenas el euro acaba de nacer y serán muy numerosos los desafíos que habrá de superar antes de llegar a la madurez. El primero, en el momento que una recesión ponga a prueba el pacto de estabilidad (...), deje en evidencia la falta de una política fiscal medianamente armonizada y se compruebe cómo se reparten territorialmente los daños que siempre

traen consigo las crisis. Esta será la prueba de fuego del euro, confirmar si contribuye a la convergencia real de las economías europeas o, por el contrario, constituye un factor más a favor de los desequilibrios económicos y sociales dentro de la Unión.

Gara (5-7-99)

EDITORIAL

Los servicios públicos no son un negocio

El sector público debiera garantizar a la ciudadanía que la satisfacción de sus necesidades vitales se encuentra a salvo de las codiciosas manos del mercado. Para ello, debe combinar las empresas capaces de generar importantes beneficios con aquellos servicios que tienen fundamentalmente una rentabilidad social y que en términos económicos siempre serán deficitarias.

(...) provoca cierta prevención (...) que el Servicio Vasco de Salud, Osakidetza, haya generado en este primer trimestre 500 millones de beneficios. Porque, de confirmarse esta tendencia, invita a pensar no tanto que se está llevando una buena gestión de los recursos, sino en que se está primando la búsqueda de la rentabilidad económica a costa de no mejorar el tratamiento tanto preventivo como asistencial de la ciudadanía.

EGUNKARIA. Olariagak



Juan, para siempre

La vuelta al trabajo ha sido especialmente dura para esta escritora de crónicas y sus compañeros/as de ELA. Porque duro es volver de vacaciones con la sonrisa puesta y sentir como se te hiela al enterarte de que no vas a volver a ver ni a estar con gente con la que has compartido muchas cosas, momentos amargos y dulces, a la que has aprendido a respetar y apreciar. El pasado 8 de agosto, Juan Olaskoaga, durante muchos años secretario general de la federación del Metal, salió a practicar pesca submarina y encontró la muerte. Hay un dicho en euskara "Urak dakarrena, urak daroa" (*Lo que el agua trae el agua se lo lleva*) que resume perfectamente el sentido -o sinsentido, como lo prefieran- de la existencia humana; pero lo cierto es que nunca es fácil perder al compañero, al amigo, al maestro, saber que ya no estará más a nuestro lado, aunque eso sí, su ejemplo y su recuerdo permanecerán siempre. Porque Juan fue una persona excepcional, y lo fue, en momentos también excepcionales, cuando ser sindicalista era especialmente difícil.

Es por eso que en la hora del adiós reivindicamos con orgullo el papel que Juan ha desempeñado en la historia de ELA y en el advenimiento de las libertades en este país, y enviamos un sentido y fuerte abrazo a su mujer, Maritere, y a su hija, Naiara.

Unos se van y otros llegan. Hace años que ELA era consciente de la existencia en su seno de una importante carencia, la práctica inexistencia en los niveles de mayor responsabilidad de militantes jóvenes y mujeres. En consecuencia, se abordó una estrategia de renovación y relevo generacional, cuyo resultado más reciente es la incorporación de seis nuevas personas al Comité Nacional, del que informamos ampliamente en este mismo Landeia. El futuro, que llama a la puerta.

Hablando de relevos: Román Knörr ha sustituido a Baltasar Errazti en la presidencia de Confebask. Sus primeras declaraciones dan a entender que sigue anclado en el discurso cerrado que dinamitó la mesa por el empleo del Consejo de Relaciones Laborales. Pero no se preocupen, porque estoy convencida de que va a acabar pidiendo sopitas...

El presidente de Confebask estuvo, ¡cómo no!, en el acto convocado por el lehendakari "en defensa del Concierto". Como lo estuvieron diversos representantes económicos e institucionales. Lo que no hubo en el acto de Ajuria Enea fueron sindicalistas, con la excepción de una representa-

ción de CC.OO., que ya me dirán lo que pintaba en el sarao.

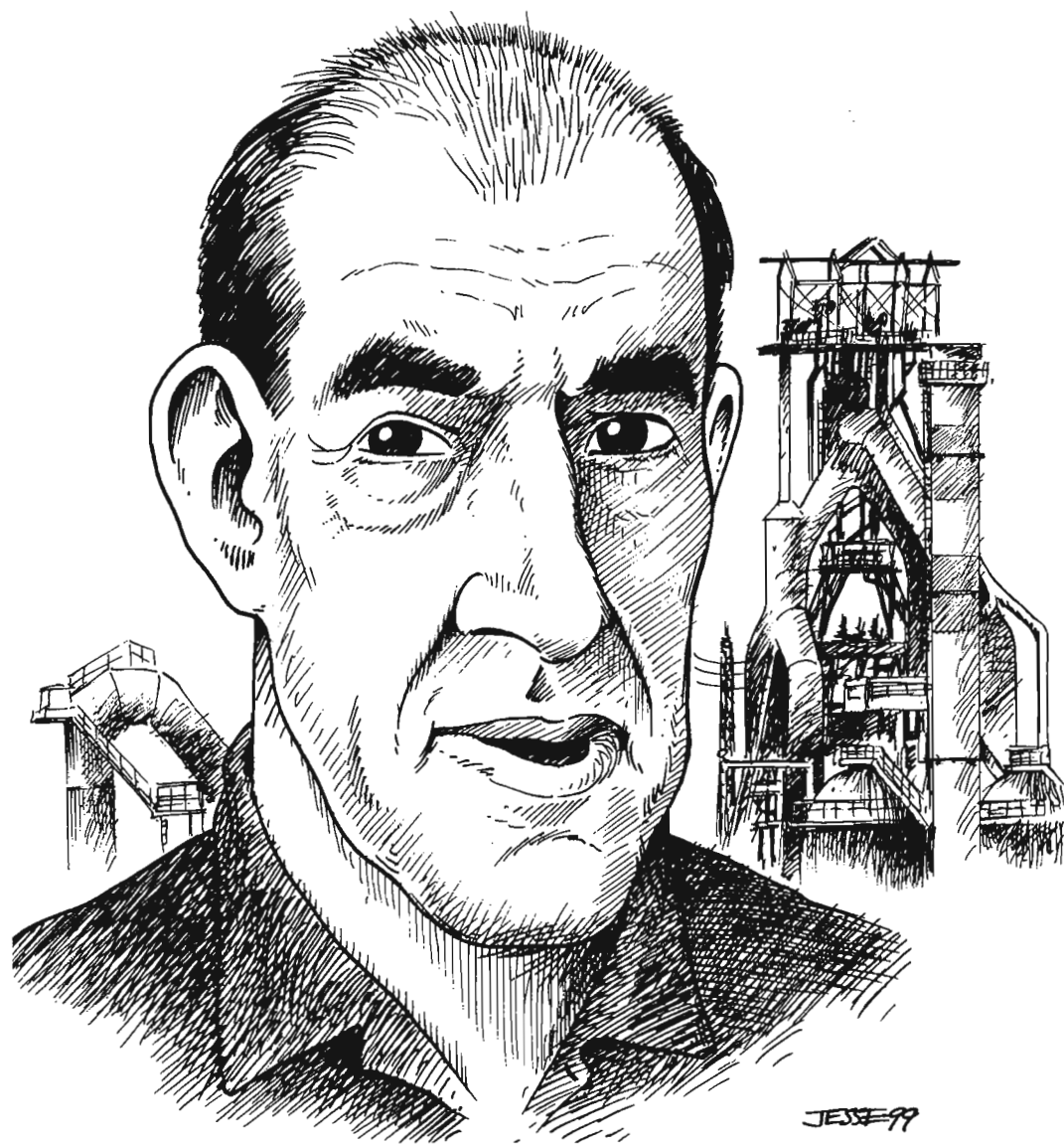
Lo curioso del caso es que alguno se mosqueó porque ELA decidió no acudir al evento. Nuestro sindicato declinó la invitación de la Lehendakaritza no porque no esté por la defensa del Concierto Económico, sino justo por lo contrario. Como dijimos en la declaración hecha pública de forma conjunta con LAB, el Concierto y, en especial, la capacidad normativa de las instituciones vascas, forma parte esencial del autogobierno y es necesario buscar la implicación de la sociedad vasca en su defensa. Con lo que no estamos de acuerdo es con que se reduzca autogobierno a Concierto económico, se utilice la política fiscal para favorecer a los de siempre o se sustituya la apelación a la sociedad por una convocatoria al *establishment* en la que se aise el tema del Concierto de la crisis del modelo estatutario. Lo cortés, señor Ibarretxe, no quita lo valiente.

Si la presencia de CC.OO. en el sarao de Ajuria Enea pudo resultar extraña, quien cantó más que Ansuategui en una txozna de Gestoras fue el secretario navarro de la UGT, Cabrero, al reclamar un Gobierno foral presidido por UPN. ¡Un sindicato apostando por la extrema derecha!

En justa reciprocidad, Miguel Sanz ha manifestado que "mis amigos están alrededor de los empresarios navarros, de la UGT y de CCOO". Algo huele a podrido en Navarra...

El Banco Bilbao Vizcaya quiere un año 2000 plagado de ceros: Proponen subida de salarios 0 y subida de pensiones 0. No se conforman con cualquier cosa, porque además dicen que debe acelerarse la reforma de la Seguridad Social, prolongar la edad de jubilación y endurecer las condiciones de acceso a las prestaciones contributivas.

Gure zeregin
nagusia hurrengo
hileotan 35 orduko lan
astea lortzea izango da



Todo, por el bien de la economía. Eso sí, sus beneficios, ni tocar. Más bien lo contrario: los cuatro primeros bancos del estado español ganaron 307.597 millones de pesetas en el primer semestre del año, un 17,6% más que el año anterior. Casi ná.

Yo pensaba que esta gente siempre barría para casa en sus famosos estudios económicos, que supongo, ya sabrán, de objetivos tienen bien poco. Pero hete aquí que me equivoqué. La OCDE se ha visto obligada a retirar un informe en el que se afirmaba que facilitar el despido, hacerlo más fácil y más barato, no suponía más contrataciones. Vamos, exactamente lo que veníamos diciendo nosotros desde tiempo inmemoriales. Al darse cuenta de la *errata*, la OCDE dio marcha atrás asegurando que se había tratado de "un fallo de comunicación".

Aprovechando que las altas temperaturas veraniegas nos tienen con las defensas bajas, el Gobierno PP asegura que el crecimiento del empleo es imparable, y que éste es poco menos que Jauja, cuando resulta que el 92% de los contratos registrados a lo largo del año fueron temporales y que batimos todos los records de parados/as: 140.000 personas en Euskal Herria que no pueden llevar a cabo el más mínimo proyecto de vida.

También se olvidan de las altas tasas de precariedad, del incremento de accidentes laborales, de los empleos a tiempo parcial...

No es extraño, por tanto, que el último informe sobre Desarrollo Humano de la ONU constata que la brecha entre pobres y ricos es cada día mayor, y que la España de Aznar, esa que se dice, se comenta, se rumorea que va tan bien, haya bajado 10 puestos en la lista de países más guays del mundo mundial: del 11 al 21.

Seguimos en el exterior. Los ciudadanos/as de Timor tuvieron la osadía de pronunciarse abrumadoramente a favor de la independencia y la están pagando con la muerte. Los paramilitares y el propio ejército indonesio están sembrando de cadáveres el país ante la absoluta indiferencia internacional. El llamado nuevo orden mundial es una auténtica mierda, y las Naciones Unidas... Me temo que hablaremos largo y tendido de esta organización en un futuro próximo.

Hasta la crónica rosa me sale luctuosa. John Kennedy junior muere en accidente de aviación y se monta la de Dios... Una pena que se pierda una vida, pero qué ironía que tal como está el mundo se gasten miles de millones en rescatar unos cuerpos del mar para que luego los incineren y los vuelvan a lanzar a esas mismas aguas.

Terminamos con un recordatorio. Se cumple un año de la Declaración de Lizarra y la posterior tregua de ETA. Un año que ha estado dominado por la ilusión y la esperanza. A pesar de que Aznar haga el don Tancredo y Mayor Oreja, el Cruel, haga el ridículo, las giraldivas, solidarias con la situación de los presos vascos, fueron las grandes protagonistas de la ceremonia inaugural de los pasados mundiales de atletismo de Sevilla.

M. Pagazaurtundua

● Lizarra-Garaziren urtebetetzea

ELAK ere ez zuen hutsegiri nahi, eta bertan izan zen. Orain dela urtebete, 1998ko irailaren 12an, sinatu zen Lizarrako Adierazpen edo Akordioa, iparraldean izandako bigarren bileraren ostean Lizarra-Garazi bataiatu zutena.

Denborak argi utzi duenez, euskal indar politiko, sozial eta sindikalen gehiengo zabala bildu zuen ekitaldi hura euskal politikan eta gizartean azken hogeitortotako gertakari garrantzitsuenetakoa izan da. Lizarra-Garazik guztiz irailli zuen gatazkak eragindako gizarte hura: harez gero, bakebidean urrats nabarmenak ematen ari da euskal gizarteak.

1998ko urriko eta joan den ekaineko hauteskundeen etenaldien ondoren, Lizarra-Garazik bere irizpideak hedatzen jarraituko du: Euskal Herriak estatu espainol

eta frantsesarekin bizi duen gatazka politikoari irtenbide negoziatu eta demokratikoa eman beharra eta euskal hiritarren borondatearekiko errespetuan dago irtenbidea.

● Asambllea por los/as presos/as

ELA y LAB tienen previsto realizar próximamente en Donostia una asamblea de delegados y delegadas de empresas en cuyas plantillas hay presos, para pedir su acercamiento a Euskal Herria y la salida de quienes hayan cumplido 3/4 de la condena. Esta convocatoria pretende, además, analizar cuál puede ser la actuación desde los centros de trabajo en favor de los derechos de estas personas y de la mejora de sus condiciones.

En la asamblea se tratará, además, de las posibilidades de incorporación de estas personas, cuando sean excarceladas, a sus empresas de origen.



LAN HARREMANEN HIZTEGIA KALEAN

1.062 kontzeptu biltzen dira argitaratu berri den *Lan Harremanen Hiztegia*. Lan hau UZEIk egin du, Lan Harremanen Kontseiluaren eta Nafarroako Gobernuako Hizkuntza Politikarako zuzendaritzaren eskariz. Euskal hiztegi gintzan zegoen hutsune nabarmena betetzen du honek, izan ere hiztegiaren hitzaurreak dioen moduan, "euskararen normal-kuntza prozesu luze honetan oraindik urrats aunitz falta dituen esparru horietakoa dugu lan munduarena, gizakion eguneroko jardueran garrantzitsuenetakoa izan arren". Sindikatuan eta lantokietan ongi etorria izango da hiztegi berri hau, sarri askotan hitz jakin baten faltan izaten baikara, edota nolabait asmatutako hitz-taldeak moldatu ezinik. Uztailan plazaratu den hiztegia eragile izan diren bi erakundeek banatuko dute.



Soldata berdintasuna ABLEetan

Orain arte aldi baterako laneko enpresetako (ABLE) langileentzat legeak onartzen zuen soldata bereizkeria iraungituta geratu da. Izan ere, abuztuaren 6tik aurrera indarrean baitago 29/1999, uztailaren 16ko legea.

Honen arabera, enpresa erabiltzaileei eskaintzen zaizkien ABLEetako langileek gutxienik enpresa erabiltzailean aplikagarri den hitzarmen kolektiboak bere lanposturako agintzen duen soldata osoa bera jasotzeko eskubidea izango dute.

Beraz, pasa den abuztuaren 6tik aurrerako eraginarekin, ABLEetako langileek, enpresa erabiltzaileko bertako langileen soldata eskubide berdinak dituzte. Adi abuztutik aurrerako nomine!

