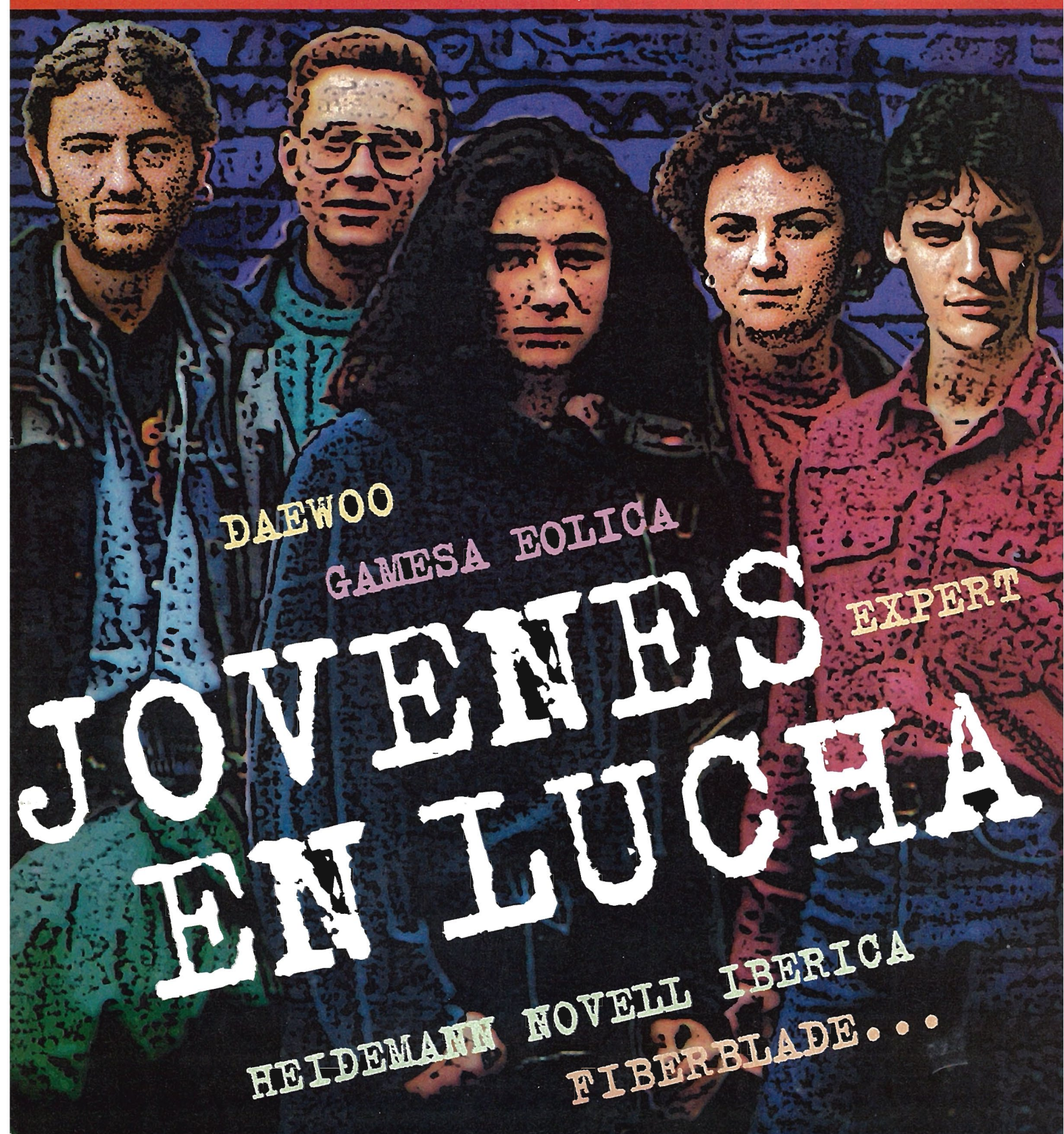


Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL



DAEWOO

GAMESA EOLICA

EXPERT

JOVENES EN LUCHA

HEIDEMANN NOVELL IBERICA
FIBERBLADE...

Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 77 AZAROA 1999 NOVIEMBRE

- 5/6 ZER BERRI** ACTUALIDAD
Actividades confederales y negociación colectiva.
- 10/11 EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
La productividad crece más que los salarios. Laburrean: Langabetu kopurua hazi egin da. Anteproyecto de ley de cooperativas. Los beneficios netos de las empresas crecen un 34%.
- 12 HARIRA** HABLANDO CLARO
De fusiones bancarias: abrazos, sonrisas y dientes largos.
- 13 ERREPORTAIA** REPORTAJE
Sindicalismo y Sueño Americano. 23º Congreso de la AFL-CIO.
- 14/15 MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
La CIOSL cumple 50 años. Laburrean: Amigos, pero menos. 6.000 milioi, eta gehienak txiro. Refugiados *verdaderos* y *falsos*.
- 20/21 GURE JENDEA** GENTE NUESTRA
"Un alcalde para un Trebiño alavés". Alfredo Oraá compagina su trabajo en la Escuela de Magisterio de Gasteiz con su labor de alcalde en La Puebla de Arganzón.
- 22 LAN OSASUNA** SALUD LABORAL
"¡Peligro!, teletrabajo".
- 23 INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
35 horas, también para el medio ambiente.
- 24/25 ERREPORTAIA** REPORTAJE
Bizkaiko arrain-kontserbagintza.
- 26/27 LEGEAREN BUELTAK** PAGINAS JURIDICAS
Lan beltza, lan arrea. Movilidad funcional, extensiones y límites. Laburrak.
- 28/29 ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas y hemeroteca.
- 30/31 HILEKO KRONIKA** CRONICÁ DEL MES
Por arte de magia.

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, Aitor Arrizabalaga y Amaia Betelu
Edita / Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua
Imprime / Moldiztegia: Gestingraf
Depósito legal: BI-195-98

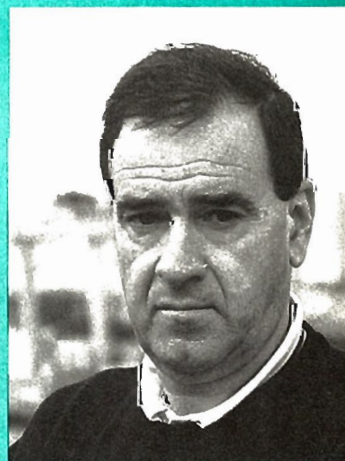
34 Eskubide Sozialen Gutuna

ELAko idazkari nagusi den Jose Elorrietak hileko sinaduraren txokoa (4. orr.) Eskubide Sozialen Gutunaren alde azaroaren 27an egingo den manifestazioan parte hartzeko arrazoiak agertzen ditu –"ELAko militante bakoitza, eskubide sozialeri militante"–, eta editorialean (3.orr.) gutuna gauzatzeko proposamen zehatza plazaratzen da.



79 "La situación económica nos hace ser ambiciosos"

Josemi Unzué, desgrana las líneas reivindicativas adoptadas por el Comité Nacional para la negociación colectiva del 2000. Además, entrevistamos a los secretarios generales del Metal y de Servicios Públicos, José María Larrañaga y Patxi Agirrezabala, respectivamente.



16 19 Jóvenes en lucha

Los trabajadores jóvenes quieren trabajar, pero no a cualquier precio. Están hartos de ser explotados, y han empezado a moverse, a luchar por sus derechos. Primero fue Heidemanni Noveil ibérica, luego Expert, ahora Gamesa Eólica, Daewoo o Fiberblade... ¿Cómo surgen estos focos de protesta y lucha?



Gutxieneko diru-sarrera, guztion gizartea

Lan egin nahi eta enplegurik topatzen ez duenari Oinarrizko Diru-Sarrera (hilean 70.000 pezeta) ziurta dakion eskatzea ez da inolaz ere gehiegikeria.

Euskal sindikatuon ustetan, herritar orok du bere lanetik bizitzeko eskubidea; sistemak langabetu multzo handiak sortarazten dituen heinean, bere gain hartu behar ditu, bizimodu duina eramateko behar den gutxieneko diru-sarrera izan dezaten. Arazoa handia da: 110.000 langabetuk (10.000k Nafarroan eta 100.000k EAEn) INEMengandik ez du inolako prestaziorik jasotzen.

Oinarrizko diru-sarrera horren eskaera Eskubide Sozialen Gutunean funtsezko puntua da. Nafarroako Parlamentuak Gutunaren eztabaida saihestea erabaki zuen, baina EAEn agiri hori une garrantzitsuan dago, Gasteizko Legebiltzarrak onartzen duen ala ez erabaki behar baitu, eta, onartzekotan, zenbateraino babesten duen. Auzia aurrekontuen eztabaidarekin lotuta dago, beroietan finkatuko baita gutunerako baliabide ekonomikoak izango diren edo ez. Hor frogatuko da egungo Eusko Jaurlaritzaren jite soziala. Egia esateko, inondik inora somatzen ez den jite soziala, orain arte dakigunaren arabera.

Gure proposamenaren abiapuntua herritar bakoitzak bizimodu duinerako gutxieneko baliabideak izateko eskubidea bermatzea litzateke, proposamenean 65 urtetik gorako pertsonak ere jasotzen direlarik.

Badakigu gobernuak diru urritasuna emango duela proposamena ez onartzeko arrazoitzat. Izan ere, Galbraith-ek salatu zuenez, gastu publikoa txiroengana zuzendu orduko bihurtu ohi da jasanezina. Guk, ordea, dirua badagoela uste dugu. Aski da aurrekontu-politika banatzailea eta iruzurra gainditzeko zerga-politika zuzenago eta eraginkorragoa gauzatzea. Gure proposamenaren arabera, datozen hiru urteetarako Jaurlaritzaren aurrekontuetan atal berezi bat jaso beharko luke, gutxieneko diru-sarrera eta oro har Eskubide Sozialen Gutuna finantzatzeko, epealdi bakoitzerako BPGaren %1, %2 eta %3aren baliokidea, hots, 55.000, 110.000 eta 165.000 milioi pezeta, hurrenez hurren. Honela 90etako hamarkadan gastu sozialak jasan duen jaitziera zuzendu eta EBrekiko dagoen aldea erdira murriztuko litzateke.

Zer eratako gizartea nahi den erabaki behar da: herritar guztiak integartzeko bitartekoak ipintzen dituen, edota elkartasunik gabeko gizarte baztertzaila. Izan ere, gutxieneko diru-sarrerak ez baititu soilik lan egin nahi eta ezin dutenen beharrian ekonomiko oinarrizkoenak betetzen; gainera, herritar horiek gizartean integratu eta beren parte hartzea bultzatzen du.

Argi eduki behar dugu eskatzen dugun gizarte ereduaren aldaketa soilik gizartean kezka eta mobilizazioa hedatuz gero lortu ahal izango dugula. Beraz, hel dezaiogun gogotik Eskubide Sozialen Gutunaren eta Oinarrizko Diru-Sarreraren aldeko kanpainari.





Los derechos sociales son tarea nuestra

ELA va a seguir muy de cerca la traducción en cifras del esfuerzo presupuestario en este capítulo.

Precisamente uno de los principales ejes de nuestro IX Congreso confederal, que tuvo lugar en junio de 1997, fue la profundización en la crítica del modelo económico y social imperante, que facilita la concentración de la riqueza y el poder en un reducido sector de la sociedad, y va creando crecientes áreas de pobreza y exclusión.

ELA se ha propuesto trabajar de forma constante por la construcción de un modelo de sociedad alternativo y se ha planteado la adecuación de su estrategia de alianzas a dicho objetivo, trascendiendo las alianzas estrictamente sindicales y abriéndonos a "aquellos colectivos que trabajan para conseguir mejorar la calidad de vida, extendiendo la solidaridad o humanizando la convivencia, compartiendo tareas y acciones cuando ello sea útil o posible".

En este sentido, las relaciones que ELA viene manteniendo con colectivos como los impulsores de la Carta de Derechos Sociales, no deben ser vistas desde nuestra organización como aportaciones benévolas a tareas periféricas al quehacer sindical, sino como una relación dialéctica que nos ayuda a ir avanzando en la reflexión, el posicionamiento y el compromiso respecto de materias centrales para el modelo social con el que nuestro sindicato se ha comprometido con todas sus consecuencias.

Nos hemos propuesto superar el corporativismo y conseguir que el conjunto de nuestro sindicato milite en un proyecto solidario. Por eso es necesario que cada responsable, cada cuadro, cada militante de ELA sea militante de los derechos sociales. La manifestación del próximo día 27 en Bilbao, debe ser un exponente más de este compromiso.

El Comité Nacional de ELA ha llamado a secundar las iniciativas y movilizaciones que, en torno a la Carta de Derechos Sociales, se están desarrollando en Euskal Herria, en particular la manifestación ya celebrada en Iruñea y la convocada en Bilbao para el próximo 27 de noviembre.

Alguien podría decir que la lucha por reivindicaciones como las contenidas en la Carta constituyen actos de solidaridad que están bien, pero que no forman parte de la labor específica del sindicato. Sin embargo, esta es una apreciación muy reduccionista de los objetivos y prioridades sindicales.

¿Qué pretende, en síntesis, la Carta de Derechos Sociales? En primer lugar, establecer mecanismos políticos de corrección, aunque sea parcial, de los desastrosos efectos sociales que produce el sistema económico dejado a las puras leyes del mercado. La Carta plantea, en consecuencia, mecanismos de reparto del empleo, fundamentalmente a través de la reducción de jornada, y, como garantía subsidiaria, el compromiso de que cualquier miembro de la comunidad que no pueda obtener ingresos suficientes a través de su trabajo perciba una renta básica que le permita llevar una vida mínimamente digna.

Además de ofrecer esa garantía, la renta básica tiene otros dos importantes efectos: favorece, por un lado, la inserción y participación en la vida social de personas que pueden caer en la marginalidad, y actúa de forma indirecta pero importante sobre el mercado de trabajo, ofreciendo una alternativa para quienes soportan las situaciones más graves de precariedad y explotación.

La propuesta que, partiendo de la Carta de Derechos Sociales, ha elaborado la mayoría sindical vasca, ha concretado para la puesta en vigor de la renta básica o salario social cuantías y plazos perfectamente asumibles en los presupuestos de la CAPV y Navarra si realmente hay voluntad de dar el giro social de que tanto se habla. Porque el tiempo de la retórica ha pasado ya, y es necesario hablar de la matemática, o dejar a un lado el diccionario y manejar la calculadora. Desde luego,

JOSÉ ELORRIETA
Secretario general



SERVICIOS PUBLICOS

ELA, contra la precariedad en la administración navarra

La creación de empleo, las jubilaciones anticipadas y la supresión de las horas extraordinarias, junto a la reducción de jornada y un incremento salarial del IPC más 75.000 pesetas lineales, serán las reivindicaciones de ELA en las diferentes administraciones públicas de Navarra. ELA considera necesario un cambio en la política de empleo de la Administración foral para favorecer la creación de empleo estable en un sector en el que uno de cada cuatro trabajadores tiene contrato precario. En relación a la jornada laboral, aboga por la reducción a 35 horas como primer paso para conseguir una jornada semanal de 32.

ELA criticó el retraso en la constitución de la mesa negociadora del convenio de la Administración navarra que, finalmente, se ha puesto en marcha este mes de noviembre.

Movilizaciones en la sanidad privada de Gipuzkoa

Delegados y delegadas de ELA en la sanidad privada protagonizaron un encierro de 24 horas en la Clínica del Pilar, de Donostia, en protesta por el bloqueo de las negociaciones del convenio de Gipuzkoa. ELA exige para el próximo año una subida del IPC más 2.000 pesetas, 14 horas de reducción de jornada, la regulación del calendario laboral y el plus de festivos y domingos, entre otras reivindicaciones.

Negoziazio kolektiboa

negociación colectiva

IGEKO

Contra la reducción de plantilla en Michelin

ELA participó en la reunión que sindicatos de varios países europeos celebraron en Bruselas para diseñar una estrategia conjunta contra la decisión de la empresa Michelin de reducir 7.500 puestos de trabajo de la plantilla actual.

Los representantes sindicales acusaron a Michelin de "actuar con oscurantismo" en la presentación del expediente.

Fusión de la Internacional Gráfica

La Federación Internacional Gráfica acordó integrarse en la UNI (Union Network International) en congreso extraordinario celebrado el pasado 14 de octubre en Italia. Con esta fusión se pretende mejorar la organización y optimizar los recursos económicos de esta federación.

METAL

Acuerdo pobre en Daewoo

ELA no suscribió el acuerdo alcanzado por los sindicatos UGT y LAB con la

dirección de Daewoo, que puso fin a la huelga que los trabajadores y trabajadoras de la empresa coreana protagonizaron durante 95 días. Para la sección sindical de ELA, el contenido del convenio resulta "demasiado pobre para los tres meses de huelga que ha llevado a cabo la plantilla de Daewoo", ya que no garantiza que se consolide el incremento salarial recogido en el acuerdo y la reducción de jornada es "insuficiente". Además, tampoco se ha logrado equiparar los salarios de la plantilla de Daewoo a la media del sector.

Movilizaciones de los trabajadores de La Naval

La plantilla de La Naval ha protagonizado diversas movilizaciones para exigir a Iberdrola la adjudicación de la construcción en este astillero de los buques que transportarán gas para Repsol. Los trabajadores de La Naval mostraron su temor ante la posible adjudicación de los "gaseros" a empresas de Corea.

FETA-ETEF

Telefónica despide a 260 trabajadores

Varios cientos de personas secundaron la manifestación de protesta contra el despido de 260 trabajadores de Estratel



(filial de Telefónica). Según ELA, el despedido masivo de trabajadores y trabajadoras de Estratel "se encuadra en el concepto de trabajador de usar y tirar que tiene esta empresa, en la que no se reconoce ningún derecho a la plantilla". El sueldo medio en Estratel es de 85-90.000 pesetas al mes y la jornada laboral es de 39 horas semanales, distribuidas de forma totalmente flexible y arbitraria por parte de la empresa a lo largo de los siete días de la semana.

ELA, contra el convenio de banca

La comisión sectorial de Banca de ELA no ha suscrito el acuerdo que los sindicatos UGT y CCOO alcanzaron con la patronal del sector.

La comisión sectorial de Banca considera inaceptable un convenio que fija incrementos salariales por debajo del IPC, máxime cuando los bancos están obteniendo

ELA Banka
EUSKAL SINDIKATUAK

¿Hasta cuándo vamos a aguantar?

¿De qué se quejamos? ¿se riem? ¿nabam? ¿nabam? ¿nabam? en el centro, emakume berrak... ELA Banka, gurean...
 UGT eta CCOOek Patronalari oparitutako akordioak atzera pasatu bat suposatzen du soldatetan, eta ez dago bertan inongo aurrerapausorik lanaldia dagokionez, hurrengo lau urtetan enplegatuen zapalkuntza mantentzeko aukera ematen duelarik.

BANKA EUSKAL KOMENIOA

niendo anualmente unos niveles de beneficios superiores entre un 10 y el 15% con respecto al pasado año. Para

ELA, estos sindicatos han renunciado a la jornada de 35 horas, ya que la reducción será de 28 horas en cuatro años.

IRAKASKUNTZA

32 horas de jornada en la enseñanza privada

ELA, con una representación del 80% en el sector, ha suscrito el convenio colectivo de la enseñanza privada de la CAPV para 1999, que establece una jornada semanal de 32 horas, de las cuales 23 serán lectivas, y el resto, complementarias, e incrementos salariales del 3,30% para el personal docente y del 3% para el de administración y servicios. Para los trabajadores y trabajadoras de las academias no regladas la subida salarial se sitúa en el 4,87%.

Confederación Konfederazioa

Gardentasuneraren alde

ELAk ontzat eman du hauteskunde sindikalen gardentasuna bermatzeko sindikatuek lortutako akordioa. Eusebio Alberdi arduradunak azaldu duenez, akordioak eguneratu egiten du 1980 eta 1994 urteetan izenpetutakoa. Akordioan oinarrituta Lan Sailak kaleratuko duen Dekretuak Hauteskundeetarako Bulego Publikoaren sorrera jasoko du.

Prestakuntzaren finantziazioa, kolokan

Urtero legez Hobetuz langileen prestakuntzarako euskal erakundearentzako diru iturriak zehaztu gabe daude. Aurten ere ez da ageri Espainiako Gobernuaren aurrekontuetan horretarako diru zehatzik, eta ELAk zein LABek behin betiko konponbidea eskatu dute. Edu Markinez, ELAren ordezkariaren iritziz, PPK "txantaje politikorako" darabil arazoa.

Visita del sindicato FNV

Aad Reeger, secretario general de la FNV, el mayor sindicato de Holanda con

1.200.000 afiliados, y el responsable internacional, Jos Kester, han visitado nuestra organización. Durante tres días mantuvieron reuniones con dirigentes de ELA, a fin de conocer mejor nuestra organización y nuestra forma de trabajar, así como la realidad que nos rodea.

Congresos

Durante el mes de octubre delegaciones de ELA han estado presentes en los congresos sindicales de AFL-CIO (EE.UU.) -ver información en página 13-, ÖGB (Austria) y LO (Dinamarca).

Bajo el lema "Estabilidad en el desarrollo" el Congreso de la ÖGB de Austria tuvo lugar inmediatamente después de las elecciones en las que un partido de extrema derecha, de marcado carácter xenófobo, obtuvo la segunda posición. En este contexto, temas como la solidaridad y la integración de los sectores excluidos de la sociedad adquieren especial importancia.

En el 34 Congreso de LO-D, en Copenhague, el debate se centró en el futuro del estado de bienestar. El



intenso debate resultó muy interesante, precisamente por tener lugar en un estado paradigmático del llamado estado de bienestar.

Presoak, Euskal Herrira

El Comité Ejecutivo ha animado a la militancia de ELA a participar en los actos y movilizaciones que en apoyo de los derechos de los presos se están realizando en Euskal Herria. ELA considera que la política penitenciaria del PP, además de ilegal e inhumana, es una provocación que busca desestabilizar el proceso político iniciado, por lo que denuncia que el PP está actuando de forma terriblemente irresponsable.

Juan Antonio Korta



Josemi Unanue desgrana las líneas reivindicativas adoptadas por el Comité Nacional para la negociación colectiva del 2000

“La situación económica nos permite ser ambiciosos”

ELAren Komite nazionalak onartu berri ditu datorren urteko negoziaketa kolektiboaren ildo nagusiak. Soldaten igoera Kontsumoaren Prezio Indizearen gaintetik eta 35 orduko lan astea izango dira helburuetariko bi. Aparteko orduen aurka borroak eta lanpostuen egonkortasunak ere datorren urteko lan hitzarmenetan lehenetsuna izango dute.

Patronalaren egungo jarrera ikusirik negoziazioa gogorra eta zaila izatea espero da. Baina egoera ekonomikoak asmo handiak izatea eskatzen digu, eta presio bideak hartzeko prest egon behar dugu gauzatu daitezten.

Con la reciente aprobación, en el Comité Nacional, del documento que contiene las líneas reivindicativas confederales, y la celebración de la Conferencia Anual con dirigentes y

cuadros del sindicato, iniciamos la campaña de negociación colectiva del año 2000.

Intentaré dar a conocer el contexto, las razones y la orientación de las líneas reivindicativas y los propios contenidos que vamos a plantear, a través de los siguientes puntos de reflexión:

1. Nuestra sociedad presenta dos caras distintas: mientras la riqueza global se incrementa de forma sostenida y en cuantías importantes, la pobreza, el paro, la precariedad y, en definitiva, el deterioro social presentan niveles altísimos. Por un lado, la situación económica permite que hagamos planteamientos ambiciosos; por otro lado, el diagnóstico negativo que tenemos de la situación social nos exige situarnos en la negociación colectiva con dureza, fuerza y ambición.



Josemi Unanue

2. El Acuerdo sobre el Empleo suscrito el 15 de enero y la huelga del 21M por la jornada de 35 horas representan el mejor testimonio del compromiso de ELA por el empleo y, también, un punto de inflexión que marca el rumbo de la negociación colectiva de los próximos años. Materializar en la empresa y en el sector los acuerdos del CRL y extender a las negociaciones de estos ámbitos la capacidad de lucha y de movilización que han demostrado los trabajadores y trabajadoras el 21-M son los principales retos que tenemos que afrontar en la negociación de los convenios.

3. Debemos ser conscientes de que los objetivos que nos marcamos son ambiciosos y que enfrente nos vamos a encontrar con unos empresarios que no van a regalar nada y que, para avanzar hacia nuestros objetivos, nos obligarán a presionar y a recurrir al conflicto. Por tanto, debemos trabajar mejor los aspectos organizativos, ampliar los apoyos y coberturas y, sobre todo, intensificar la actitud de lucha y movilización. La actitud que adoptemos en la negociación de los convenios es fundamental para ganar capacidad de presión y responder a la prepotencia patronal.

4. El salario, que, junto con el empleo, forman los dos ejes centrales de nuestra política reivindicativa, es el elemento más representativo del convenio colectivo en lo que respecta a su función de instrumento de redistribución de la riqueza. Además, el consumo privado ha llegado a alcanzar el 61,30% del PIB, por lo que mejorar la capacidad adquisitiva de la mayoría de la sociedad es hoy fundamental para el mantenimiento del crecimiento económico. Estas razones hacen que la negociación salarial vaya a ser, también este año, una pieza clave de la próxima campaña de negociación colectiva.

5. Las subidas salariales reales (incorporando la productividad), la jornada de trabajo de 35 horas, la aplicación en las empresas de los acuerdos del CRL en materia de eliminación de las horas extraordinarias y de sustitución y renovación de plantillas, y la incorporación en los convenios y pactos acuerdos en materia de empleo (nuevas contrataciones, limitación de la temporalidad y eliminación de cualquier discriminación) son las materias que configuran las cinco reivindicaciones básicas que no pueden faltar en las plataformas para la negociación colectiva del año 2000.

Josemi Unanue

(Responsable de negociación colectiva)

**Lanaldi murrizketa,
enplegu egonkorra
eta soldata igoera
errealak dira helburuak**

**Jose Mari Larrañaga, Metal
Federazioaren idazkari nagusia**

**“KPIz gorako igoerak
eskatuko ditugu”**

Datozen bi urteetan metalgintzako sektore-hitzarmen guztiak eta enpresa nagusietako itun ia gehienak negoziatu behar dira hego Euskal Herrian. Jose Mari Larrañaga ELA-Metaleko idazkari nagusiak aurreratu digunez, “aurreko urteetan baino zorrotzagoak izango gara”.

–Zein dira zuen helburu nagusiak 2000-2001 epean?

–Ardatz nagusiak hitzarmen kolektiboaren iraupena, soldatak eta lanaldia ditugu. Gainera, ezegonkortasunaren aurkako borroka areagotu, aparteko orduak kendu eta enplegu berriak sortzeko ahaleginean jarraitu behar dugu.

–Zehaztu itzazu errebindikazioak...

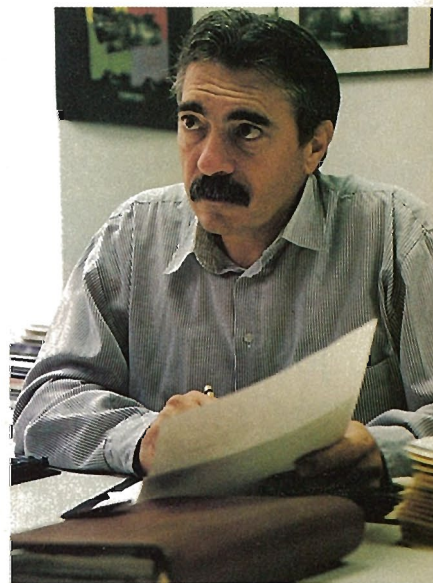
–Lehenik, urtebeteko iraupena izango duten hitzarmenak lortu nahi ditugu, frogatu egin baita akordioak berrikusten diren urtean puntu erdia galdu ohi dela, urtean negoziatzen diren hitzarmenetako batez besteko igoerekin konparatuta.

Soldatetan KPIren igoera gainditu beharra daukagu; langileoi zor zaigu lortzen dugun produktibitatearen hazkuntzean ere partaide izatea.

Azkenik, asteko lanaldia 35 orduetara murrizteko helburua gauzatzea da gure asmoa. Datozen bi urteetan lanaldia itxurazko moduan laburtzeko estrategia finkatuko dugu.

–35 orduen alde joan den maiatzaren 21ean egin zen greba metalgintzan arrakastak handia izan zen...

–Bai, gure sektorean nabarmena baita lanaldi murrizketa



enplegua sortzeko funtsezko bitartekoa dela.

–Nola egingo da ezegonkortasunaren eta aparteko orduen aurkako borroka?

–Bi gai horietan lana luzerako daukagu. Ugazaba askok, batez ere enpresa txikietan, aparteko orduak soldata baxuagoak ordaindu eta malgutasuna areagotzeko baliatzen dituzte.

Aldi baterako lan enpresen (ABLE) aurkako borrokari esker lortu dugu horiek kontratuean hartzen dituzten langileei enpresa erabiltzaileetako baldintza berdinak aplikatzea. Orain azpikontratazio-enpresei aurre egin behar diegu. Hauek ugal ez daitezten kontratuen gaineko kontrola beharrezkoa da. Hartara, garrantzitsua da sektore-hitzarmenetan subrogazio klausulak sartzea.

Patxi Agirrezabala, secretario general de Servicios Públicos

“Seguimos sin avanzar en jornada y empleo”

La casi totalidad de los convenios colectivos del sector público en Euskal Herria, que afectan a cerca de 72.000 trabajadores, serán objeto de negociación durante el próximo año. A los empleados de la enseñanza pública también les toca negociar sus condiciones laborales.

-ELA no ha suscrito con el Gobierno vasco un acuerdo presupuestario para el 2000 ¿A qué se debe esta negativa?

-En el acuerdo no hay ningún avance en materia de jornada y empleo. Además, el incremento salarial es insuficiente, ya que no supera el IPC y se sitúa escasamente en el 2,7%.

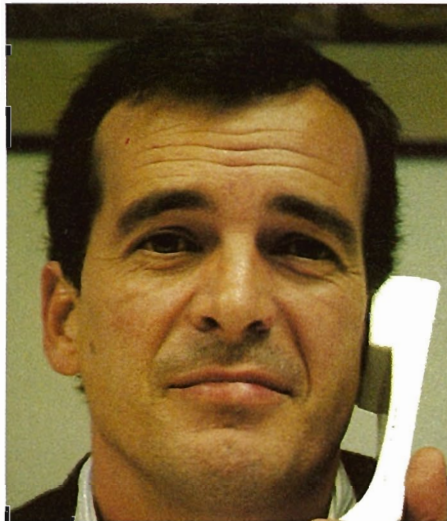
-¿Este acuerdo invalida la propuesta realizada por ELA en la Mesa Unica para el conjunto de las Administraciones Públicas para reducir la jornada a 35 horas y generar empleo?

-No, en absoluto, ya que se refuerza nuestra posición en la necesidad de reducir la jornada y generar empleo. En las próximas semanas continuaremos las negociaciones para que de manera generalizada se reduzca la jornada laboral a 35 horas a partir de enero del 2001. Esta propuesta está ligada a un acuerdo para creación de empleo estable en el sector público, que iremos concretando también a corto plazo.

-La precariedad en el sector público alcanza índices alarmantes.

-Así es. Exigimos que se cubran las vacantes presupuestadas y que no se amorticen las plazas, como pretende la Administración. Hay que tener en cuenta que el 33% de las plazas de la Administración Autónoma y cerca del 25% en Osakidetza son eventuales. Por otra parte, hemos pedido al Gobierno vasco negociar la traslación al sector público de los acuerdos alcanzados en el seno del CRL el pasado enero en materia de empleo.

-ELA ha denunciado el número de horas extras que se realizan y el aumento de la subcontratación. ¿Cuál es la situación?



-Hay que eliminar las horas extras que se esconden bajo diferentes fórmulas como la autoconcertación, prolongación de jornadas, guardias o peonadas y tie-

nen carácter estructural. En relación a la subcontratación de servicios, estamos frontalmente en contra de la privatización de los servicios que venía gestionando la Administración, política que está teniendo graves consecuencias en el servicio y en las condiciones laborales.

-ELA ha criticado al gobierno por modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

-Sí, en 1998 el Gobierno vasco modificó unilateralmente una treintena de artículos de los convenios de la Autonomía y Osakidetza. Es necesario que se garantice la vigencia de todo el articulado del convenio hasta que se negocie un nuevo texto, a lo que ha vuelto a negarse la Administración.

J. A. Korta

Acuerdo que no es tal

El pasado 26 de octubre, la víspera de la aprobación del proyecto de presupuestos en el Consejo de Gobierno, la vicelehendakari Idoia Zenarruzabeitia y representantes de LAB y CC.OO. firmaron un “acuerdo presupuestario” para el personal de la administración autónoma. Lo que se vendió como acuerdo no era sino una firma minoritaria, ya que la mayoría sindical –ELA, con el 54% de representación en dicho ámbito– no había asumido el texto propuesto. Hay que reconocer que a la vice-reina por un día– la jugada mediática le salió redonda, sobre todo en medios bien dispuestos, como EITB y Gara.

El episodio nos sugiere al menos dos consideraciones. La primera, que el Gobierno Vasco sigue sin reconocer conceptos fundamentales del derecho a la negociación colectiva, como el de que los acuerdos se consiguen cuando hay una mayoría que los acepta; en caso contrario, lo que hay es desacuerdo. La explicación de la vicelehendakari Zenarruzabeitia –“hay acuerdo porque han firmado dos de tres”– es de una frivolidad e irresponsabilidad que asusta.

La segunda consideración tiene que ver con el comportamiento del sindicato LAB, que no ha vacilado en prestar su firma a este acuerdo en minoría. Con su actuación LAB ha hecho trizas las reglas de juego de la negociación colectiva. Además, ha deteriorado seriamente una relación de lealtad y confianza que se había ido entretejiendo a lo largo de años. La prudencia nos exigirá no sacar conclusiones definitivas de este episodio. Sin dejar, en cualquier caso, de darle la importancia que tiene.

Un estudio de ELA desmonta los argumentos empresariales

La productividad crece más que los salarios

El Gabinete Técnico de ELA viene elaborando todos los años un estudio de apoyo a la negociación colectiva. Este estudio trata de ser una herramienta eficaz para poder llevar adelante la práctica de una acción reivindicativa en sintonía con los planteamientos de las líneas confederales aprobados por el Comité Nacional del sindicato.

El informe nos muestra un panorama económico que deja un gran margen para abordar cuestiones como la reducción de la jornada, el aumento del poder adquisitivo o, desde otra vertiente, aspectos como la lucha contra la precariedad o la reducción de las discriminaciones existentes en relación a las nuevas incorporaciones al mundo laboral (jóvenes y mujeres).

Este análisis permite refutar diversos tópicos que utilizan los empresarios o los gobiernos para tratar de hacernos creer que es necesario seguir aplicando las políticas de ajuste sobre los salarios, mientras que se debe beneficiar a las rentas empresariales y del capital.

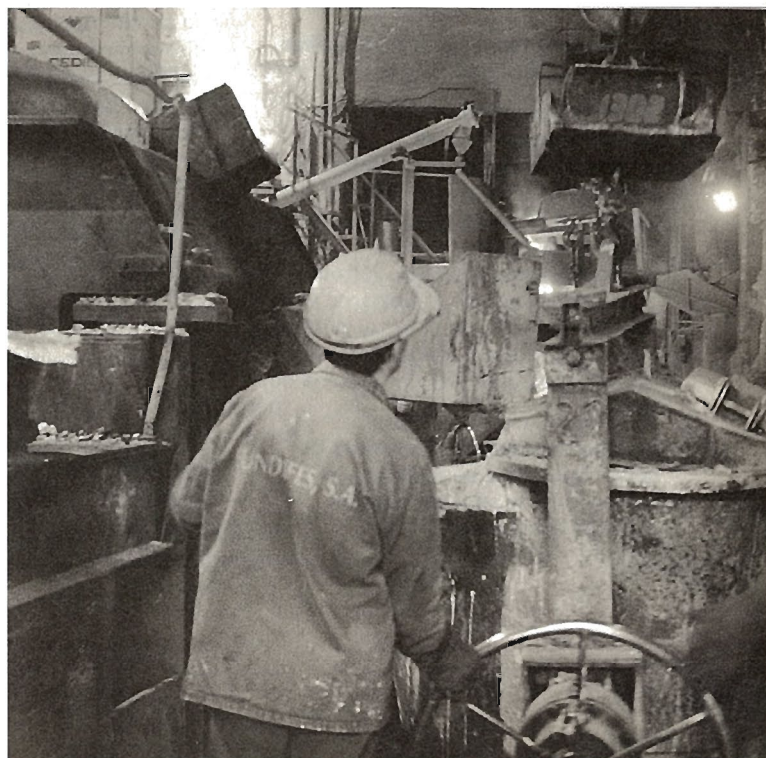
Una de los principales capítulos del estudio es el que analiza la evolución de los salarios y de la productividad en los últimos años, en los que se ha producido un alto crecimiento económico.

Los resultados no son en absoluto satisfactorios para los trabajadores y trabajadoras. Se constata la persistencia de una serie de realidades, que se viven todos los años, con mayor o menor intensidad, y que coinciden con las señaladas para los dos últimos años. Así, desde 1994 se ha producido:

- Un crecimiento anual medio del PIB del 3,68% en términos reales. Desde 1994 el PIB ha crecido un 18,4% en términos reales.
- Creación media de empleo del 2,16% anual, muy por debajo del aumento de la producción, acumulando para el conjunto del periodo un 10,8%.
- Como consecuencia de la combinación del aumento de la producción y de la evolución del empleo, la productividad, medida en términos reales y por persona ocupada, ha aumentado un 1,52% anual, en total un 7,6% de 1994 a 1998.
- Esta evolución de la productividad no ha ido acompañada de un aumento del poder adquisitivo. Al contrario, éste, en el periodo analizado ha retrocedido en un 0,3%, debido sobre todo al descenso de 1,5 puntos de 1994, compensado en los cuatro ejercicios siguientes. La incorporación de lo ocurrido con esta variable en 1999 (aumento de poder adquisitivo de 0,6 puntos) hace que se pase de una pérdida acumulada de 0,3 puntos a una ganancia acumulada de 0,3. Es decir, que los salarios han aumentado al ritmo de la inflación a pesar del fuerte crecimiento económico.
- El incremento salarial medio de estos años ha sido del 3,7%. Sin embargo, para mantener la participación de los salarios en la riqueza el incremento anual tenía que haber sido de media del 5,3%, es decir, 1,6 puntos más que el realmente producido. Por tanto, desde 1994 los salarios han crecido 7,9 puntos menos que la productividad.

Mikel Noval

Egoera ekonomikoak posible egiten ditu enplegu, soldata eta lanaldiari buruzko helburu sindikalak



EAE-N LANGABETU KOPURUAK GORA EGIN DU

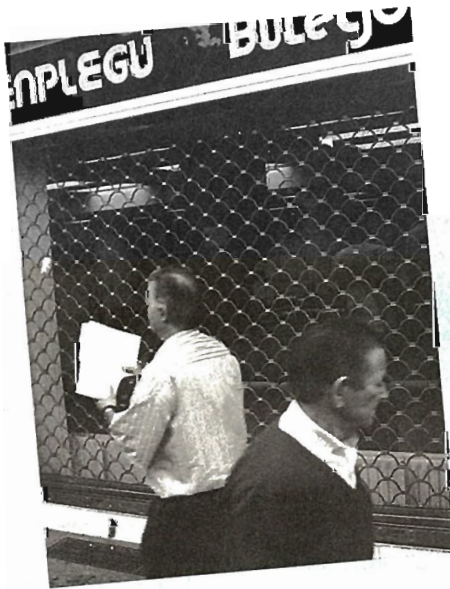
Eustatek eman dituen datuen arabera, irailean EAEn 150.500 herritar zegoen lanik gabe, hots, biztanleria aktiboaren %15,5. Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia Sailaren baitan dagoen Euskal estatistika erakundearen datu deigarrienetako bat zera izan da, azken hiruhilekoan 400 langabetu gehiago neurtu baitira.

Joan den ekainean 150.100 lagun zegoen lanik gabe. Azken urteotako joera hautsi eta lehenengoz hazi egin da langabezian dagoen jende multzoa.

Hirugarren hiruhilekoan enplegua ere hazi egin da, baina Eustaten datuek frogatzen dutenez geldotzen

ari dira bai enplegu sorrera, baita langabeziaren jaitsiera ere.

Beraz, urtearen lehen bederatz hiletan langabezia soilik 0,9 puntu murriztu da, 1998ko abenduan %16,4 bazegoen gaur %15,5ean baitago.



ANTEPROYECTO DE LEY DE COOPERATIVAS

El departamento de Trabajo del Gobierno Vasco remitió al Consejo Económico y Social de la CAPV el anteproyecto de modificación de la ley de cooperativas. ELA considera que su aprobación supondría una profundización en la línea de permitir una mayor flexibilización en la gestión empresarial de las cooperativas.

Uno de los elementos más notables en esta dirección es el de que se trata de aumentar excesivamente las posibilidades de utilización de personal con contrato de trabajo por cuenta ajena. Hay que recordar que hoy en día ya existe un importante margen, que se trata de incrementar de forma incompatible con lo que estas empresas deberían ser.

Es conocido que se ha producido en las coopera-



tivas un deterioro notable de los teóricos valores y principios solidarios de este tipo de empresas, cuya gestión se asemeja cada vez más a la de las empresas no cooperativas. Sin embargo, no se ha avanzado en los mecanismos de representación y decisión sobre las condiciones de trabajo. Tampoco se aprovecha esta oportunidad para avanzar por este camino.

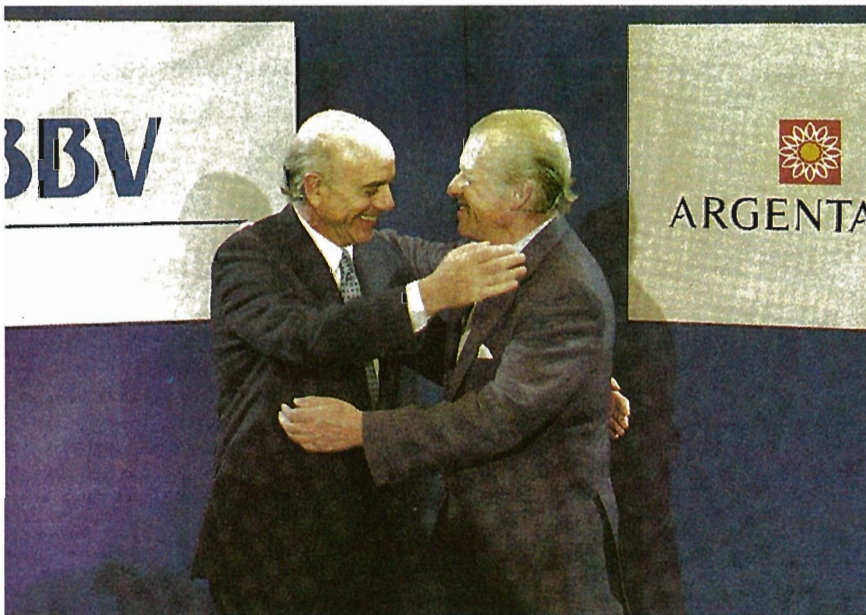
LOS BENEFICIOS NETOS DE LAS EMPRESAS CRECEN UN 33,8%

La Central de Balances del Banco de España acaba de facilitar las cuentas de resultados de las empresas correspondientes al periodo de enero a junio de 1999. En estos seis meses los beneficios netos (una vez descontados los impuestos) de las empresas que han suministrado información han aumentado una media del 33,8% respecto a los excedentes obtenidos el año anterior.

Se constata así que las empresas siguen batiendo marcas de beneficios. Si se mide el beneficio neto en proporción al valor añadido generado por las empresas tenemos que la media es que el beneficio asciende al 30,1% de dicho valor añadido, mientras que el año anterior el porcentaje era del 23,2%, del 15,7% en 1997 y del 11% en 1996. Este dato muestra también el espectacular aumento que están teniendo los beneficios empresariales en esta fase de crecimiento económico.



De fusiones bancarias, abrazos, sonrisas y dientes largos



El término 'fusión', dejando de lado su acepción genérica, o incluso científica, se nos identifica en los últimos tiempos casi de forma exclusiva con las operaciones de unión de sociedades mercantiles. Este fenómeno se ha dado de forma acusada en el sector bancario del Estado español en este último año.

Si bien son notorias las ventajas de estas fusiones (al menos entre empresas con fortalezas complementarias) en la cuenta de resultados de la sociedad resultante, hemos de comentar los efectos no tan positivos que pueden afectar a los usuarios.

El argumento de que las fusiones aportan a los clientes bancarios unas ofertas mejores debido a las ventajas que logra una entidad mayor en el mercado de capitales se ve claramente desvirtuado por la realidad. A casi nadie se nos oculta que, cuando hemos tenido que solicitar algún crédito, las ofertas más atractivas son aquellas lanzadas por entidades de

pequeño o mediano tamaño, e incluso, en el caso de un gran conglomerado bancario, son sus segundas o terceras marcas (filiales, en definitiva) las que mejores ofertas presentan.

Un segundo peligro es el de la constitución de un duopolio (poder compartido entre dos entidades) bancario en el Estado español, duopolio que en muchas ocasiones tiende a enviarse con la fijación conjunta de unas condiciones más gravosas para sus clientes, que las que se hubieran dado en caso de libre competencia. Estas conductas, si bien están penadas por la legislación, son difícilmente detecta-

bles. En los últimos tiempos se ha denunciado la connivencia de las compañías aéreas para elevar de forma acordada las tarifas a cobrar a los usuarios.

El fin último de estas fusiones es el de la creación de mayor valor a los accionistas de la empresa. La doctrina empresarial imperante tiene este concepto como 'totem' a adorar. Y si una fusión trae consigo una reducción significativa de plantilla, después de derramar alguna lágrima con escasa sinceridad, habrá siempre tiempo de hablar de su repercusión en la reducción de costes, del consiguiente incremento de los beneficios y del, según ellos, 'inevitable' ascenso que habrá de experimentar la cotización de sus acciones como reflejo de las 'brillantes' acciones acometidas.

Los 'ínfimos' problemas que surjan en la plantilla pasan a segundo plano ante una realidad tan 'esplendorosa'. La eventual protesta de los usuarios no pasa de ser un leve zumbido en la cúspide de altos edificios. Las "osadas e inconscientes" peticiones de creación de un marco de negociación bancario a nivel de Euskadi son 'lógicamente' desatendidas.

Y ante la euforia de unos pocos, la apatía y adormilamiento de casi todos nosotros.

Aitor Arrizabalaga
(Gabinete Técnico)

Fusioak akziodunen
onerako izaten dira,
ez langile eta
erabiltzaileentzat

N.R. La serie sobre quiebras y suspensiones de pagos se retomará en el siguiente número de Landeia.

AFL-CIOren 23. kongresua burutu da Los Angelesen

EEBBetako langileen oldarra

Kapitalismoaren santutegi eta eredu nagusi diren Estatu Batuetan mugimendu sindikala puri-purian dago, eta ez du Hollywoodeko zine-industriak gehienez eman digun irudi ilunarekin zerikusirik. Sindikatu-bizitza zinez bizkor eta eraginkorra da munduko lehen ekonomian dagoena.

Urte luzetako krisiaren ondoren, azken garaiotan gogotsu heldu dio American Federation of Labor-Congress of Industry Organisations (AFL-CIO) konfederazioak galdutako esparruak berreskuratu eta berriak bereganatzeko lanari.

Asmo horren lekuko izan da joan den urriaren 11 eta 13 bitartean Los Angelesen egin berri duen 23. Kongresua. 16 milioi langile ordezkatzeko AFL-CIOk, eta ahaleginak batez ere orain arte ohiko sindikalismotik at geratu izan diren multzoetara zuzentzea erabaki du: emakume langileek eta inmigrante berriek osatzen dituzten gutxiengo gero eta indartsuagoetara hain zuzen. John Sweeney sindikatuburuaren taldeak langile berriak erakartzeari lehenetsun osoa eman dio.

'Kale beroa'

Kontutan izan behar da EE BBetan enpresa batean ordezkari sindikalak sartzeko kinka benetako gudu legez planteatzen dela sarri. Enpresan sartzerik izan dezan, sindikatuak langileen gehiengoaren botua behar du, eta ugazabek ahalegin guztiak egiten dituzte hori ezinezko izan dadin. Beraz, enpresaz-enpresa, kalez-kale eta etxez-etxe langileen konpromisoa irabazten doazen sindikalista taldeek egundoko garrantzia dute, eta hauek prestatzeko baliabide ugari ipiniko ditu konfederazioak.

AFL-CIOk gerra deklaratu die sindikatuen aurkako jarrera duten nagusiei, eta *street-heat* ('kale beroa') izeneko kanpainari ekin dio, langileen ordezkari zori zaien errespetua irabazteko. Honen bidez 'komunitate sindikalizatuak' ugaltzeko nahi dituzte, honela enpresarienean edozein egitate antisindikal gertatuz gero berehala mugitzeko prest dagoen taldeak antolatuz. Talde hauetako kideak bolondresak dira, eta sindikatuaren helburua afiliatuaren %1 biltzea da.

Enpresa eta gizartea

Baina sindikatuak ez du bere eginkizuna lantegira mugatzen. Esarturatsua da AFL-CIOren 23. Kongresuak izan duen goiburua: "Good jobs / Strong communities / A voice for working families" (enplegu onak, gizarte indartsua, langile-familientzako ahotsa).

AFL-CIOk, beraz, muga profesionalak gaindituz, langile-familien arazoei aurre egin nahi die, gai sozialak oso utzita baitaude EE BBetan: irakaskuntza, osasungintza, babes soziala...

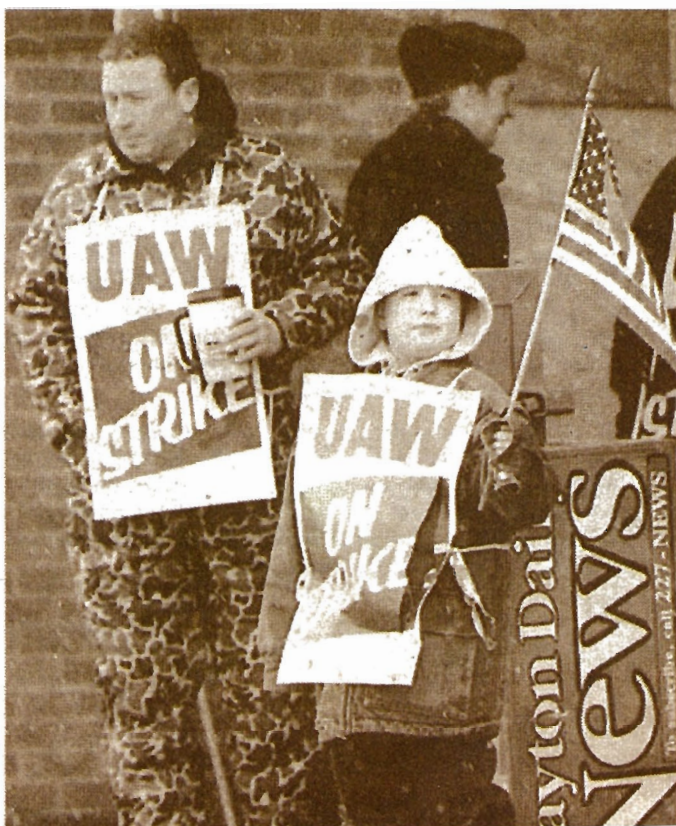
Helburu horietara iristeko sindikatuak beste gizarte-talde batzuekiko lankidetzara bilatzen du (herri mugimenduak, erlijio-taldeak, etab.). Bestalde, biziki interesgarria da sindikatuak politika munduarekin duen harremana: aukera politikoa jakinei babesa ematen die, baina ez nolana. Hautagai jakin baten aldeko apustu eta konpromiso garbia (adibidez, kongresuan Al Gore EE BBetako presidenteordeak hitz egin zuen), politikaria den mailakoa dela ere, itun baten ondorio da: proposamen eta programa jakin batzuk dira abiapuntua, hautagaia boterera iristen denean jarraipen zorrotza izango duena. Beraz, aukera politikoak ez dira *a priori* erabakitzen.

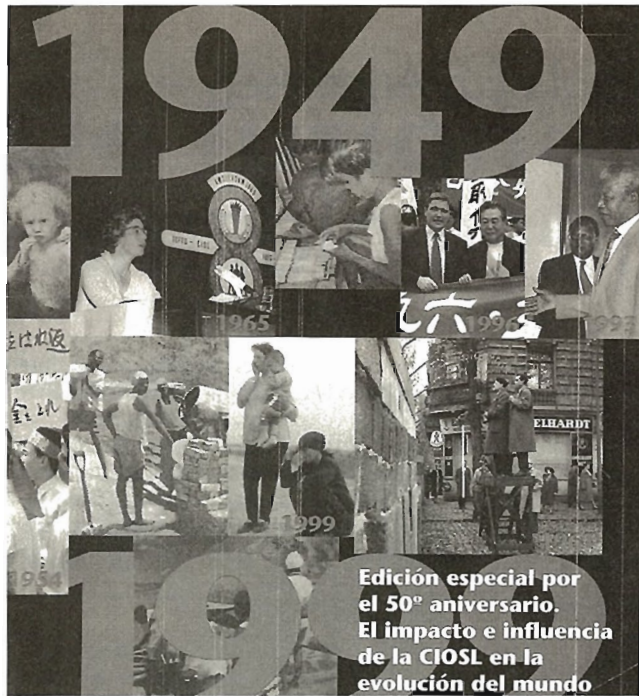
Banaketaren ordua

EE BBak inoiz ezagutu den hazkunde ekonomiko garairik luzeenetako batean daudelarik, soldaten gainbeherak kezka handia eragiten dio mugimendu sindikalari. Lanpostu berri asko sortzen ari bada ere, soldata baxuak dira nagusi; horregatik, langileen kezka handienetako bat gutxieneko soldata duina bermatzea da.

Hazkunde hori kontutan izanik, banaketaren ordua iritsi dela dio sindikatuak, eta herritar guztiei gutxieneko bizi-maila bermatzeko neurriak hartu beharra dagoela. Izan ere, munduko estaturik aberatsenetako batean 44 milioi lagunek ez baitute osasun aseguruirik, eta bost haurretatik bat goseak oheratzen da gauero.

G. Kortabarria





La CIOSL cumple 50 años

La hora del sindicalismo mundial

La CIOSL cumple 50 años. Este medio siglo bien merece un recuerdo porque la CIOSL es hoy la más poderosa organización sindical internacional.

El acta de nacimiento de la CIOSL lleva la fecha de diciembre de 1949. Nació en Londres. Y es preciso decir que tuvo buena parte en ello la ruptura del idilio postbélico y el comienzo de la Guerra Fría. El sueño de la unidad sindical mundial duró poco. Después de la II Guerra Mundial, la Federación Sindical Mundial (FSM) agrupó bajo las mismas siglas a los trabajadores de todo el mundo (fue creada en 1945). Cuando cayó el telón de acero dividiendo Europa (y casi todo el mundo) en dos bloques, la división sindical fue inevitable. Se mantuvo la FSM sobre todo en el bloque del Este, y se fundó la CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

ELA, socio fundador

El 7 de diciembre de 1949 se dio apertura al Congreso constituyente de la CIOSL. Entre las delegaciones sindicales representadas en el Congreso estaba la de ELA.

Ese congreso constituyente de Londres reunió a 178 delegados y 68 observadores, representando a 48 millones de trabajadores de 53 países. Hoy la CIOSL habla y actúa en nombre de 124 millones de trabajadores de 143 países, encuadrados en 213 confederaciones sindicales.

Una organización plural

La pluralidad de organizaciones afiliadas a la CIOSL no es únicamente numérica, sino también ideológica. Y eso, desde el comienzo. Por eso, la resolución final del congreso constituyente refleja esta variedad de posicionamientos sindicales. "El enemigo señalado nominalmente —apunta un analista de la CIOSL— no es el comunismo, sino 'todas las formas de totalitarismo y de agresión', todos los regímenes de opresión".

"La palabra con connotación positiva que se repite con más frecuencia en la resolución es la de 'libertad' (libertad de pensamiento, libertad de expresión, libertad de asociación, libertad humana, sindicatos libres). Abre espacio a los objetivos democráticos tradicionales del sindicalismo (justicia social, seguridad social, derecho de los pueblos a la independencia nacional)" (Jean Sagnes).

Expansión

La expansión de la CIOSL se ha realizado en varias direcciones: hacia los sindicatos del tercer mundo, hacia los de los países emergentes y, después de 1989, hacia los países y sindicatos de los países del centro y este de Europa.

Con ello, a final de este siglo la CIOSL es realmente una organización sindical mundial y se ve enfrentada a los problemas que sobre el mundo del trabajo han llovido a lo largo del proceso de globalización económica: la deuda externa, el deterioro laboral, el paro, las desigualdades, la sistemática violación de los derechos sindicales, la irresponsabilidad social de los políticos, financieros (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional), comerciales (Organización Mundial del Comercio), laborales (comportamiento de las multinacionales), etc.

Dos rasgos

El secretario general de la CIOSL, Bill Jordan, tiene interés en señalar dos rasgos que han acompañado al comportamiento de la CIOSL a lo largo de su medio siglo de vida nada cómoda: "En primer lugar, un compromiso inquebrantable con los principios que llevaron a la fundación de la institución". Y, como segundo rasgo permanente, señala la "capacidad formidable de anticiparnos y de adaptarnos a un mundo en constante cambio".

Nuevo milenio, nuevo congreso

No basta que la CIOSL sea un interlocutor serio ante organismos internacionales como el Banco Mundial, la OMC o el FMI. El movimiento sindical tiene derecho a esperar mucho más de su organización mundial más representativa.

La CIOSL debe gestionar con dinamismo el enorme peso del sindicalismo mundial: debe atender a los nuevos flancos del mundo del trabajo amenazados por un capitalismo salvaje e internacionalizado; trabajar por hacer operativos en todo el mundo los derechos laborales y sindicales; informar, impulsar, unificar y servir de referencia a todo el sindicalismo cuando los marcos estatales, y aun regionales, son rebasados por las implacables estrategias del capital.

El año 2000 se celebrará en Suráfrica el 17º Congreso Mundial de la CIOSL: una conmemoración y un reto. Una oportunidad para que la CIOSL ponga a punto su maquinaria organizativa y su capacidad de generar energía sindical. El mundo del trabajo necesita de los sindicatos, de un sindicalismo internacional puesto al día. Y más fuerte que nunca.

V. Bengoa



■ Amigos, pero menos

El presidente de Suráfrica, Thabo Mbeki, afirmó recientemente, "que los países desarrollados han perdido todo sentido de solidaridad", cuando Francia, España, Portugal, Grecia e Italia, amenazaron posponer la firma del acuerdo de comercio y desarrollo entre la UE y dicho país. El acuerdo estaba amenazado por una serie de demandas en el sector de los vinos y licores, originadas por la preocupación de estos cinco países por la competencia que los productos surafricanos podrían significar.

Desgraciadamente, Suráfrica no es el único país que tiene que entenderse con una Europa poco amistosa; naciones tan distantes como México o Jordania saben que, cuando se refiere al comercio, y especialmente al relacionado con el sector agrícola, Europa no es amiga de nadie. A pesar de los grandes discursos que hablan de la asistencia financiera y beneficios comerciales a los países en desarrollo, lo que verdaderamente importa son

Europak lehen sektorea tartean bada ez du lagunik

las cuotas, las tarifas y la vinculación entre el comercio y toda una nueva serie de puntos tales como las normas laborales.

■ 6.000 milioi, eta gehienak txiro

Urrian munduko biztanleria 6.000 milioietara iritsi da. Gizaki kopurua 1960tik hona bikoiztu egin da, eta lau bider hazi, mende haseraz gero. Garapen bideetan dauden herrietan gertatu da hazkunde horren %95, eta ugaltze arinena Asiako hegoalde eta mendebaldea, eta Saharaz hegoaldeko Afrika da. Azken eskualde honetan emakume bakoitzak batez beste 5,5 haur izaten du.

Biztanleriaren bilakaerarekin XXI. mendean gertatzen dena batez ere datozen urteetan herri azpigaratuetan erabakitzen diren garapen, hezkuntza eta famili-planifikazio politiken arabera izango da. "Hurrengo belaunaldiko gurasoak", hots, 15 eta 24 urte bitarteko 1.000 milioi lagunak batik bat estatu txiroenetan bizi dira. Afrika Lurreko "kontinenterik gazteena" dugu.

Hazkunde demografikoak baliabide naturalik funtsezkoenak —ura eta nekazaritzarako lurrak— agortzeko arriskua dakar berarekin. Kontutan izan behar da baliabideen ustiapena guztiz desberdina dela: munduko %20 aberatsenok %20 pobreenek baino 66 bider gehiago xahutzen dugu.

■ Refugiados 'verdaderos' y 'falsos'

La Unión Europea no deja de sorprender. A la vez que decide en la última Cumbre de Tampere poner en marcha un sistema de asilo que, de alguna manera, permita identificar a los "verdaderos" de los "falsos" refugiados, propone un programa de acción comunitaria para promover la integración de estos.

No sé si es por el miedo al "otro" por lo que la Unión parece estar creando un fuerte, cual construcción típica de una película de indios y vaqueros, o para una mejor integración de los que ya han tenido la "suerte" de recibir el distintivo de refugiado que les permite recibir un subsidio en algunos países de la Unión y el *privilegio* de no ser deportados.

A pesar de que los ministros de exteriores han asegurado que no olvidarán los derechos humanos en su intento de acabar con los inmigrantes ilegales y limitar el número de refugiados que busquen refugio en sus fronteras, Europa está preparada para dar más ayudas a los países en desarrollo, esperando incrementar la creación de empleos locales y deteniendo el flujo de personas que intentan entrar en la UE buscando trabajo.

Amaia Betelu



Algunos de los delegados de ELA en empresas de reciente creación .

Trabajadores y trabajadoras de empresas nuevas como HNI, Expert, Daewoo y Gamesa Eólica se hartan de la explotación y consiguen mejorar su situación laboral gracias a la movilización

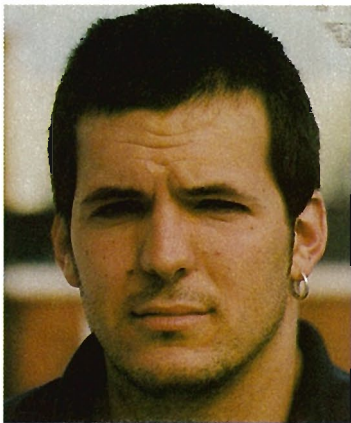
Jóvenes en lucha

Los trabajadores jóvenes quieren trabajar, pero no a cualquier precio. Están hartos de ser explotados, y han empezado a moverse, a luchar por sus derechos. Primero fue Heidemann Novell Ibérica, luego Expert, ahora Gamesa Eólica, Daewoo o Fiberblade... ¿Cómo surgen estos focos de protesta y lucha? En estos últimos años se han venido creando en Euskal Herria, sobre todo en Navarra, empresas nuevas que han incorporado a casi todos los trabajadores que entraban por primera vez al mercado laboral. Pero ese empleo, aunque contaba con importantes beneficios fiscales y subvenciones multimillonarias, ha acarreado unas condiciones muy poco envidiables: salarios muy bajos, contratos temporales para la inmensa mayoría de la plantilla, calendarios irregulares, horas extraordinarias por miles, etc.

El empleo que se crea es cada vez de peor calidad. Así, en Navarra, "a finales de 1998, había aumentado el porcentaje de contratos temporales y a tiempo parcial respecto de comienzos de los 90", afirma José Mari Otaegi, responsable de ELA en la Comunidad foral; "el 24% de los contratos registrados en el INEM en 1998 ha pasado por manos de las ETTs".

Y aunque empresas como Heidemann Novell Ibérica (HNI), Expert, Gamesa Eólica o Fiberblade estaban en una situación muy saneada, obteniendo beneficios muy importantes, "no han trasladado esa favorable marcha a las personas que iban empleando", recuerda Gorka Vierge, coordinador de ELA en la Cuenca de Pamplona; "a menudo, en esas fábricas se han venido pagando salarios inferiores a los del convenio del metal de Navarra".

"Tras cierto tiempo de estar a la expectativa, de ver cómo iba la evolución de la empresa, la paciencia se ha agotado y los jóvenes han decidi-



Gorka Vierge

do romper la baraja”, afirma Vierge. Los ejemplos que planteamos en este reportaje demuestran, una vez más, que la unión y la lucha organizada son imprescindibles para conseguir condiciones de trabajo dignas. También para los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

■ Expert “Humillados y quemados”

147 trabajadores jóvenes, que no llegan a una media de 30 años, integran la plantilla de Expert Components, fábrica que produce el frontal y el eje posterior del Polo para Volkswagen Navarra.

En Expert, los 55 trabajadores de la sección de ejes traseros trabajaba con contratos temporales ‘por circunstancias de la producción’. Para mejorar esta situación han sido necesarias dos huelgas: “se ha conseguido que los contratos se hagan fijos”; 24 horas de reducción de jornada, y un 33% de subida salarial para los más antiguos, y el 48% para los más nuevos, hasta la equiparación total de ambos grupos. Las mejoras no caen del cielo.

A raíz de la formación del nuevo comité de empresa en las pasadas elecciones sindicales, se plantea la necesidad de mejorar las condiciones laborales. César Bernaldo de Quirós, Eduardo Maquirriain y Maitane Sola, delegados de ELA en la empresa, explican el proceso: “En principio había un pacto de eficacia limitada, firmado por UGT y vigente hasta el

2000. A los trabajadores nos sentó muy mal el hecho de tener que pasar por dirección uno por uno a firmar aquel acuerdo; no nos quedaba alternativa, bajo amenaza de ir a la calle. Fue algo muy humillante”.

Aquella actuación de la empresa supuso un importante giro en las relaciones entre trabajadores y dirección. “Pero a raíz de las últimas elecciones sindicales, en las que cambió la composición del comité y entró ELA, había que negociar uno nuevo”, explican los delegados de ELA en la empresa.

Tras una convocatoria de huelga que se retiró a última hora, llegó la convocatoria definitiva: “Los directivos no se lo creían; no había nadie en la cadena. Sólo fueron diez minutos de paro, porque basta que nosotros paremos una hora para que empiece a afectar a Volkswagen: El hecho de trabajar *just in time* supone una posibilidad de presión muy poderosa, porque ninguna empresa que trabaje para Volkswagen u otra empresa automovilística puede permitirse tener una imagen de conflicto”.

El resultado de la huelga fue muy positivo: “Un 41% de subida salarial para las últimas personas en llegar, que tenían unos salarios inferiores a los demás trabajadores, y un 33% para el resto”. La jornada regular va de lunes a viernes, “por lo que el viernes a la noche ya se paga como festivo”, y todos los sábados que se trabajen serán voluntarios.

Maitane, Eduardo y César recuerdan que, “aunque la dirección no nos tomaba en serio, fue fácil mover a la gente porque la cosa estaba ‘caliente’. Los nuevos estaban quemados con la doble escala salarial, y el humillante trato que nos dieron para firmar el

“Giroa oso bero zegoen, eta greba aurrera ateratzea ez zen zaila izan”



■ Daewoo La importancia de la caja de resistencia

Los trabajadores y trabajadoras de Demesa, que es como se denomina la fábrica de la multinacional coreana Daewoo en Alava, han llevado a cabo una huelga de tres meses.

Al final, la dirección ha conseguido que UGT y LAB firmaran un acuerdo del que ELA se ha desmarcado. Koldo Zelaia, responsable del Metal en Araba, explica la negativa a firmar: “Tras una huelga tan larga, debíamos haber conseguido algo mejor. Sobre todo, veíamos dos puntos que no se podían aceptar; por un lado, parte del aumento salarial, 80.000 pesetas, no se consolidaba en la nómina, y por otro, el descanso de 10 minutos por turno resulta insuficiente, además de que el acuerdo hace obligatorio un descanso de 20 minutos al día, lo que implica más tiempo de presencia en fábrica”.

El agotamiento de parte de los trabajadores –los salarios de Daewoo no dejan mucho margen de ahorro– ha tenido mucho que ver en este final. Zelaia lo ve muy simple: “Una persona afiliada a ELA estaba cobrando 81.000 pesetas de la caja de resistencia; teniendo en cuenta que el salario neto ha sido hasta ahora de 110.000 pesetas, el apoyo económico es considerable”. La necesidad aprieta: parte de la plantilla de Daewoo planteó recaudar dinero mediante un fondo de ayuda en empresas como Mercedes...

Según el responsable de ELA-Metal, “la caja de resistencia permite afrontar un conflicto con relativa tranquilidad, y nuestra gente estaba dispuesta a aguantar más. El agotamiento se notaba menos entre nuestra gente que entre el resto de la plantilla”.

anterior acuerdo también estaba ahí". De hecho, en la primera convocatoria de huelga el personal técnico no quería entrar, pero en la segunda, se unió también a la convocatoria de huelga.

■ Gamesa Promesas vacías

Pese a las repetidas promesas de la dirección de Gamesa Eólica, el empleo no mejoraba. La única opción que quedaba fue la lucha: el 13 de octubre se emprendió una huelga que duró cuatro días. El resultado: contratos indefinidos para el 75% de la plantilla de producción; un incremento de salario del 21% para el año 2000; además, el acuerdo asegura la categoría de oficial de tercera a los especialistas con tres años de antigüedad en la empresa; pago de la antigüedad, que hasta ahora no existía; las bajas por enfermedad se compensarán al 100%; incremento del plus de nocturnidad...

En total, una subida salarial del 41% (por todos los conceptos), lo que, unido a 24 horas de reducción de jornada en tres años y la inclusión de los 20 minutos de bocadillo (73 horas anuales) dan como resultado un acuerdo muy positivo, en palabras de Ramón Goldarazena, Willy, de ELA-Metal. Además, las personas que llevan al menos 18 meses pasan a formar parte de la plantilla. De esta manera, los contratos temporales de la mayoría de los trabajadores se transforman en empleo indefinido.

100 personas trabajan en Gamesa Eólica, de Pamplona, empresa que desde hace cinco años se dedica a montar los aerogeneradores que proliferan últimamente en Navarra. La plantilla de producción es muy joven, "en torno a los 22-23 años", según explican Josean Hernández y Mitzel Lakuntza, delegados de ELA.

Gamesa Eólica genera un negocio enorme —prevé facturar 110.000 millones de pesetas en el año 2000—, y los beneficios son cada vez mayores, pero, los delegados de ELA apuntan: "nosotros apenas participábamos. En resumen, había una tarta muy considerable, y no nos tocaba ni la guinda". Un dato ilustrativo: hasta ahora los gastos de personal sólo suponían un 3,3% del total del gasto.

Había miedo, también por la juventud de los trabajadores y su inexperiencia en el campo sindical. Pero, con todo, "la mayoría nos planteamos que no se podía seguir así, en esas condiciones; vimos que, sin movernos, no llegaría-



mos a ninguna parte", recuerdan Mitzel Lakuntza y Josean Hernández.

La dirección de la empresa habla de una conspiración urdida de la noche a la mañana. Pero los delegados de ELA lo ven de otra manera: "El malestar venía de antes. Ya estábamos hartos". Tras mes y medio de negociaciones, "en las que no se veía ninguna seriedad por parte de la empresa", se tuvo que ir a la huelga.

Hernández y Lakuntza hacen balance: "tuvieron que ceder en todos los puntos que reivindicamos; trataron de dividirnos, jugando con aumentos salariales diferenciados, pero enseguida vieron que podíamos aguantar mucho". La caja de resistencia de que disponen los afiliados de ELA supone un apoyo fundamental, y los responsables de la empresa lo sabían.

■ Heidemann Huelga productiva

Heidemann Novell Ibérica (HNI), situada en Talluntxe (Noain), produce componentes para diferentes empresas de automoción. 180 personas trabajan en esta fábrica, donde Alberto Erdozain Txurrutxi, Joakin López y Alberto Martínez Muro son delegados de ELA.

En HNI el conflicto se empezó a calentar a finales del año pasado. "Nuestro objetivo era convertir los empleos eventuales —estaban contratados 'por necesidades de producción'— en fijos y mejorar los salarios".

Txurrutxi comenta la dificultad de hacer huelga en una empresa que está directamente vinculada con el mayor empresario de Navarra: "Cuando íbamos por la calle, preguntaban: '¿vais a parar VW?', nos miraban mal". Hubo también una campaña en la prensa hablando de un "sindicalismo agresivo, a lo bestia".

Pero en mayo, por fin, llegó la huelga, y los objetivos se cumplieron con creces: "lo veíamos claro, y el resultado fue muy positivo, con 50 empleos que se hicieron fijos, la obligación de hacer fijo a todo eventual a los trece meses y medio, el pago del 100% del salario en caso de baja, y unos aumentos salariales considerables: 350.000 pesetas en 1998, el 16% de subida para 1999 y dos puntos por encima de lo acordado en el convenio del Metal para los años 2000 y 2001. También hemos incluido el control de las horas extraordinarias, que sólo se podrán compensar con tiempo libre, 1,75 horas por hora trabajada en laborables, y 2 horas, en el caso de los festivos".

■ Fiberblade Mejora sustancial

Fiberblade es otra de las empresas de muy reciente creación. Pertenece al complejo 'energético-industrial' de Gamesa, y se dedica a fabricar las aspas para los aerogeneradores o molinos de los parques eólicos; situada en Altsasu,

"Mugitu gabe inora ez ginela ailegatuko ikusi genuen"

cuenta con representación de ELA (5 delegados) y LAB (4).

Luis Aristu, responsable de Igeko, nos pone al corriente del éxito obtenido: "los trabajadores han conseguido, tras una huelga de diez días, un acuerdo muy positivo: conversión de contratos temporales en fijos a los 15 meses –también para los trabajadores contratados a través de ETTs–, un aumento salarial medio del 20% para todas las categorías, supresión de ETTs a final del 2000, y una reducción de jornada que deja el total de horas efectivas en 1.663 anuales..."

■ Ansa Participar en el reparto

Los trabajadores de Asientos del Norte, S.A. (Ansa), empresa creada hace cinco años, también tuvieron que movilizarse para mejorar su pacto de empresa, como nos cuentan Montxo Arruiz y José Miguel Lasaga: "En un principio tuvimos que aguantar una total falta de respeto; tuvimos que hacer una huelga de dos días porque habían echado a un delegado. La gente estaba muy quemada, y ELA logró moverla, prepararla para ir a la huelga, aunque ésta no tuvo lugar al final".

A la vista de lo que estaba ocurriendo en otras empresas del sector, en Ansa "la plantilla se volvió a movilizar, y el sólo hecho de votar mayoritariamente a favor de la huelga ha sido suficiente para mover a la empresa a pactar una subida salarial del 17,5% para el año 2000, amén de limitar a un mes los contratos de ETT, entre otras mejoras".

Los empresarios están acostumbrados a que nadie se queje ni reclame. Lasaga y Arruiz explican que "todos empiezan aguantando; al principio callas, agachas las orejas. Pero la paciencia tiene un límite, y cuando se enciende el fuego, se propaga con rapidez". Como dicen estos delegados, "no puede ser que el empresario gane cada vez más y los trabajadores no participen en el reparto".

Gabriel Zeberio

*Haseran etsi egiten da, apal-apal
geratzen zara, baina egonarrria mugatua
da, eta sua pizten denean, berehala
hedatzen da.*

■ Empresa berriak eta gatazka giroa

Nafarroan gero eta nabariagoa da askorentzat ezkutuan egon izan den errealitate bat: garai berean hazkunde ekonomiko handia, langabezia maila altua eta enplegu ezegonkorra bildu dituen egoera, alegia. Faktoreon ondorioz giro ezin hobea izan du hainbat enpresak, batik bat Volkswagen-Navarraren itzalpean lanean hasteko.

Soldata- eta lan-baldintzak irudikatzea ez da zaila: soldata oso eskasak, produktibitate hazkunde ikusgarriak eta nahierara erabiltzen den malgutasuna. Honi UGT eta CC OOn sindikalismo hezia, sistemak ematen dizkion opariek elikatua, gehituz gero, esplotazioaren koadroa osatuta geratzen da.

Hori guztia baliagarria izan liteke enpresa hauetako negoziazio kolektiboan gertatzen ari dena azaltzeko. Gatazka giroak eta lortu den ekonomiko eta sozialek orain arte sektorean ikusi den guztia atzera uzten dute. Baliteke baten bat harrিতa geratzea soldata igoerak %15 eta 30era iritsi direla entzutean, baina ez dugu ahaztu behar abiapuntua zein kaskarra zen.

Hona hemen bidea urratzen, protagonismoa hartzen ari den belaunaldi gazte bat. Langileok sistemari aurre egiten diote, beren etorkizunaren alde borrokatuz.

Hona hemen mundu sindikal zahar baten txanda hartzen duen belaunaldi gaztea. Lehengo belaunaldia diktaturapeko borrokan zaildu zen, baina egun eroso bizi da, eta gehiago axola dio lan-mundutik nola irten enpresetan sartzen diren gazteen lan-baldintzak baino.

Hona hemen berdintasunaren eta gizarte zuzenagoaren helburua oraindik bizirik mantentzen dugunoi itxaropena ematen digun belaunaldi gaztea.

RAMÓN GOLDARAZENA,
ELA-Metaleko arduraduna Nafarroan



Alfredo Oraá compagina su trabajo en la Escuela de Magisterio de Vitoria con su labor de alcalde de La Puebla de Arganzón

Un alcalde para un Trebiño alavés

Alfredo Oraa duela 46 urte jaio zen Argantzunen, Araba erdigunean. Azken zortzi urteotan Gasteizko magisteritza Eskolako bere lanpostuan eta Argantzungo alkatezian dihardu lanean. Alfredo Oraak helburu argia du: Argantzun arabarreko lehen alkate demokratiko bilakatzea. Izan ere, Trebiñoko enklabearen egoera Erregimen Zaharreko hondarra besterik ez da, alkate honentzat. Beronek defenditu egiten du etorkizunari buruz erabakitzeko trebiñarren eskubidea. Argantzungo alkateak badaki sakoneko arazoa autodeterminazio eskubidea aldarrikatzean datzala, eta are gehiago, Euskal Autonomi-Erkidegoan sartzeko, "horixe da benetan onartu ezin dutena". Halere, Oraa ziur dago epe laburrean Argantzungo biztanle guztiak –eta ez bakarrik erdiak, orain arte gertatzen den moduan– eskubidez arabarrak izango direla. "Trebiñar erako dibortzioa" desagertzeko zorian baitago.

-Acércanos un poco a la realidad de La Puebla de Arganzón...

-La Puebla es una pequeña localidad situada a 17 kilómetros de Vitoria, en pleno corazón de Alava, que hace 400 años pasó a pertenecer al entonces reino de Castilla, situación que se mantiene hoy en contra de la voluntad de los ciudadanos/as de esta zona, que se sienten alaveses y vascos.

-¿Cuántos habitantes sois en La Puebla?

-(Sonrisa). ¿Reales u oficiales?

-¿Qué quieres decir?

-Que aquí funciona lo del divorcio a la trebiñesa: o sea, en la pareja hay uno que se empadrona en Gasteiz, normalmente la mujer, y otro que se empadro-

na en La Puebla, normalmente el hombre. Por eso, somos, de hecho, unos 600 habitantes, y de derecho, menos de la mitad.

-¿A qué se debe ésto?

-Por el tema de la calidad y proximidad de los servicios. Las mujeres quieren que les atienda Osakidetza, por ellas mismas, y por las prestaciones a sus hijos: parto, pediatra... También está el tema de la oferta educativa. En definitiva, el estar empadronado en Vitoria supone disfrutar de las prestaciones de cualquier ciudadano/a de la Comunidad Autónoma Vasca.

Los hombres, normalmente, nos empadronamos en La Puebla, en Burgos, por el tema de las explotaciones agrícolas.

-Supongo que a pesar de vuestros trucos para ser alaveses por la vía de hecho, esta ambivalencia tiene sus desventajas. Por ejemplo, ¿cómo os arregláis con Hacienda?

-Los impuestos van al 50%. Lo rústico tributa en la administración castellana, pero como el sector primario ha ido perdiendo peso, hoy es el día que el 80% de la gente trabaja en Alava, en la industria, así que eso lo declara en la Diputación Foral.

"Somos alaveses"

-¿Por qué decides hace 8 años presentarte a la alcaldía de tu pueblo?

-En primer lugar, como alternativa a una determinada línea y, en segundo lugar, para intentar sacar adelante nuestra reivindicación política de pertenencia a la CAPV: nacemos en Txagorritxu, nuestros hijos/as van a escuelas vascas, estudian en euskera, escuchamos medios de comunicación vascos, trabajamos en Euskadi... y a pesar de todo



Trebiño bertako biztanleek nahi dutena izango da



En las imágenes Alfredo Oraá y vista de La Puebla.

siguen diciéndonos que somos burgaleses. ¡Somos alaveses!

-¿Con qué cara le reciben a uno en la Junta de Castilla y León cuando va con este discurso?

-La verdad es que las relaciones con la Junta de Castilla-León son complicadas. Se habla mucho del nacionalismo, en sentido despectivo y siempre refiriéndose al vasco, pero lo cierto es que la Junta puede dar lecciones sobre el tema. Burgos perdió la capitania militar, luego perdió la capital regional, y parece que ahora perder el enclave de Trebiño sería una auténtica tragedia.

-¿Qué es lo más fuerte que te han dicho?

-Lo más fuerte no es lo que dicen, es lo que hacen: pasan de la voluntad popular, no les importa que de manera abrumadora los habitantes del enclave de Trebiño quieran reintegrarse en Alava.

Lo otro, que intenten deslegitimar nuestra reivindicación con tonterías como que se trata de una prueba del anexionismo vasco, es casi anecdótico.

-Seguimos con la lista de problemas que sufrís por vuestra nacionalidad impuesta. ¿Qué ocurre cuando llega la hora de escolarizar a los niños/as?

-Administrativamente La Puebla es Burgos, por lo que no existe la oferta de modelos lingüísticos que existe en la CAPV. Nosotros queremos que nuestros

hijos estudien euskera y en euskera, así que la mayoría, desde el principio, matriculamos a los niños/as en Gasteiz, en centros educativos bilingües. Lo malo es que el crío/a todo el día anda de arriba a abajo, en el coche o en el autobús.

Que el pueblo decida

-En concreto, ¿cuál es esa reivindicación tan inasumible que defendéis?

-Que sea el pueblo, mediante referéndum, quien decida a qué territorio quiere pertenecer, si a Alava o a Burgos. Hace 400 que nos metieron en Castilla, sin consultarnos, y siguen sin consultarnos... Seguimos en un régimen medieval.

-No será que estáis hablando de autodeterminación, y eso es tabú...

-Evidentemente, y si a eso se añade que queremos ejecutar este derecho para incorporarnos a la CAPV... Estoy convencido de que si, en vez de a Alava quisiéramos incorporarnos a Aragón, no habría ningún problema.

-Lo del referéndum no es nuevo...

-En estos cuatro siglos de pertenencia a Castilla ha habido 6 ó 7 intentos de referéndum, en regímenes muy dispares: dictaduras, repúblicas y democracia. Nunca ha habido oportunidad de hacerlos en condiciones, pero siempre ha quedado claro que la población se siente, en su abrumadora mayoría, alavesa.

Bederatziaren froga

Arabarrak zaretela diozue, baina ez nago ziur. Lehenik, arabartasun froga, bederatziazen froga gaingitu behar duzue.

-Ea: Argantzungo kotxeek zein matrikula daramate?

-Gehienek, Gasteizkoa. Eta gazteen artean, ia guztiek, eurentzat euskal matrikula izatea sinbolo bat baita.

-Txirrindulari baten izena esaiguzu:

-Igor Gonzalez de Galdeano.

-Futbol talde batena...

-Alaves.

-Saskibaloiean...

-Tau-Baskonia.

-Burgosera sarri joaten al zarete?

-Herri honetako gizonetako gaztetan joan beharra izan genuen, soldadutzako makutoa hartzeko. Baina ez daukagu harreman handirik.

Froga gaingitua, beraz.

-Hasta ahora la Diputación alavesa apoyaba vuestra reivindicación. ¿Se ha notado el cambio de gobierno?

-En teoría, que el PP gobierne en la Diputación de Alava, en la Comunidad de Castilla-León y en Madrid podría favorecer un diálogo más fluido... pero la realidad es que ya nos hemos dado cuenta de que Rabanera no tiene intención de mojarse en este tema.

De todas maneras, la voluntad de los pueblos que conformamos el enclave de Trebiño es imparable.

Ningún chollo

-Está claro que en muchos temas la situación que vivís no es cómoda, pero, confiesa, eso de ser objeto de deseo de dos administraciones tendrá también sus ventajas...

-Eso es demagogia y, curiosamente, es algo que nos achacan desde Burgos, que mamamos de dos tetas. En serio, no somos objeto de deseo, más bien todo lo contrario. Yo sólo sé que me tengo que pegar con dos administraciones, y aspiro a que seamos administrados por una, la vasca, que es la que conocemos y la que tenemos cerca.

-¿Eso de ser alcalde exige mucha dedicación o es un chollo?

-Habría de todo. En mi caso compagino mi trabajo con la alcaldía, así que de chollo tiene poco. Además, en los pueblos pequeños se es alcalde las 24 horas. Todo el mundo te conoce: vas a tomar un pote y te vienen con una consulta. La gente pide que realices muchas gestiones para no tener que ir hasta Burgos.

-En plena campaña de reducción de la jornada laboral y tú nos vienes con éstas... ¿Qué dice tu familia de esos excesos horarios?

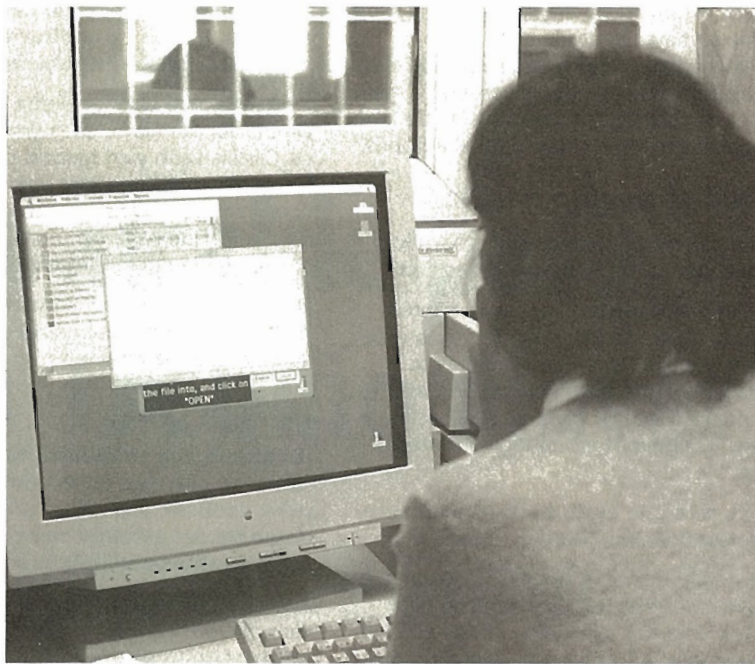
-Mi familia me apoya totalmente, y lo valoro mucho, porque soy consciente de que les estoy robando tiempo, tiempo que les podría dedicar, pero...

-Para finalizar, ¿dónde ves a La Puebla a corto plazo?

-En Alava, ¿lo dudas? El proceso es imparable. Es cuestión de tiempo, y poco, además. No puede ser que en pleno siglo XXI perviva una situación fruto del medioevo. Por cultura y por voluntad propia somos ya alaveses.

Un dato definitivo: eclesiásticamente pertenecemos a la diócesis de Alava. Y la iglesia no se equivoca.

J. Jayo



¡Cuidado!

Teletrabajo

El trabajo que hasta ahora se venía realizando en una pantalla de ordenador situada en el despacho o en la empresa puede hacerse también en casa. El teletrabajo concierne a un número mayor de personas en muchos sectores. Estamos ante una nueva forma de organización del trabajo.

El teletrabajo resulta de gran interés para las personas que desean adaptar el trabajo a su ritmo personal, conciliar en mayor medida la vida familiar y profesional, o reducir su gasto de tiempo y dinero en trayectos al centro de trabajo. Pero también presenta riesgos; pérdida de posibilidades para la representación común de intereses; tendencia a la separación y al aislamiento; consecuencias negativas para la vida familiar al difuminarse las fronteras entre la vida privada y trabajo, así como desatención a la seguridad y salud en el trabajo.

Mantener un nivel elevado de seguridad laboral en el teletrabajo no deja de tener ciertas dificultades. Con la desvinculación física y temporal de la empresa también disminuye la posibilidad de

influir en la configuración del trabajo (lugar, entorno y tiempo de trabajo) mediante disposiciones y recomendaciones. La responsabilidad de configurar su puesto de manera ergonómica con aparatos, mobiliario y organización se transfiere, de hecho, al trabajador.

Además, los teletrabajadores por cuenta propia carecen de asistencia médico-laboral, por lo que no se pueden reconocer a tiempo las posibles mermas de salud. Los problemas sanitarios tratados por el médico de cabecera no se relacionan con la actividad laboral, por lo que se enmascaran sus causas verdaderas. También es mucho más raro que se tomen medidas preventivas.

Ritmo de trabajo

Los estudios realizados en puestos de trabajo de empresa han destacado la importancia de la distribución del tiempo de trabajo y el ritmo de los descansos para la salud cuando se trabaja con pantalla de ordenador.

Salvo algunas particularidades, son aplicables a los puestos de teletrabajo las mismas recomendaciones que para el

Telelanean diharduen langileak bere osasun eta segurtasunaz kezka berezia izan behar du

trabajo con pantalla en las empresas. Si el lugar de trabajo no está configurado de manera ergonómica y el trabajo está mal organizado pueden producirse trastornos para la salud y para el bienestar físico, sobre todo molestias visuales, cefaleas, problemas musculoesqueléticos como dolor en la región cervical y en los hombros, dolores en las manos y dedos, así como síntomas de fatiga, problemas de concentración y nerviosismo.

Molestias habituales

Las molestias físicas son, a menudo, consecuencia de malas posturas como gestos unilaterales, trabajar mal sentado, disposición desfavorable de los aparatos y muebles, así como una mala organización del trabajo, presión de tiempo y sobreesfuerzos por falta de interrupciones y descansos suficientes. Las secuencias de movimientos repetitivos con las manos y los dedos (introducción de datos) pueden tener efectos perjudiciales sobre la aptitud funcional de las vainas tendinosas.

También pueden aparecer molestias oculares como picores, lagrimeo, enrojecimiento de los párpados, visión borrosa, debido a la configuración poco ergonómica del puesto de trabajo, por ejemplo por deslumbramiento, pantalla inadecuada, etc. y son más frecuentes en caso de trabajo exclusivo en pantalla (más del 50% del tiempo de trabajo) sin las necesarias interrupciones y pausas. Dado que este tipo de molestias también pueden estar provocadas por una visión deficiente, son indispensables las revisiones oftalmológicas periódicas y la eventual corrección.

Estos ejemplos prueban la necesidad de una difusión de los conocimientos médico-laborales más recientes en materia de ergonomía y salud, mediante medidas de formación tradicionales, y también a través de las nuevas vías de telecomunicación.

Iñigo Sagarna



La solidaridad y la justicia social con las generaciones futuras deben tenerse en cuenta en nuestra relación con los recursos naturales

35 horas para el medio ambiente

En este último siglo la actividad humana ha sido enormemente destructiva. Durante 65 millones de años, es decir, desde la desaparición de los dinosaurios y muchas otras especies, hasta el presente siglo, el índice normal de extinción se ha mantenido básicamente estable. En el año 2000 se calcula que anualmente desaparecen 100.000 especies. Crecemos a costa de eliminar a los demás.

Consideremos los bosques del planeta como una medida del cambio que estamos produciendo a gran escala: Cada año se destruyen 142.000 kilómetros cuadrados de bosque tropical y otros tantos resultan tremendamente degradados; fuera de los trópicos perdemos franjas enteras de bosques debido a la lluvia ácida y a la tala masiva.

De 1980 a 1989 la deforestación ha producido un aumento en la cantidad de CO₂ desde 1,7 x 10⁹ toneladas, hasta 2,4 x 10⁹ toneladas. La naturaleza ha tardado millones de años en acumular el carbono desde la atmósfera hasta el subsuelo; nosotros estamos interviniendo en el ciclo del carbono hasta el punto de poder ser los causantes de un cambio climático. Las compañías eléctricas insisten en vendernos su energía como energía limpia, cuando las centrales térmicas lanzan a la atmósfera ingentes cantidades de CO₂, por no hablar de las consecuencias de la energía atómica (la radiación tarda 25.000 años en desaparecer).

En la fábrica, el taller, la oficina, cuando dejamos aparatos en marcha, luces encendidas, no lo está pagando sólo la empresa, lo pagamos todos porque la energía que se consume contamina la atmósfera, aumentamos la cantidad de dióxido de carbono, que es el causante del calentamiento global.

Crecimiento sostenible

El habitante número 6.000 millones del planeta lo va a tener crudo. Seguramente cuando tenga edad de trabajar su jornada semanal sea de 35 horas. Dentro de unos años las organizaciones empresariales europeas habrán admitido que sus beneficios siguen siendo muy sustanciosos a pesar de las 35 horas. Se habrán creado más puestos de trabajo, a pesar de que el neoliberalismo imperante considere que el paro es bueno para la economía (sin parados no habría contratos basura).

El habitante 6.000 millones podrá ser defendido por un sindicato y disfrutará de las conquistas sociales que entre todos estamos consiguiendo, pero de la lluvia ácida, del cambio climático, de los residuos nucleares, de los cánceres de piel por la disminución de la capa de ozono, de la pérdida de biodiversidad no le librará ni Dios, ese que dijo lo de "creced y..."

Debemos exigir también 35 horas para el medio ambiente, el resto de especies tienen tanto derecho como nosotros a tener una existencia digna. Sólo pensando de forma global podemos entender la necesidad de que nuestra forma de explotación de los recursos naturales cambie.

Necesitamos una nueva conducta respecto a la biosfera, de entender nuestra existencia con la naturaleza y no a costa de ella. En nuestro camino como especie el cambio producido a nuestro alrededor es evidente: La Llanada alavesa era un gran bosque de robles; Aralar, Gorbea, Urbasa, cualquier sierra de Euskal Herria, eran enteramente bosques; la explotación excesiva los destruyó.

La ballena vasca pobló nuestras costas durante miles de años. Si los pescadores sólo hubieran matado a los machos jóvenes en vez de a las hembras reproductoras y a las crías hoy es probable que en nuestras costas hubiera ballenas. Los túnidos son esta vez los que están en peligro. Sólo con una explotación racional de los recursos podremos conservarlos para las generaciones futuras.

Cuando reivindicamos las 35 horas estamos pidiendo un reparto más equitativo de la riqueza. Nuestro sindicato no se inspira en las leyes del libre mercado, sino en el principio de solidaridad y de justicia social. Apliquemos esos mismos principios para cambiar nuestra relación con la naturaleza, demosle también las 35 horas procurando disminuir nuestro consumo, reduciendo la basura que producimos y actuando de forma respetuosa con el medio.

Patxi Coira

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





Bizkaiko arrain-kontserbagintzako langileek Bermeoko kaleetan zehar egin zuten manifestazioaren une bat.

Bizkaiko arrain-kontserbagintzako langileek enplegu ezegonkorra eta sexuagatiko bereizkeria desagertarazteko mobilizatzen dira

“Eskemak” kentzen

Lo nunca visto en el sector de conservas de pescado y salazones de Bizkaia: Tres días de huelga sectorial total. Manifestaciones multitudinarias por las calles de Bermeo, Ondarroa, Markina y Lekeitio, localidades en las que se localizan las aproximadamente 25 empresas que componen el sector. Más de 1.500 personas, la inmensa mayoría mujeres, movilizadas en defensa de un convenio colectivo que ponga fin a la situación de precariedad y discriminación por razón de sexo que sufre más del 70% de la plantilla. Juan Antonio Trabudua, responsable de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación en la comarcal de Gernika-Durango, explica por qué las empleadas del sector de conservas y salazones de Bizkaia no paran de “dar la lata en los últimos tiempos”.

–Zein arrazoi dela medio sortu da horren gatazka bizia kontserbagintzan?

–Asmo nagusia aurtengo hitzarmen kolektiboaren negoziazioa mugiaraztea da: orain arteko mobilizazioek jarraipena izango dute patronalak jarrera aldatzen ez duen artean. Eta funtsezko bi helburu ipini ditugu mahai gainean: enplegu ezegonkorra eta sektoreko langile askok jasaten duen bereizkeria desagertaraztea.

–Esaiguzu, lehenik, sektore honetan enplegua zertan den.

–Uneotan kontserbagintzako beharginen %70 –ia guztiak emakumeak– aldi baterako kontratuz ari da lanean, enpresariak hitzarmena hausten dutelako kontratazio kontuan.

Orain arte hitzarmenak agintzen zuen aldi baterako kontratua zuen langileak, finko egiteko lau urtez batez beste 250 egun egin behar zituela urtean; finko ezjarraia egitearren, berriz, urtean 150 egun sartu beharra zegoen. Hau da hitzarmenaren edukia, enpresek sarriegi betetzen ez dutena; horregatik, ezegonkortasuna maila jasangaitzetara iritsi da, aipatu dudana %70era alegia.

Gure ustez egoera honek neurri gogorak hartzea eskatzen du. Beraz, hitzarmen berrirako eskaera zehatza egin dugu: finko egiteko epea bi urtera jaitea, eta enpresak langileari bere kontratualdaketaren berri idatziz emateko beharra ezartzea. Gainera, hitzarmenak bildu egin behar du sekto-

rean aldi baterako enpleguak ezin duela %30 gainditu.

Emakumea kaltean

–Zergatik aipatzen duzue emakumeekiko bereizkeria?

–Kategorien arazoa daukagu hor. Hitzarmenean laguntzaile kategoria da baxuena, eta ez da txiripa horretan diharduten guztiak emakumeak izatea; honek sexuagatiko bereizkeria kutsua du.

ELAk kategoria hori kentzea eskatzen du, eta berri bat sar dadila, peoi espezialistarena. Honek sektorearen egungo lanarekin zerikusi handiagoa du, gaur laguntzaileak produkzio lanetan ere jarduten baitira, eta hau lehenago ez zen gertatzen. Hots, laguntzailearena baino maila altuagoan lanean ari diren beharginen benetako egoera hitzarmenean aitor dadila nahi dugu, horrela bereizkeria ere amai dadin.

ELAren proposamena hau da: bi urteko epean egungo laguntzaileak peoi espezialista mailara igotzea, langileen %70 lehen urtean, eta gainontzekoak, bigarrean.

–Hitzarmenerako beste errebindikazio batzuk ere badituzue...

–Bai, soldata aldetik KPI gainditzen duten igoerak eskatzen ditugu, eta urteko lanaldia 20 orduz murriztea. Baina, noski, helburu nagusia sektorean hain hedatuta dagoen ezegonkortasuna amaitzea da.

–Zer irizten diozu Bizkaiko kontserbagintzako patronalaren jarrerari?

–Badirudi XIX. mendeko enpresariak ditugula, eta ez gainean daukagun XXI. mendekoak: aintzinako kutsua dute ugazaba hauek, ez dute negoziatu nahi, eta joko kanpo utzi dituzte langileen erantzun tinkoak. Argi dago ez zutela espero. Nahasmenean zenbait enpresak, horien artean Salicak, gezurra eta mehatxua erabili dute greba zapuztu nahiean, baina ez dute lortu. Emakumeok nazka-nazka eginda daude, eta muturreraino joango dira.

–Dena dela, ezegonkortasuna eta bereizkeria sektorean ez dira berriak. Zer aldatu da sektorean, langileen artean, 'aski da' esan dezaten eta honelako mobilizazioei ekiten hasi?



Juan Antonio Trabudua

–Azken urteotan izan den hazkundera medio, sektorean emakume gazte asko sartu da beharrera, eta hauekin betidanik izan den langile-tipoa aldatu egin da: berriak emakume gazteak dira, 35 urtez pekoak, eta hauentzat lana ez da bigarren soldata soilik, funtsezko diru-sarrera baizik. Horrengatik, lan-baldintzak hobetzeko borrokarako prest daude. Gainera, argi dago gehienbat hauek nozitzen dutela kategorien bereizkeria eta ezegonkortasuna. Horiek ari dira mugitzen eta hitzarmen berria negoziatzeko indarra egiten, enplegua hobetzeko asmoz. Hitz bitan, belaunaldi aldaketa asko nabari da.

Irabazteko guda

–Zer nolakoa izan da orain arteko borroka sindikala? Zein izango dira mobilizazioak aurrerantz?

–Nire ustez, eta ez dut zarata handirik egin nahi, patronalak gatazka luzatzea eragin baitezake, kontserbagintzako langileek –batik bat emakumeek, beharginen %90– sekulakoa ari dira egiten. Sektore honetan greba egiten den lehenengo aldia da, eta dagoeneko hiru izan dira, erabatekoak.

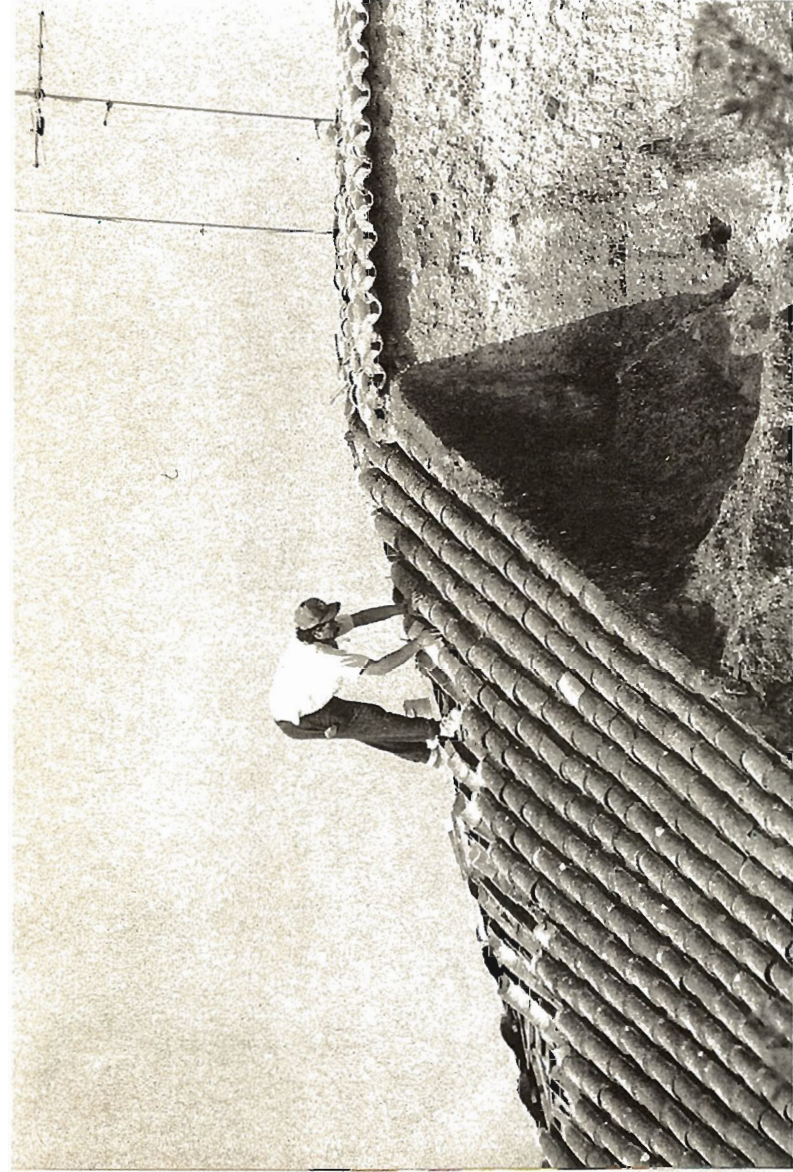
Gainera, kostalde guztian giroa ere langileen alde jarri da. Iritzi orokorra atzera biderik ez dagoena da, eta borroka hau irabazi egingo dela.

Orain aurrera begira jarri beharra dago. Mobilizazioei eutsi egingo diegu, eta areagotu ere bai, baina kontutan izanik enpresa batzutan lana eten egiten dela. Azaroan ordezkari sindikalekin batzarrak egingo ditugu, mobilizazioak aztertu eta erabakitzeko.

ELAk eta langileek ez daukagu presarik, ez dugu hitzarmen txarririk sinatu. Besteak beste, enpresek zenbait hedabidetan ordaindu dituzten sasi-informazioek besterik badiote ere, kontserbagintza ondo baitoa, eta hori langileek beren baldintzetan eta soldatetan somatu behar dute.

N. Ispizua





Lan beltza, lan arrea

Ekonomia ezkutukoaren edo “murgilduaren” eta lan klandestinoaren berririk eman izan digute komunikabideek inoiz; sarritan istripu larriren bat tarteko dela azaleratzen eta agerian jarri ohi dira enpresok. Legez kanpoko egoeran dagoen atzerritar jendeaz –eta beharizan gorriko egoeran dagoen edozeinez– baliatzen dira askotan halamoduko enpresariak, eskubiderik gabeko lan baldintzak ezartzeko. Hala ere, legez kanpoko lan beltza ez da bakarrik atzerritarren edo etorkin klandestinoen arazoa, baizik eta langabeziaren ondorioz ugaltzen ari den fenomeno soziala. Hemengo gaztediaren hirutik bat edozein lan mota onartzeko prest dago. Frantziar lan klandestinoaren aurkako borroka gogortzeari buruzko legea onartu behar izan dute orain bi urte.

Beste maila batean, Italian *ekonomia arrea* eta *lan arrea* izenez bataiatua izan den jokamoldea gertatzen da; alegia, lan beltza-
ren eta lan gardenaren artean gertatzen den tartea eta esparru zabal zuribeltza. Sail honetan kokatuko lirateke hainbat jokabide: opor garaian langileak aseguru sozialean baja ematea, deklaratuak baino ordu gehiago egitea (lan partzialeko kontratu izunak), nominatik kanpoko soldata, aitortu gabeko aparteko orduak, sasi-kontratu tenporalak, lan-osasun eta segurtasuneko legezko baldintzarik gabeko egoerak, azpikontratazio izuna edo legez kontrako langile lagapena, sasi-autonomoak

La economía sumergida
se multiplica a
consecuencia del alto
nivel de paro

eta abar luzea. Errealitateak, izan ere, irudimenik beroenak asmatu ahala baino zerrenda luzeagoa eskaintzen du. Ale bat adibidez: enpresa batek berak ez du oztoporik gaur egun alegiazko bi persona juridiko diferenterean estalpean jarduteko, sei hilabetetik sei hilabetera langile bat aldi baterako kontratu baten bidez enpresa batek beste batera aldatzen delako itxura eginaz, langilearen finkotasuna ezkatuzeko. Nahiko molda-kaizki egindako amarrua izan arren, enpresa batzuk ez dute arazorik nabarmenkiro erabiltzeko.

Ikuskaritza eraginkor baten beharra

Ikuskaritza eraginkor bat garrantzikoa da arazoari aurre egiteko. Bera bakarrik ez, baina bai bera beste neurri batzuekin batera. Adibidez, lehen aipatutako Frantziako legearen edukinaren zati bat. Lan klandestinoari aurka egiteko kontrol zerbitzuak –Ikuskaritza, alegia– baliabide eta eskumenez hornitzeari buruzkoa da, behar besteko eraginkortasuna izan dezaten.

Hemen adierazi beharra dago Gasteizko Legebiltzarrak aspaldi sartu zuela eskualdatzeko dauden eskumenen zerrendan Lan eta Aseguru Sozialeko Ikuskaritzarena. Euskal autonomiak lanari buruzko legegintza betearazteko kompetentzia orokorra baldin badu, logika guztien kontra doa beraren menpeko Ikuskaritza zerbitzu bat ez izatea. Aukera oso ona galdu zen orain bi urte estatutuko Parlamentuan Lan Ikuskaritzako legea onartu zenean. Lege egitasmoan azaltzen zenez, Ikuskaritzako garai bateko lege zaharritua autonomietako estatu-molde berrira egokitu beharra omen zegoen. Baina lege emaitza ezin etsigarriagoa izan da. Ikuskaritza administrazio zentralean itsatsita eta ondo itsatsita geratu den erakundea da, beronen eraginkortasunaren irizpideak zerikusi gutxi izan duelarik erabaki politikoan.

K ONTSULTAK CONSULTORIO

La movilidad funcional Extensión y límites

La regulación de la movilidad funcional o cambio de funciones en la empresa viene recogida principalmente en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la reforma laboral de 1994, que supuso una ampliación del poder empresarial, y cuyo contenido se puede sistematizar de la siguiente forma:

a) movilidad dentro del mismo grupo profesional; ejercicio ordinario del poder de dirección.

Dentro de lo que constituye el ejercicio ordinario del poder de dirección, la empresa puede efectuar la movilidad funcional de un trabajador/a siempre que sea dentro del *mismo grupo profesional* al que pertenezca el trabajador/a, o, a falta de definición de grupos profesionales, entre *categorías profesionales equivalentes*. Una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda. El único límite legal que pesa sobre el empresario en este caso es el de la exigencia de titulaciones académicas o profesionales precisas para el desempeño de los nuevos cometidos.

b) movilidad entre distintos grupos o categorías no equivalentes; ejercicio extraordinario del poder de dirección.

La movilidad fuera de los límites del grupo profesional o de las categorías equivalentes, constituye el ejercicio extraordinario del poder de dirección, o *ius variandi*, que sólo es posible "si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención"; el empresario debe comunicar además esta situación a los representantes de los trabajadores. En este caso:

* si se trata de funciones inferiores, la movilidad debe estar justificada además por "necesidades perentorias o imprevisibles", y mantenerse la retribución de origen;

* si se trata de funciones superiores, corresponde percibir el salario del grupo o categoría superior; si además

se ejercen por período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se puede reclamar el ascenso, que procederá si no lo impiden las normas del convenio sobre la materia o las normas aplicables sobre cobertura de vacantes; en todo caso, se podrá reclamar que se abra el proceso de cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas, conforme a tales reglas.

c) cambio de funciones que excede de los puntos anteriores.

Para cualquier otro supuesto, se exige el *acuerdo* de las partes, o el sometimiento del empresario a las reglas previstas para las *modificaciones sustanciales* de condiciones de trabajo del art. 41 del E.T.

d) la dignidad del trabajador/a y su derecho a la formación y promoción como límite a la movilidad.

En cualquier caso, el art. 39 del Estatuto establece que la movilidad funcional se efectuará "sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional".

Al respecto, el Juzgado nº 1 de Donostia acaba de dictar una interesante sentencia en relación a un supuesto de movilidad en la empresa Zubelzu, S.A. Señala esta sentencia que el art. 39 del Estatuto otorga libertad al empresario para efectuar la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional; pero, añade, "que en todo caso la medida no podrá ser arbitraria o discriminatoria, ni atentar contra la dignidad del trabajador o sus derechos de formación y promoción en el trabajo". En el caso, además, concurría la circunstancia de que el convenio de Artes Gráficas de Gipuzkoa regula la movilidad "por necesidades del servicio", por lo que no era admisible la movilidad funcional del trabajador, que estaba fundada en la conveniencia o comodidad de la empresa.

El respeto a la dignidad del trabajador/a es, pues, invocable ante todo tipo de movilidad funcional, incluso para aquella que respete los límites formales de su ejercicio.

L ABUR EN CORTO

Haciendas forales y plazo de prescripción

Hasta ahora el plazo de prescripción de los derechos y obligaciones para con Hacienda ha sido el de cinco años. Con efectos a partir del presente año, las Haciendas Forales han procedido a reducir dicho plazo mediante la reforma de su respectiva Norma General Tributaria: Gipuzkoa y Araba lo han reducido a cuatro años, y Bizkaia a tres.

En Navarra se ha llevado a cabo igualmente la reducción de cinco a cuatro años, pero limitada al ámbito del impuesto del IRPF.

Habrà que ver la repercusión de ello en la lucha contra el fraude.

Día festivo recuperable

En la CAPV el Gobierno Vasco ha establecido para el año 2000 un calendario con 15 festivos en vez de los 14 habituales, si bien el del 20 de abril (Jueves Santo) con el carácter de recuperable. Entre tener que descartar como festivo el día de Jueves Santo o el día de Santiago, ha optado en uso de sus competencias por mantener ambos, atendiendo al planteamiento de ELA. La patronal no estaba por la labor, a pesar de ser bisiestro el próximo año y tener un día más laborable.

En Navarra no se ha planteado problema, al coincidir en domingo el día de San Francisco Javier.

Udako opor garaiko kotizazioa

Harriturik irakurri dugu nola ugazaba batzuen jokabidea den oporretako garaia bitartean baja ematea langileak Aseguru Sozialean, epe horretako kotizazioak aurreratzeko. Jokabide hau nabarmendu egiten omen da Aste Santu garaian eta udan.

Gogoratu behar da enpresaren kotizazio eginbidea kontrolatzea erreza dela, eta exigitu egin behar dela ugazabak aurreko hileko kotizazio agirià iragarki taulan jarri dezan, eta langileen ordezkariak informazio eskubidea balia dezaten. Eta gero, behar izanez gero, salaketa ezarri.

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.

Estratel no interesa

300 trabajadores de Estratel, una empresa filial de Telefónica, nos hemos quedado en la calle. Parece ser que los sueldos que tenemos (100.000 pesetas al mes) son demasiado altos para una empresa que gana miles de millones cada año, y nos han echado, sin más.

Como era de esperar hemos protestado y hemos realizado diferentes "movidas" contra Telefónica. A excepción de algunos medios de comunicación como Gara, Egunkaria o Deia, no hemos conseguido ser objeto de atención. ¿Será que Telefónica gasta mucho dinero en publicidad y algunos se lo piensan dos veces antes de decir o publicar algo contra esta empresa?

Tal vez sólo sea que hay muchos miles de jóvenes en paro y no importa que otros 300 se sumen a la larga lista de desempleados.

G.A.
(Bilbo)

Sabecon Daewoon bezala

Euskadiko enpresa askotan gazteen lan baldintzak penagarriak dira. Durangoko Sabecon geratzen ari dena lotsagarria da.

ELAk une honetan Lan Ikuskaritzan salatu du praktiketako gazteen egoera, egunero zortzi orduz aritzen baitziren lanean inolako soldatarik gabe. Hori gutxi balitz, astean sei egunez lantokietan egotera behartzen zituzten Sabecon.

Lan kontratua duten langileen egoera ere salatzen moduko da. Langileen soldata batez beste 88.000 pezetakoa da, eta lan ordutegiaren malgutasuna, erabatekoa.

Herri honetako hainbat erakunde publikotatik diru laguntza jaso duen enpresa dugu Sabecon, baina Daewoon bezala eskuak libre utzi die Sabecori duena egin ahal izateko langileak kontratzeko orduan.

E.M.
(Durango)

E SALDIAK HAN DICHO

* "Siempre hemos defendido la creación de una institución propia porque a nivel social los vascos tendremos un poder de decisión más cercano. Algo está sucediendo en Iparralde, una verdadera necesidad de solucionar nuestros propios problemas"

Sauveur Bachot, dirigente de CFDT.

* "Politikan, sindikalismoan edo kontzientzia arloan ere Euskal Departamendua oso garrantzitsua izananda ideia abertzaleen aitzinarazteko"

Jean Noel Etxeberri, Abertzaleen Batasuneko kidea eta Ehunnen Deiaaren koordinatzailea.

* "Para imponer políticas de futuro, los políticos han de recuperar un poder que hoy no tienen, como meros gestores de los grandes movimientos económicos y financieros. La primacía de la política es necesaria para afrontar los grandes retos del nuevo siglo"

Günter Grass, premio Nobel de Literatura 1999.

* "Internet no es un unificador, sino un amplificador de las diferencias sociales. Pero no es la culpa de la tecnología, ni de la globalización. Es la forma como hacemos la globalización en un tipo de sociedad. No hay que cambiar la tecnología, hay que cambiar la sociedad"

Manuel Castells, sociólogo.

Estructura judicial propia

Ahora que se ha vuelto a poner en boga la campaña 'Alde hemendik!' dirigida contra las fuerzas policiales españolas, no he podido menos que acordarme del aparato judicial español. que, en cuanto tiene entre manos temas de alguna trascendencia política, dicta sentencias que parecen salidas directamente del cuartelillo. El último ejemplo lo tenemos en la sentencia de la sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Euskadi que acaba de declarar que no procede revocar la decisión de la Comisión Tripartita de Formación Continua por la que, hace ya casi cuatro años, se denegaba la financiación del Acuerdo vasco.

Y no procede revocarla porque, ¡pásmense, señoras y señores!, dice el Tribunal que tal decisión nunca existió. O sea, que, lo que se llamó "atraco de la formación continua", que provocó movilizaciones, debates y enfrentamientos de todo tipo -véanse las hemerotecas- y terminó obligando al Gobierno español a proveer presupuestos extraordinarios para cumplir con su obligación de financiar el acuerdo vasco, no pasó de ser un mal sueño colectivo del que el Tribunal nos acaba de despertar. El resultado es que los autores del atraco -Gobierno español, CEOE, UGT y CC.OO.- se van una vez más de rositas. Y animadísimo, se supone, a seguir haciendo de las suyas por lo que no es difícil interpretar como guiño de complicidad judicial.

En materia de tribunales llueve sobre mojado. Les recuerdo, si no, las recientes sentencias de Navarra sobre el Tribunal Laboral o sobre las declaraciones del presidente Sanz contra el sindicalismo abertzale. Y les propongo un ejercicio muy sencillo: Imagínense, por un momento, que en la CAPV se constituyera un Tribunal Laboral financiado por el Gobierno vasco del que se excluyera a UGT y/o CC.OO., o que el lehendakari Ibarretxe, en plena campaña de elecciones sindicales, descalificara a los sindicatos españolistas y aconsejara apoyar a los sindicatos abertzales. ¿Les cabe alguna duda de que en ambos casos "nuestros" tribunales ampararían al sindicalismo de obediencia española?

Alguien dijo que la burguesía no compra a los jueces, sino que los crea. Pues bien, el estado, además de crear a los jueces, los compra mediante un sistema de carrera judicial en el que quien no ve las cosas en rojigualda lo lleva claro. El resultado es que quienes lo llevamos claro en los tribunales somos los abertzales, a los que se nos sacude con una soltura que da gloria verla. Siempre, claro está, con argumentos técnicos, que para eso sus señorías son gente de estudios.

Hablando de claridades, lo que queda claro es que en este país sólo una estructura judicial propia puede garantizar la neutralidad y el respeto que todo el mundo, incluidos los abertzales, nos merecemos.

G. KORTABARRIA



HEMEROTEKA

El País (22-10-99)

FEDERICO MAYOR ZARAGOZA Y
JEROME BINDÉ (UNESCO)

Siglo XXI: ¿un mundo mejor o 'un mundo feliz'?

Más de 3.000 millones de personas (o sea, más de la mitad de la humanidad) viven en la pobreza, con menos de dos dólares al día. Comparando la renta del 20% más rico de la población a la del 20% más pobre, la proporción ha pasado de 30 a 1 en 1960, de 61 a 1 en 1991 y de 82 a 1 en 1995. Aquí vemos, pues, cómo se va consolidando la sociedad de "una quinta parte".

(...) hemos de sellar un nuevo contrato social (...) Su objetivo prioritario sería reconstruir una sociedad volcada en la cooperación, a fin de erradicar la pobreza y reducir las disparidades escandalosas, que no conducen sino a la desesperanza y la exclusión. Es nuestro deber regular la tercera revolución industrial y humanizarla antes de que sea demasiado tarde. Debemos redistribuir los dividendos de la mundialización para

dar fin a la asimetría que genera una "sociedad de la quinta parte".

El Mundo (2-10-99)

COLECTIVO ITACA

Socialismo moderno o liberalismo antiguo

No sólo hay que producir en las mejores condiciones posibles, sino también vender la producción. Tan importante como la oferta es la demanda. (...) lo que es coste para una empresa, por ejemplo los salarios, es demanda para el resto, porque las ventas de todas las empresas están dependiendo en gran medida de las retribuciones de los trabajadores. Reducir los costes, si no es por un incremento de la productividad, es decir de la eficacia en el proceso productivo de la empresa, significa por tanto deprimir la demanda global.

Gara (14-10-99)

M. GOMEZ URANGA, ECONOMISTA

Hay que caminar juntos

Un nuevo perfil identitario debería entonces combinar justicia redistributiva y eficiencia económica compartida. Un proyecto nacional identitario tiene justi-

ficación si los valores que genera el proyecto comunitario tienen como corolario la consecución de resultados más eficientes desde una óptica de sistema económico moderno y si, simultáneamente, los frutos de las mejoras económicas son repartidos de la forma más justa posible.

El País (24-10-99)

F. LETAMENDIA, PROFESOR UPV

La crisis de un modelo

El incumplimiento estatutario ha sido asimétrico en la CAV: se ha avanzado en algunos bloques de competencias, especialmente las que gozaban del apoyo de los grupos económicos por incidir en la soberanía fiscal, mientras que han quedado especialmente bloqueados aquellos ámbitos competenciales que afectaban a los trabajadores, por relacionarse con el marco de relaciones laborales y con la creación de un espacio socio-económico vasco.

(...) Tras Lizarrá y la tregua de ETA se dibuja un nuevo escenario en el que se interrelacionan tres nuevos fenómenos: el desapego respecto del proceso estatutario de un cierto número de fuerzas políticas y sociales vascas -sindicales y otras- que lo habían apoyado en su día; el inicio de un proceso vasco autoconstituyente definido por la exigencia del respeto al ámbito vasco de decisión; y, en fin, la convicción compartida por los actores de que el uso de la violencia como instrumento de acción política, de alta o baja intensidad, haría inviable este escenario.

Egunkaria (99-10-17)

F. LETAMENDIA,

Ez direnak eta botereguneak

Estatu itxura hartu duten botereek guztiz setaturik pentsatzen dute nazio bakarra dagoela: beraiena. Burujabetzaren edozein aldarrikapen demokratiko lotsagabekeria da, eta estatuetako gobernariak ez dute gogorik izaten aldarrikapen horiei aurre egiteko, nahiz eta jakin badakiten ez zientziak, ez historiak, ez eta sen onik oinarritkoetan ere ez dietela arrazoirik ematen. Zorionez, haien asmoak nabarmen gelditu dira.

Máximo (El País, 22-10-99)



Por arte de magia

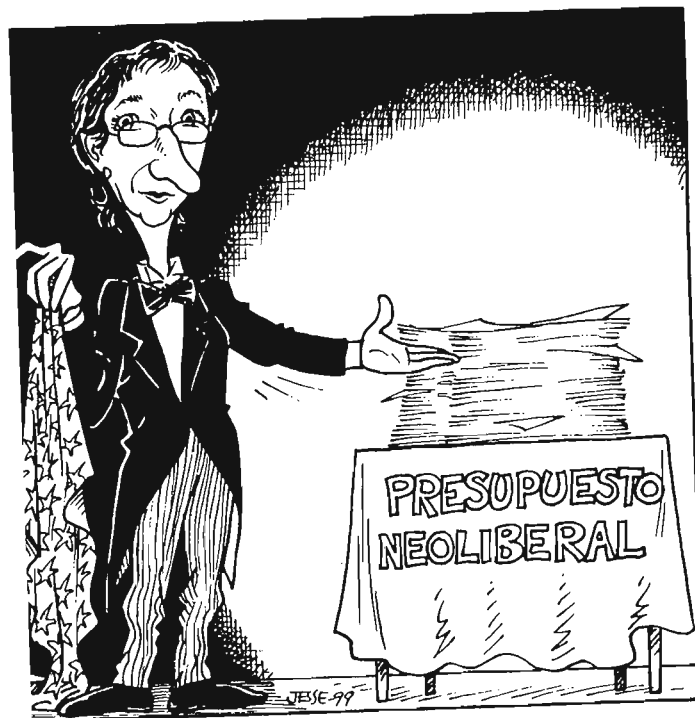
Si les digo que los problemas no se solucionan por arte de magia y que los milagros son eso, un milagro, estaremos de acuerdo en que el paro se arregla trabajando. El pasado 28 de octubre tuvo lugar en el parlamento vasco el ya habitual pleno monográfico sobre el empleo. Hablar por hablar, porque aunque el consejero se mostró favorable a la reducción de jornada, lo cierto es que el ejecutivo autónomo carece de competencias y de instrumentos para realizar una política de empleo real. En definitiva, mucha guarnición pero poca tajada.

A pesar de que, según he leído, Intxaurreaga mostró un talante dialogante, he de confesarles mis dudas sobre la verdadera dimensión social de este gobierno. Desde Trabajo se dicen unas cosas, pero lo cierto es que no se hacen; y desde Presidencia se elaboran unos presupuestos, estos sí, de obligado cumplimiento, de marcado carácter neoliberal, en los que el gran logro es la existencia de superávit. Cada vez se dedica menos cantidad del PIB a partidas básicas para el futuro de un país como Educación, Sanidad o servicios sociales; las listas de espera en Osakidetza no dejan de crecer; no se crean nuevas camas en residencias públicas; la inmensa mayoría de los parados/as no reciben ningún tipo de prestación; se nos dice que no hay dinero para poner en marcha la Carta Social... y a renglón seguido presentan un presupuesto con superávit.

Cuando algunos hablamos de construcción nacional, hablamos de un proyecto de sociedad más justo y solidario; una sociedad en la que sus ciudadanos/as, ¡todos/as!, alcancen unos niveles de bienestar superiores a los actuales; una sociedad en la que la gente viva mejor y sea más feliz. Y gestionar un país como si de un banco se tratara no es, ni mucho menos, el camino para alcanzar ese objetivo.

Y mucho me temo que ese y no otro es el verdadero talante de este gobierno, por mucho que la *vice* Idoia Zenarruzabeitia intente disfrazar estos presupuestos claramente neoliberales con la firma de un preacuerdo salarial para los funcionarios con dos sindicatos minoritarios en el sector. La *vice* convocó a los medios y vendió la operación a bombo y platillo, asegurando que la firma era un hito histórico y que había acuerdo, y que además era digno y serio porque habían firmado dos de tres. Vamos, todo un cúmulo de despropósitos para intentar justificar lo injustificable, que el Gobierno vasco se salta las más elementales reglas de juego de la negociación colectiva y que, cuando quieren, de matemáticas saben poco.

También es cierto que LAB y CCOO se lo han puesto a huevo. Por cierto, ¡quién ha visto y quién ve a nuestros/as compañeros/as de unidad de acción desde que han empezado a confundir firmeza con firmaza...!

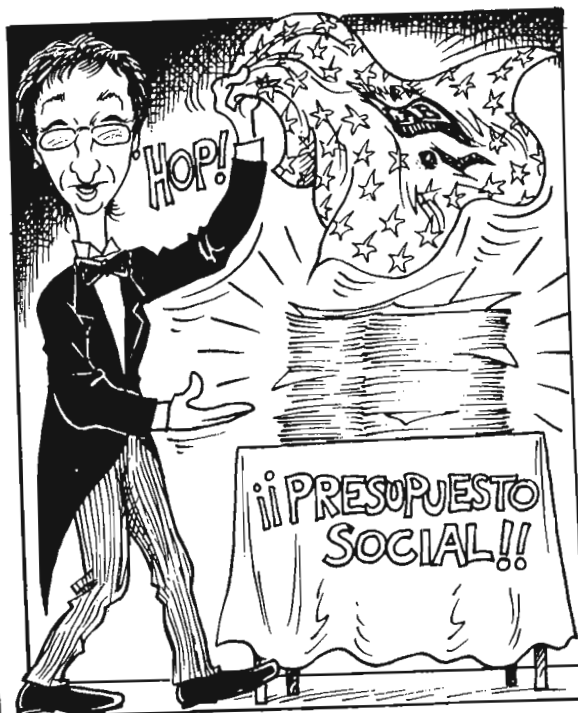


La dialéctica entre tradición y renovación, que no es fácil. Que se lo digan sí no a la mismísima Iglesia católica. Se ha celebrado el Sínodo de obispos europeos, y han hecho lo que hacen siempre los hombres cuando están solos: hablar de chicas. En este Sínodo la Iglesia ha decidido apostar por los derechos de la mujer: reconocen que están en deuda con la costilla de Adán, condenan el machismo y piden un sueldo para las amas de casa. Eso, que se queden en casa, pero contentas, no vaya a ser que sigan dando la lata con eso de que quieren ser curas. Los puestos de poder y responsabilidad quedan en exclusiva para los hombres. Y no es machismo. Es la santa tradición, avalada por 2.000 años de historia.

Octubre ha sido mes de efemérides. Sin duda una de las más *sentidas*, el 12 de octubre, el Pilar, patrona de España, de la Benemérita, y olé. Tan entrañable fecha fue elegida por los delegados del gobierno en Navarra y la CAPV para soltarse el pelo. Francisco Javier Ansuátegui aprovechó para decir que "la Guardia Civil no se va a ir nunca de Navarra, ni de ninguna otra comunidad", y Villar, para asegurar que "ningún cuartel dejará de funcionar". Lo dijo en Intxaurreaga. Interpretación libre.

Y quizás hasta acierten: Hace más de cuatro años que se produjo el despliegue definitivo de la Ertzaintza, en total 7.300 agentes, pero la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Policía apenas han reducido sus efectivos. En estos momentos, según fuentes oficiales, hay casi 4.400 agentes; según fuentes extraoficiales en situaciones puntuales llegan hasta los 7.500.

Está claro que las llamadas fuerzas de seguridad del estado son la garantía armada del actual marco jurídico, y que por eso, y por mucho que el Estatuto de Gernika diga lo contrario, no tienen la menor intención de irse. El "Alde Hemendik!" les entra por uno y les sale por otro.



esta medida: con el impuesto de bebidas alcohólicas. Me gusta el lema: Beber y vivir más para trabajar menos.

Hablaba recientemente Mariano Ferrer en un artículo de una factoría llamada 'Filtrados Varios Mayor y Cía.', en referencia al trabajo manipulador que está haciendo el ministerio del Interior a lo largo de todo este año de tregua. Y decía más; entre otras cosas, que la paz, como todo en la vida, tiene un precio. Lo que hay que hacer es que ese precio sea compatible con los valores que sostienen una sociedad humana y democrática. Todo lo demás es pura hipocresía.

No sé si asistimos a un proceso de paz o de guerra. Estoy un poco perdida. Pero no me parece normal que en pleno diálogo o como se le quiera denominar, se detengan a los negociadores, ni

que el ministro del Interior -por favor, que le pongan un bozal a ese tío- salga retando públicamente a ETA.

Se miraron, coquetearon un poco, y finalmente decidieron compartir su vida. Eso sí, en esta historia de amor que les estoy relatando lo de 'contigo, pan y cebolla' no cabe. La noticia ya la saben: BBV y Argentaria se han fusionado, dando lugar a un megabanco que -dicen- se va a convertir en el líder del mercado financiero español. En los 9 primeros meses del año las dos entidades que forman el BBVA acumulan una ganancia de 205.000 millones de pesetas. El nuevo grupo pretende doblar su cifra de beneficios en tres años. De lo que no hablan es de los puestos de trabajo que se van a cargar, ni a costa de quién van a lograr ese espectacular incremento de beneficios. Ya saben, los daños colaterales, que se dice.

Termino. Mientras el sindicato metalúrgico alemán, la IG Metall, ha alcanzado un acuerdo para posibilitar la jubilación a los 60 años, el ministro español de Trabajo y Seguridad Social, Manuel Pimentel, está pensando justo en lo contrario, es decir, en cómo impedir las jubilaciones anticipadas. El lo explica a lo fino cuando habla de que hay que debatir "cómo apurar al máximo los años de trabajo de las personas". Claro que el ministro no está solo, y cuando se le dice algo, saca el papelito del Pacto de Toledo en el que UGT y CC.OO. se comprometían en el objetivo de que los trabajadores mantuvieran el máximo de tiempo posible la relación de cotización, que es otra forma fina de decir lo mismo. Pimentel y sus amigos quieren llevarnos directamente del tajo al hoyo. Pues al menos yo, no me apunto.

M. Pagazaurtundua

Eduki sozialik gabe, eraikuntza nazionalak ez du etorkizunik



● Eskubide sozialak, martxan

ELAk bat egin du datorren azaroaren 13an Tuteran hasi eta 27an Bilbaon amaituko den Eskubide Sozialen Gutunaren alde antolatu den martxarekin. Bazterketa sozialaren aurkako nazio-asanbladak deitu du. ELAk, beste zenbait sindikaturekin batera, dei egin du martxaren inguruan antolatuko diren ekitaldietan parte hartzera, batik bat Bilbaon azaroaren 27an izango den manifestazioan.

● El TSJ, a favor de los jubilados de Firestone

La dirección de Firestone-Bridgestone firmó con UGT y CC OO un convenio en el que dejaba sin complementos de pensiones a prejubilados de la empresa. Ahora, el Tribunal Superior de Justicia de la CAPV ha estimado el recurso de los jubilados en su reclamación sobre el abono de dichos complementos de pensión.

Según el TSJ, el convenio posterior no puede anular derechos establecidos en acuerdo individual, ni los consolidados en el anterior convenio. El TSJ remarca además que los jubilados han contribuido solidariamente a mantener a otros trabajadores en activo, y por ello "resultaría contrario a toda idea

de justicia que, una vez haberse generado los pasivos y haberseles garantizado un determinado nivel de ingresos (...) un convenio colectivo posterior pudiera dejar sin efecto esas mejoras..."

La sentencia va a contribuir a frenar los procesos de "compra" y liquidación de compromisos por pensiones de muchas empresas ante la obligación de externalizar tales compromisos.

R REUNIONES

Negociación colectiva y empleo

Los responsables sectoriales y confederales de ELA analizarán la negociación colectiva como vía de creación de empleo en la jornada que tendrá lugar el próximo 19 de noviembre en el hotel Costa Vasca de Donostia. En la jornada se analizarán las líneas estratégicas para la negociación colectiva del 2000, la situación de los acuerdos en el sector público, y los efectos que la reorganización derivada del plan confederal 2000-2001 tendrá en el planteamiento de la negociación colectiva. Por otra parte, los participantes en la jornada tendrán ocasión de conocer la última hora de la negociación colectiva en Alemania, a través de Reinhard Kiel, secretario político de IG Metall.



"HOY EMPIEZA TODO"

Quando uno/a aprovecha los títulos de crédito para respirar hondo o incluso secase una lágrima furtiva tras dos horas de emociones contenidas, entiende perfectamente por qué "Hoy empieza todo", la última película del director francés Bertrand Tavernier, obtuvo el premio del Público en el pasado Zinemaldia de Donostia. En una época como la actual, de desmantelamiento de elementos importantes del estado de bienestar "Hoy empieza todo" refleja las consecuencias que el recorte de los sistemas de protección social pueden tener sobre la gente concreta, con nombres y apellidos, y de manera muy especial con el eslabón más débil de la cadena, los niños. Tavernier, fiel a sí mismo, nos ofrece un filme sincero y realista, tierno y no carente de toques de humor en el que tomando como excusa una escuela infantil nos acerca a la lucha por la supervivencia de toda una comunidad, antaño próspera y ahora sumida en una profunda crisis económica. La película de Tavernier es también un homenaje a esos héroes anónimos que día tras día con su actitud ante la vida y hacia los demás hacen de esta sociedad que hemos creado un lugar un poco más habitable.

