


Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL

A close-up, black and white photograph of a woman's face, showing her eyes, nose, and mouth. She has dark hair and is looking directly at the camera with a serious expression.

MARI CARMEN
HERNANDEZ,
VIUDA DE
JESUS MARIA PEDROSA

**"Hay que
poner los
problemas
sobre
la mesa
y buscar
soluciones"**

Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 84 EKAINA 2000 JUNIO

- 3 EDITORIALA** EDITORIAL
Gatazka, ez da aitzakia
- 7/9 ZER BERRI** ACTUALIDAD
Actividades confederales y negociación colectiva
- 10/11 MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
35 orduen alde Oporton. Protección a la maternidad. Debate de fondo en el sindicato danés LO sobre el tipo de sindicalismo futuro
- 14 LAN OSASUNA** SALUD LABORAL
Periodos de descanso
- 15 INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
Ekainak 5, Ingurumenaren Munduko Eguna. Naturarekin bizi, ez haren kaltetan
- 19 HARIRA** HABLANDO CLARO
Subcontrataciones, explotación e hipocresía moral
- 20/21 ELKARRIZKETA** ENTREVISTA
"Seguridad en precario". Los vigilantes de seguridad denuncian la degradación laboral de su profesión y exigen negociar el convenio en Euskadi
- 22/23 EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
Etxeko lanek aberastasunaren %40 adina balio dute. ELA critica el Plan de Empleo de Navarra
- 24/25 GURE JENDEA** GENTE NUESTRA
"Tocar todas las teclas". Elias Goikuria compagina su trabajo en Iberdrola con la dirección de una orquesta de acordeones
- 26/27 LEGEAREN BUELTA**K PAGINAS JURIDICAS
Gizarte-segurantzaz eta automatikotasun printzipioa. Fijación de la fecha de disfrute de vacaciones. Laburrak
- 28/29 ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas y hemeroteca
- 30/31 HILEKO KRONIKA** CRONICA DEL MES
Ya les vale

ERREDAKZIO TALDEA / EQUIPO DE REDACCION

Zuzendaria / Director: German Kortabarria

Koordinatzailea / Coordinadora: Nerea Ispizua

Idazlariak / Redactores: Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Bizente Harriola, Aitor Arribabalaga, Iñigo Sagarna, Patxi Coira eta Laura Gonzalez de Txabarri

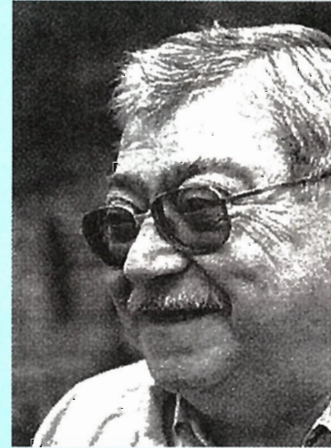
Argitarazle / Edita: ELA, Euskal Sindikatua. Barrainkua 13, Bilbao

Moldiztegia / Imprime: Gestingraf

Depósito legal: BI-195-98

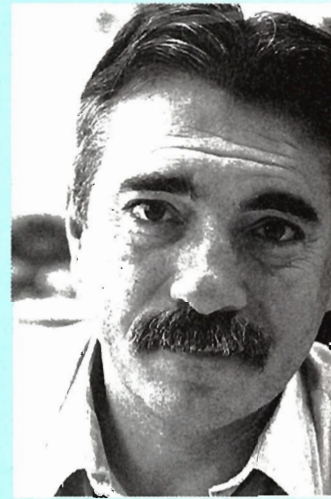
16 Crimen contra la convivencia

El pasado 4 de junio ETA asesinó en Durango a Jesús María Pedrosa, concejal del PP en la localidad y afiliado de ELA. En estas páginas recogemos el comunicado difundido por ELA tras el atentado de ETA, así como una entrevista con Mari Carmen Hernández, viuda del concejal asesinado.



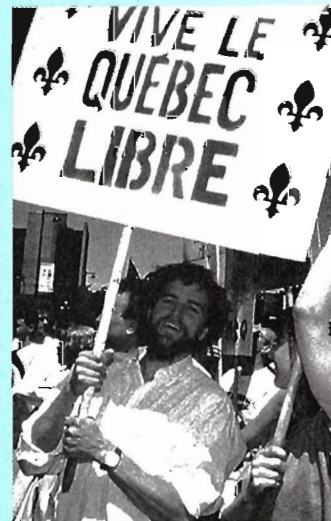
12 13 "35 orduak, 10.000 enplegu sortuko lukete Metalean"

Duela aste gutxi Joxe Mari Larrañaga Metal Federazioko idazkari nagusi kargurako hautatu zuten berriro, 6. Kongresu federalean. Hori dela-eta, metalgintza sektorearen egungo errealitateaz hitz egin dugu Larrañagarekin: Egoera ekonomikoa oso ona dela dio, baina hori ez omen da langileen onerako, enplegu nahikoa sortu ez eta soldaten bilakaera ez baita ona.



16 19 Sindicalismo y soberanismo

En Québec se está desarrollando desde hace varios decenios un proceso soberanista, en el que ha habido ya dos consultas a la ciudadanía sobre su status en relación con Canadá. Marc Laviolette, presidente, y Vincent Dagenais, responsable de relaciones internacionales de la CSN, visitaron Euskal Herria invitados por ELA, y explicaron la visión de su organización sobre la necesidad de legitimar el proyecto soberanista con una mayoría construida a partir de un modelo de sociedad atractivo para todos y todas.



Gatazka ez da aitzakia

Baten batek esan duenez, Durangoko PPko zinegotzi eta ELAko kide zen Jesus Maria Pedrosaren hilketa –aurretik Buesarena edo Lopez de Lacallerena izan ziren moduan– ‘gatazkaren ondorio’ izan da, hori edozertarako azalpen baliagarri bailitzan.

Inork ez dezake uka gatazka badenik; sekula santan amaitzea nahi ez dutenak dira hori egiten duten bakarrak. Aitzitik, ELAk sinatu zuen Lizarra-Garaziko adierazpena gatazkaren aipamenetik abiatzen da, eta gatazka politikoaren erdigunean dauden gaiak azpimarratzen ditu.

Baina ezin da onartu zinegotzi honen hilketa-aren inguruko xehetasunak aztertu gabe uzterik, sakoneko arrazoia gatazka bat izan delako: edozein ekintza gatazkaren estalkipean sartzea ez baita berori epaitzeko oztopo. Gure ikuspuntutik, aldiz, gatazka kontutan izan genezake, baina faktore bat gehiago den aldetik, soilik; ezin diogu alde atentatu honek dituen eragin etiko eta politikoei muzin egin.

Gatazka edozertarako koartada edo aitzakia bihurtzeko joera hori errazegia da, arinegia deritzogu. Euskal Herrian era bateko edo besteko ekintzak burutzen dituen orok –batik bat haren mesederako ari dela badio– gizarteari azalpenak eman behar dizkio, bai egiten duen hori gizalegezkoa edo etikoa dela justifikatzeko, bai estrategia politiko jakin bati mesede egiten diola arrazoitzeko.

Gatazkan murgildurik ere, ba baitira zentzu etikorik apalena ere hankaz gora jartzen duten ekintzak, edonori hotzikara eta nazka eragiten dioten egitateak. Era jakin bateko gertakariak bizi dugun arazo politikoari irtenbidea emateko lagungarri izan litezke, aurrera egiteko balio lezakete; beste batzuk, ordea, egoera gaiztotu eta bera luzaroan konpontzeko aukera galarratzen dute.

Beraz, arduraren politikoren bat duen edonork, Pedrosaren hilketa edo beste hainbat ekintza bortitzen nondik norakoak agertzerakoan –hilketa ez baita elkarbizitza eragozten duen jokatibide bakarra–, ez luke gatazkaren aitzakia unibertsala erabili beharko. Ezinbestekoa da gertakariaren erroa joatea: gizon bat joera politiko baten ordezkari zelako hil dute. Eta hortik ez goaz inora.



CRIMEN CONTRA LA CONVIVENCIA



Miembros de ELA en las concentraciones convocadas tras el asesinato de Pedrosa.

El pasado 4 de junio ETA asesinó en Durango a Jesús María Pedrosa Urkiza, concejal del PP en la localidad. Pedrosa era, además, afiliado a ELA –igual que su mujer y una de sus dos hijas–, desde los años ochenta, cuando la empresa metalúrgica en que trabajaba entró en crisis.

Además de condenar tajantemente el asesinato, José Elorrieta, secretario general de ELA, destacó el ejemplo de convivencia que suponía la pertenencia de Pedrosa al sindicato, y añadió: “nos sentimos muy orgullosos de que haya sido uno más de nuestra familia”.

Elorrieta afirmó que ETA no aporta nada, más que dolor y sufrimiento, y que, a pesar de ello, la apuesta de ELA por el diálogo y la negociación se mantiene firme, “porque la inmensa mayoría de este pueblo apuesta por el diálogo y por un proceso de formas de convivencia, aceptando la pluralidad”.

COMUNICADO DE ELA

Reproducimos el comunicado difundido por ELA tras el atentado de ETA:

“Euskal Langileen Alkartasuna hace público su más enérgico rechazo, su más firme condena del asesinato de Jesús María Pedrosa Urkiza, concejal de Durango por el Partido Popular y miembro de nuestro sindicato.

El asesinato de cualquier persona atenta contra el derecho más preciado, el derecho a la vida. Cuando se asesina a un representante electo se está, además, atentando contra el derecho democrático de los conciudadanos y conciudadanas que han depositado su confianza en esa persona para que les represente en el ámbito público, lo que confiere a este crimen una gravedad aún mayor, si cabe.

Quienes formamos parte de esta familia sindical que es ELA, nos sentimos especialmente afectados por el asesinato de Jesús María. Jesús María Pedrosa Urkiza era un trabajador afiliado de nuestro sindicato desde 1986, y ha mantenido a lo largo de estos años un compromiso militante, como lo muestra el hecho de que haya sido delegado de empresa bajo nuestras siglas. A su mujer, M^a Carmen y a su hija Ainhoa, militantes igualmente de ELA, y a su hija Estibaliz, nuestro más sentido pésame, nuestra solidaridad y nuestro ánimo en momentos tan dolorosos.

La sociedad vasca es una sociedad plural, pero la sociedad vasca no es una sociedad dividida, porque su gente, la gente llana, por encima de formas de pensar, convive y participa en proyectos comunes y quiere seguir haciéndolo. El propio Jesús María Pedrosa es un ejemplo de ello. Por ello, su asesinato es también un atentado contra la voluntad de convivencia, de integración y de vida en común. La estrategia de división, de enfrentamiento y polarización de la sociedad vasca ha recibido un nuevo impulso con este crimen.

A pesar de todo, por encima del dolor y del rechazo a estos actos, desde ELA vamos a seguir luchando por la integración, el diálogo y la convivencia. Porque eso es, en definitiva, lo que desea este pueblo y lo que desean sus trabajadoras y trabajadores”.



Mari Carmen, la mujer de Jesús María Pedrosa, sabe, por puro instinto de supervivencia, que tiene que volver a hacer vida normal lo antes posible. El mismo día de la entrevista, por la tarde, iba a reanudar sus labores de voluntariado en Bat Eginez, una ONG local de ayuda al Tercer Mundo, de cuyo trabajo se muestra especialmente orgullosa. Serena y vital, sabe que tiene que salir adelante, por ella y por sus hijas, aunque nada llenará el gran vacío que ha dejado el asesinato de su marido, Jesús María Pedrosa, por el mero hecho de trabajar por su pueblo, Durango, bajo unas determinadas siglas políticas. Mari Carmen Hernández, una mujer enraizada en su tierra, nos acerca a la personalidad de su marido y nos da su opinión sobre el conflicto vasco.

Mari Carmen Hernández, viuda de Jesús María Pedrosa

“Los políticos tienen que sentarse y dialogar”

-Lo primero, queremos transmitirte nuestra solidaridad, nuestro pesar y cariño, en nombre de todas las personas que componemos ELA. ¿Cómo os encontráis, tú y tus hijas?

-Todo está demasiado reciente. Son momentos de angustia, de malestar, de indignación, de tristeza...

Seguimos teniendo mucho apoyo de la gente, y estamos intentando empezar a hacer una vida normal poco a poco, muy unidas, con la familia apoyándonos mucho; no nos quieren dejar solas: Llegan las 2 ó las 3 de la mañana y nadie se quiere mover de mi casa.

-¿Cuántas veces en estos días has pensado que todo es un mal sueño del que vas a despertarse en cualquier momento?

-La verdad es que estoy como en una nube, lo sucedido todavía no nos parece real. Y sé que ahora viene lo más duro, porque hasta el momento hemos estado muy arropadas, y sabes lo que pasa, como está todo tan reciente, como estás tomando tranquilizantes

para poder dormir, para poder estar despierta, para todo, estás... pues eso, como en una nube.

Ayer, no se quién, entró en casa, lo hizo de la manera en que Jesusmari lo hacía, y no podía creerme que ya no estuviera con nosotras. Todavía no nos hemos hecho a la idea. Sé que el vacío vendrá después y que será muy grande.

-¿Cómo era Jesusmari?

-Era una persona muy abierta, muy dicharachera, le gustaba hablar con todo el mundo, bromista... Era muy agradable con la gente y muy servicial.

Y así me gustaría que se le recordara, como una persona que trabajó por su

pueblo, dispuesto siempre a ayudar a cualquier persona que lo necesitara.

-Jesusmari había recibido amenazas. Estaba en el punto de mira de ETA, y a pesar de ello rechazó la escolta. ¿Cómo habéis vivido esa situación? ¿Cómo crees que la vivía él?

-Hemos recibido amenazas durante varios años, nos han hecho pintadas en la escalera y en la puerta, y la verdad es que la situación ha creado tensiones en la familia. Más que nada nos preocupaban nuestras hijas. De hecho, la pequeña lo ha pasado bastante mal.

Situaciones de miedo y tensión ha habido, pero la verdad es que nunca creí que le pudiera pasar algo realmente serio, como finalmente ha ocurrido.

-¿Le pidieron en alguna ocasión que lo dejara, que no merecía la pena el coste personal que estaba pagando la familia por su pertenencia al PP?

-La verdad es que sí hablamos en alguna ocasión del tema. Pero, por otra parte, él simplemente estaba haciendo algo que le gustaba: no trabajaba, tenía una

Bere herriaren alde
lan egin zuen nire
senarrak, eta horrela
oroitzea nahi nuke

invalidez, y su labor en el ayuntamiento era un escape. Evidentemente, él tenía sus ideas, pero por encima de todo estaba su sentimiento de durangués y sus ganas de ayudar en el pueblo.

Todos los días iba al ayuntamiento, leía los periódicos, atendía consultas de los ciudadanos/as, se tomaba un café, estudiaba los papeles de las comisiones, yo creo que como nadie...

Para él estar en el ayuntamiento, su trabajo de concejal, era muy importante, por eso, al final, acababa diciéndole: tú eres tú, son tus decisiones, y yo te las respeto.

Amante de su pueblo y su cultura

-Y a pesar de todo, de las amenazas, nunca pensó en irse de su tierra...

-No, ésta era su tierra. Pero es que, además, él tenía una forma de ser, se relacionaba de manera tan abierta y natural, tan tolerante, con gente de todas las ideologías, que nunca pensó que le pudiera pasar lo que le ha pasado.

No es que intente buscar explicaciones ni sentido a algo que simplemente no lo tiene pero es que han asesinado a alguien que ha trabajado a favor del euskera en Durango, que ha defendido que no se recortara la subvención municipal que recibía AEK, que ha participado en la Korrika...

-Ha habido gente que se ha sorprendido de que un concejal del Partido Popular hubiera sido delegado de ELA; que una vez jubilado siguiera incluso afiliado. ¿Cómo veía Jesusmari la línea ideológica de ELA? ¿Se sentía cómodo en nuestra organización?

-El estaba contento en ELA, por eso siguió afiliado a pesar de no trabajar ya. Y seguía vinculado al sindicato: estaba a favor de la reducción de la jornada a las 35 horas, por ejemplo.

-Está claro que Jesusmari era un hombre de ideas propias, que en ocasiones chocaban con las directrices de su partido. ¿Qué pensaba tu marido de la política de dispersión?

Pertsona batzuk bere dolumina adierazteko hurbildu ez arren, badakit gertatukoa sentitzen dutela

-Alguna vez que hemos hablado de la situación de los presos y sus familias, él siempre me decía lo mismo: que una cosa es que alguien tenga que cumplir condena, si ha cometido un delito, y otra que, además, tenga que hacerlo lejos de su entorno, con lo que eso supone para sus familias. El era favorable al acercamiento.

El diálogo es la solución

-Me imagino que con todo lo que habéis sufrido, el desánimo se apodera en ocasiones de una, pero ¿crees que hay salida para este país? ¿Por dónde tiene que pasar?

-La situación es difícil, pero tiene arreglo. Lo que pasa es que la solución no está en manos de la gente de a pie: por mucho que nos manifestemos, que demos nuestra opinión, que hay que hacerlo, la solución debe venir de arriba, de los políticos: Mientras unos digan una cosa y los otros, otra; mientras no sean capaces de dialogar, todos, de poner los problemas sobre la mesa, buscar soluciones y ser capaces de llegar a acuerdos... pues no llegaremos a ningún lado.

-Tu mensaje a los políticos está claro: que empiecen a hacer su trabajo...

-Por lo menos hay que empezar a dialogar, el diálogo entre todos es lo más importante.

-¿Y a la sociedad vasca?

-Me imagino que habrá quien haya celebrado la muerte de Jesusmari, pero lo que a mí me va a quedar es toda esa cantidad enorme de gente, de ideologías bien distintas, que en estos momentos de dolor se ha acercado hasta nosotras y nos ha hecho llegar su solidaridad y apoyo, que nos ha dicho que lo importante es la calidad humana de las personas, que el derecho a la vida está por encima de siglas o ideologías.

Y sé también que ha habido gente, que hay gente, que no se ha acercado porque no sabe cómo hacerlo, cómo va a ser recibida... pero que siente lo ocurrido.

-El próximo mes se casa una de tus hijas. La vida sigue...

-Sí, a pesar de todo hemos decidido continuar con los planes de la boda. Hay que seguir, hay que salir adelante, poco a poco.



Jesusmari Pedrosa.

"GUTAKO BAT"

Jesusmari Pedrosaren hilketak eskualdeko ELAren inguruko jendea bereziki astindu du: Berarekin batera, emaztea eta alaba bat sindikatuko kide ziren.

Joseba Zamakonak Pedrosa gizon jator legez gogoratzen du, konpromisoak hartzeko eta jendea laguntzeko prest zegoena: "horrexegatik izan zen ordezkari bere enpresan, eta behar bada ere horregatik zen zinegotzi". Azken aldion militante aktiboa ez bazen ere -ezintasun bat hartu behar izan zuen-, sindikatuarekiko harremana ez zuen eten: "Durangoko egoitza berria irekitzeko ekitaldian izan zen, eta Jose Elorrietarekin nahiz beste sindikatukideekin honetaz eta hartaz solastu zen".

Mari Cruz Elkoro eskualdeko arduradunak Pedrosaren kezka soziala azpimarratzen du, eta bere jokabideak egoera politiko polarizatu honetan berezitasun nabaria ematen ziola. "Hartara, inongo arazorik gabe aldeko botua eman zion EHk Udalean 35 orduen alde aurkeztu zuen mozioari. Ezagun zen eraikitzearen aldeko gizona zela".

N. Ispizua



Konfederazioa Confederación

Hobetuz exige la financiación de la formación continua

Los sindicatos ELA y LAB, la patronal Confebask y la Administración vasca, miembros del patronato que gestiona la Fundación Hobetuz, han exigido al Gobierno español que garantice la financiación de la formación continua. ELA recuerda que el Gobierno central recauda vía cuotas de los trabajadores/as y empresarios vascos más de 6.000 millones de pesetas que deberían ser utilizados en su beneficio. Hobetuz ha recibido hasta ahora tan sólo 1.550 millones de pesetas del Gobierno central para este año, cuando hay ya solicitudes para llevar a cabo planes de formación continua por valor de más de 9.000 millones de pesetas.

ELA critica el plan de empleo de Gobierno vasco y Diputaciones

El departamento de Trabajo ha elaborado, junto con las diputaciones forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, el Plan Interinstitucional por el Empleo. Para ELA, este plan presenta importantes deficiencias: escasez de recursos, ausencia de reivindicación de competencias sociolaborales y orientación neoliberal, y responde a una "política de imagen".

En este sentido, señala que el plan no incluye las políticas con más incidencia en la creación de empleo, como la política presupuestaria, industrial, de infraestructura y servicios sociales.

Bai Euskarari ziurtagiria, ELarentzat

ELAk Bai euskarari ziurtagiria jaso zuen Euskal Herriko beste 400dik gora erakunderekin batera, joan den ekainaren 13an Donostiako Miramongo Teknologia Parkean egin zen ekitaldian. Euskararen erabilpenari buruz gutxieneko konpromiso sail bat hartu duten erakundeek jasoko dute ziurtagiri hau.

Duela ia bi urte hasi zen kanpainaren helburua euskararen egoera normaltzea da. Hori lortze aldera gizarteko talde desberdinak sektoreka helburu estrategikoak landu dituzte; kan-

painarekin bat egin zuten erakundeek helburu estrategiko horietara iristeko konpromiso zehatz batzuk betetzeko asmoa agertu dute: harremanetarako erabiltzen duten hizkuntza, langile edo kideak euskalduntzeko planak, langile edo kide berriak hartzerakoan euskara kontutan izatea, iragarkiak elebitan ematea... Bidea urratzen hasteko bada zeri heldua.

Greba orokorraren lehen urteurrena

ELAko milaka ordezkari sindikalek hartu zuten parte maiatzaren 21eko greba orokorraren urteurrena ospatzeko eratu ziren hamabi batzarretan. Bileran hauetan, egoera sindikal eta politikoari loturiko azterketa egin zen, 35 orduko lan astea lortzeko eman diren pausoen balantze baikorrekin batera. Era berean, Elorrietak, ELA eta LABen arteko harremanak momenturik txarrean direla adierazi zuen. "LABen autonomia eza, eta negozio kolektiboan agertu diren arazoak izan dira egoera honetara eraman gaituztenak", ELAko idazkari nagusiaren esanetan. Elorrietak 35 orduko lan astea, soldata soziala eta euskal esparruaren aldeko ekintzak izango direla aurreratu zuen Donostia eta Bilboko hitzaldietan.

Manifestación a favor de la propuesta sindical sobre la Carta social

El pasado 23 de junio cientos de delegados/as de ELA, LAB, ESK y STEE se concentraron frente al parlamento vasco en apoyo a la propuesta sindical en torno al salario social.

A lo largo de las últimas semanas estos sindicatos se han reunido con los distintos grupos parlamentarios para hacerles llegar la citada propuesta.

Recordar que el próximo mes de septiembre el parlamento vasco debatirá en pleno el tema de la Carta Social, por lo que con estas reuniones los sindicatos pretenden que sus propuestas sean asumidas por los partidos.



Federaciones

Federakundeak

METAL

Larrañaga, reelegido secretario general del Metal

Bajo el lema "Borrokatzeko eta irabazteko indarra", la Federación del Metal celebró los pasados 2 y 3 de junio en Donostia su VI Congreso. El informe de gestión de la secretaría, presentado por José Mari Larrañaga, fue aprobado por unanimidad, mientras que la candidatura a la secretaría y al comité federal, encabezadas por Jose Mari Larrañaga, como secretario general, y Koldo Zelaia, como secretario general adjunto, recibió el apoyo del 92% de los congresistas. Fue notable la presencia de invitados pertenecientes a organizaciones sindicales internacionales, como la de Reinhard Kuhlmann, secretario general de la Federación Europea del Metal (FEM), y la de Marcello Malentacchi, secretario general de la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria del Metal (FITIM).

Por su parte, el secretario general de ELA, José Elorrieta, hizo un amplio repaso de la coyuntura económica y laboral. Elorrieta subrayó la progresión de la afiliación del Metal, lo que demuestra que "también en sectores tradicionales, sindicalmente maduros, es posible seguir progresando y ganado implantación".

18,52% de subida en Zucami de Beriain

Tras un día de huelga, la dirección de Zucami, de Beriain, firmó un acuerdo con los trabajadores/as para la equiparación salarial de los especialistas. El acuerdo supone un incremento de 25.000 pesetas al mes para este colectivo, un 18,52% de subida. ELA valora muy positivamente el acuerdo y la unidad de la plantilla, que lo ha hecho posible.

16% de aumento salarial en Linausa

Los salarios de los trabajadores de Linausa, subcontratista de Mercedes Benz-Vitoria, aumentarán en un 16%

gracias al acuerdo conseguido para renegociar las condiciones laborales. Luis Fernández, de ELA-Metal, ha destacado la importancia de este logro, que ha sido posible gracias a la convocatoria de huelga planteada para el pasado 10 de mayo: "éste es un ejemplo de lo que somos capaces de hacer cuando un colectivo de trabajadores absolutamente discriminados plantean una acción sindical seria, a pesar de los chantajes y presiones de la multinacional alemana".

Huelga y acuerdo positivo en Bellota Herramientas

La huelga que durante una semana mantuvo la plantilla de Bellota Herramientas, empresa en la que trabajan más de 600 personas, hizo posible conseguir un incremento salarial equivalente al 4,4% y la conversión de 15 puestos de trabajo temporales en fijos.

CONSTRUCCION

Acuerdo en la construcción de Gipuzkoa

Un acuerdo en el último momento llevo a ELA a desconvocar la huelga que a partir del 12 de junio iba a paralizar el sector de la construcción de Gipuzkoa, que cuenta con cerca de 10.000 trabajadores. ELA, con un 54% de representación en el sector, alcanzó un preacuerdo con la patronal, que recoge unas subidas del IPC más el 1,25% para los dos años de vigencia, además de una aportación del 0,50% por parte del trabajador y la empresa para la EPSV Geroa. Asimismo, aquellos que trabajan a más de 10 kilómetros tendrán garantizada una media dieta que supone un incremento cercano a las 23.000 pesetas mensuales.

Los contratos eventuales tendrán una indemnización mínima del 4,5% y, en caso de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100% del salario del convenio desde el primer día. Por otra parte, se garantiza de por vida a cada



trabajador la antigüedad que haya generado con anterioridad al 30 de junio del 2000, y a los demás, se les compensará con un 5% de subida.

La Federación de la Construcción ha criticado la actitud de CCOO y LAB, que "se descolgaron desde el primer momento de la convocatoria, más interesados por debilitar a ELA que por forzar a la patronal a negociar y sacar adelante un buen convenio".

20 horas de reducción en Hormigones y Canteras de Bizkaia

ELA, con el 70% de representación, ha valorado positivamente el preacuerdo alcanzado en el convenio de Hormigones y Canteras de Bizkaia: con una vigencia de dos años, recoge un incremento salarial del 4,5% para este año y del 150% del IPC para el año 2001. La reducción de jornada será de 12 y 8 horas, respectivamente. Además, se fija en un 4,5% la indemnización por finalización de contrato; la cobertura por muerte e incapacidad permanente total será de 12 millones; y el complemento por incapacidad temporal por accidente laboral ascenderá al 95%, el primer año, y al 100% de la base reguladora, el segundo.

Acuerdo en la construcción de Araba

Los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT han suscrito con la patronal Uneca el convenio del sector, que recoge un incremento salarial del 4,15% para este año y del IPC más un punto para el 2001. La jornada queda establecida en 1.760 horas, que se reducirán en cuatro horas el año que viene.

ELA no firma el convenio de Bizkaia

ELA no ha suscrito el preacuerdo alcanzado por UGT y CCOO con diferentes patronales del sector de la construcción de Bizkaia al considerar que la reducción de jornada de 16 horas en los tres años de vigencia del convenio es insuficiente, así como que no se establecen garantías para que el incremento salarial pactado para este período -4,5% para el 2000 y el 150% del IPC para los dos restantes- se aplique en todas las empresas.

Para ELA, el preacuerdo supone un paso atrás, ya que no se recogen mejoras en materia de formación, ni se ponen las bases para creación de una EPSV para los trabajadores del sector de la construcción de Bizkaia.

FETA-ETF

Movilizaciones en la hostelería de Bizkaia

Trabajadores y delegados de hostelería han llevado a cabo diversas concentraciones y movilizaciones a lo largo de la semana para exigir a la patronal que mejore su oferta en el convenio colectivo.

Los sindicatos piden mejoras salariales de dos puntos por encima del IPC en el 2000 y en el 2001, una reducción de 39 horas este año y 38 el próximo, así como limitar el número de contratos eventuales y activar el contrato de relevo.

Dos meses de huelga en la OTA de Getxo

La plantilla de la OTA de Getxo lleva dos meses de huelga ante la negativa de Estaciones y Servicios, empresa encargada de gestionar este servicio, de negociar el convenio. Los trabajadores y trabajadoras de la OTA, que tienen salarios inferiores a las cien mil pesetas mensuales, exigen, entre otros temas, un salario de 150.000 pesetas y librar los sábados.

Acuerdo en Limpieza en Navarra

El convenio suscrito por la totalidad de los sindicatos del sector supone un incremento del IPC más un 0,7% para cada uno de los tres años de vigencia para todas las categorías, a excepción de los peones, que tendrán una subida del IPC más 1,5% en los dos primeros

años, y del IPC más 1,7% para el tercero.

Las trabajadoras y trabajadores de hospitales y centros de salud percibirán un complemento del 5% del salario base en el 2000, un 10% para el 2001 y un 15% para el 2002. La reducción de jornada será de 20 horas al cabo de los tres años de vigencia del convenio.

SERVICIOS PÚBLICOS

Apertura de listas de contratación temporal en Osakidetza

Entre los días 19 de junio y 19 de julio se abren los plazos de solicitud para la apertura de listas de contratación temporal de Osakidetza para las categorías en las que no ha habido Oferta Pública de Empleo en el año 1997. Asimismo, se han abierto los plazos para las listas subsidiarias de contratación temporal para las categorías que han tenido OPE en el 97 en las que hay dificultades para cubrir las necesidades de contratación.

Paros en las Inspecciones de Trabajo

ELA convocó paros de una hora entre las 12 y la 1 del mediodía los días 29 de mayo, 5, 12 y 19 de junio, y concentraciones en las puertas de los centros de trabajo ante la falta de acuerdo en la negociación del convenio de las oficinas de las inspecciones provinciales de trabajo.

ELA considera imprescindible alcanzar un acuerdo para modificar y mejorar las relaciones de puestos de trabajo de los funcionarios de las Oficinas de Inspección de Trabajo. Igualmente, se exige la adecuación de puestos correspondiente para el personal laboral de estas oficinas.



Importante reducción de jornada en la privada de la CAPV

ELA, sindicato mayoritario en el sector de la enseñanza privada de la CAPV, acordó desconvocar la jornada de paro prevista para el 2 de junio, tras haber alcanzado un preacuerdo con la patronal del sector. El convenio, que afecta a 12.000 trabajadores/as, recoge para este año un incremento salarial del 5% para el personal de administración y servicios y un 4% para los enseñantes, además de una subida del 2% del concepto de antigüedad.

La reducción de jornada será de 24 horas para el personal no docente, mientras que a los docentes se les reducirá una hora de su horario semanal.

Día de protesta en la enseñanza privada de Navarra

Los delegados y delegadas de la enseñanza privada de Navarra llevaron a cabo diversas movilizaciones el pasado 14 de junio para denunciar la falta de voluntad negociadora de la Administración y de las diferentes patronales del sector en la negociación del convenio. No se descarta la convocatoria de una nueva convocatoria de huelga tras el periodo vacacional.

Entre las reivindicaciones planteadas por los sindicatos se encuentra la equiparación retributiva con los funcionarios de la enseñanza pública y la reducción de cinco horas semanales del horario lectivo del profesorado desde los 58 a los 60 años, momento en que podrían acogerse al contrato de relevo.

Irakaskuntza publikoko langilegoa berritzearen alde

ELAren iritziz, ezinbestekoa da plantilen piskanako berritzeari ekiteko neurriak hartzea eta Hezkuntza Sailak gai honek duen jarrera salatu du. ELAK dioenez, Administrazioaren aldetik orain arte emandako erantzunek ez dute batere lagundu negoziazioaren bidean.

Irakaskuntzako langileen artean adin banaketa guztiz desorekatua ematen da, eta plantilak berritzeko neurriak, borondatezkoak izanik, oso harrera ona izango dutela azpimarratu du.

Juan Antonio Korta

E U R O P A



Debate de fondo en el sindicalismo danés LO

¿Qué sindicalismo?

El sindicalismo danés se encuentra sumergido en un interesante debate desde la celebración del congreso de la LO (Confederación Sindical Danesa) el año pasado. Y nadie puede pronosticar con seguridad en qué dirección marchará el debate.

En Dinamarca el sindicalismo tiene una larga historia. Es poderoso y ha logrado innegables éxitos en la implantación del estado de bienestar. El presidente de la confederación LO, Kund Christensen, decía el año 1983: "El movimiento sindical, el partido socialdemócrata y el movimiento cooperativo son tres elementos de un mismo conjunto y constituyen la base de todo progreso de la sociedad danesa, tanto en periodo de crisis como en periodo de prosperidad".

La confederación LO como tal es más bien un foro sindical con funciones de coordinación. La descentralización de la acción sindical, en concreto de la negociación colectiva, se había incrementado en los últimos años hasta casi la total autonomía.

Un año crítico

En 1998 un conflicto empieza a cuestionar el modelo. Se replantean problemas como la democracia interna, la visibilidad de los dirigentes, el valor de los delegados sindicales en las empresas, la personalización en la comunicación interna, la eficacia de los servicios sindicales, la solidaridad sindical interna, etc.

También se quiere replantear la función –tan disminuida– de la confederación en la propia vida y acción sindical.

Para plantear el debate interno LO se valió del Instituto de Prospectiva de Copenhague, con el fin de que éste elaborara propuestas en relación con el futuro de los sindicatos daneses. El instituto ha diseñado tres escenarios como marcos alternativos que pueden definir la función del movimiento sindical danés en el futuro.

1. Un sindicato de profesionales

Los afiliados se caracterizan como usuarios de los servicios del sindicato. Les define un espíritu individualista y competitivo. Buscan en el sindicato la seguridad de su empleo, la evolución de su cualificación profesional, y que los salarios y las condiciones de trabajo reflejen correctamente el valor del trabajo de sus afiliados. Por tanto, el sindicato debe adaptarse a las necesidades de sus miembros individuales.

2. Un movimiento sindical social

El movimiento sindical está convencido de que la sociedad puede ser transformada en interés de la colectividad y de que la comunidad puede influir en el mundo y cambiarlo. Se estima que los sindicatos tienen una doble capacidad: influir en el desarrollo de la política general de la sociedad y, además, defender los intereses específicos de los trabajadores. El sentimiento de formar parte de un movimiento colectivo debe ser fuerte, y el movimiento actúa impulsado por la necesidad de responder a las aspiraciones de los grupos más castigados de la sociedad.

3. Un sindicato personalizado

Parte del principio de que los hombres y las mujeres constituyen individualidades únicas y que las opciones y prioridades personales contarán cada vez más en la sociedad. Lo importante es la posibilidad de evolucionar y de expresarse. El objetivo es el bien vivir, y el sindicato hará lo que pueda para que los asalariados se valgan de las posibilidades ofertadas por la vida moderna.

El Instituto de Prospectiva cree que el sindicato debe optar necesariamente por uno de los tres escenarios. El sindicato quiere ser más colectivo. ¿Perdería calidad es su perfil? ¿Crearía confusión? ¿Su eclecticismo no le conducirá a una dispersión de líneas y a un entrecruzamiento con efectos neutralizadores? El debate sigue abierto.

Valentín Bengoa



■ 35 orduen alde Oporton

Pasa den ekainaren 19an Oporton, Europako Sindikatuen Konfederazioak (erdaraz CES) eta bertako sindikatuek (CGTP-IN eta UGTP), antolaturiko euro-manifestazio handi bat izan zen; manifestazioan ELAko talde zabal batek ere parte hartu zuen. Deialdia Europear Kontseiluak Oporton zuen bileraren bezperan egin zen, Portugalen gain dagoen Europear Presidentzia bukatzeaz zela-eta.

Euro-Manifestaldi hau CESEK 2000. urterako prestatu dituen mobilizazioen artean kokatzen da. Urte honetarako CESEK kaleraturiko erreibindikazioak hiru dira: guztientzako enplegua, eskubide sozialen zabaltea eta gizonezko eta emakumezkoen arteko soldat berdintasuna. Hain zuzen, manifestazioaren helburua erreibindikazio horien aldarrikapena izan zen.

2000garren urteko kanpainaren barnean dagoeneko antolatu dira beste

zenbait ekintza, hots, martxoaren 8an martxan jarri zen soldata berdintasunaren aldeko kanpaina, edota Martxoaren 27an CESEK eta Europako gobernuaz kanpoko erakundeek (GKE) plataformak europak abiatutako funtsezko eskubide sozial eta zibilen aldeko kanpaina.

ELATik bi autobus joango ziren Oportoko manifestazioan parte hartzera. Etxean aldarrikatzen ari garen 35 orduko lan astea eta enplegu betearen alde ihardun zuten Portugalen ere, gure adiskide diren portugaldar eta beste Europako herrialdeetako langileekin bat eginaz.

■ Convenio nº 103 OIT: la protección de la maternidad

Se ha celebrado en Ginebra la Conferencia anual de la OIT, que ha tratado, entre otras cuestiones, la revisión del Convenio nº 103 sobre la protección de la maternidad. El movimiento sindical en todo el mundo se ha puesto en guardia ante el riesgo de que el texto sea debilitado y convertido en puramente declaratorio, lo que permitiría la revisión a la baja de la protección de la maternidad en muchos países.

El objetivo de los sindicatos es conseguir que el nuevo convenio reúna los seis derechos esenciales:

✓ protección de todas las trabajadoras: a jornada completa, a tiempo parcial, a domicilio u ocasionales.

✓ Protección de todas las mujeres con hijos, casadas o no.

✓ Un periodo de 6 semanas de licencia de maternidad obligatoria para proteger la salud de la madre y del hijo.

✓ Garantía de una seguridad económica durante la licencia de maternidad.

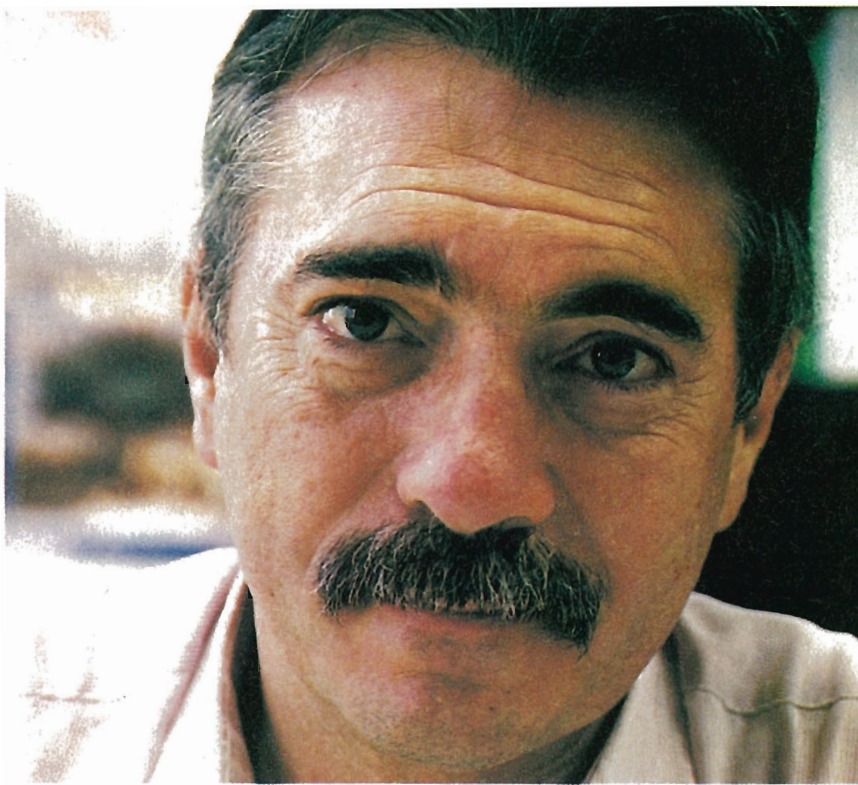
✓ Prohibición de despedir a embarazadas o mujeres lactantes, como así también toda discriminación en el lugar de trabajo.

✓ Posibilidad de que las mujeres amamenten a sus hijos en el lugar de trabajo.

El movimiento sindical internacional, consciente de la importancia de la cuestión tratada, está empeñándose a fondo para la defensa de ese derecho esencial para todos que es la protección de la maternidad.

Laura Glez de Txabari

Amatasuna babesten duen 103. hitzarmena hustu nahi dute LANEn



Duela aste gutxi Joxe Mari Larrañaga Metal Federazioko idazkari nagusi kargurako hautatu zuten berriro, 6. Kongresu federalean. Hori dela-eta, metalgintza sektorearen egungo errealitateaz hitz egin dugu Larrañagarekin: Egoera ekonomikoa oso ona dela dio, baina ez langileen onerako, enplegu nahikoa sortu ez eta soldaten bilakaera ez baita ona. Etorkizunean ELAko lehen federazioaren helburua barnetik indartzea da sektoreko arazoei behar bezala erantzuteko moduan izan dadin, besteak beste, zenbait sektore eta enpresetako negoziazio ahula, azpikontratazioaren gorakada edota Euskal Herrian gero eta sarriago ikusten ditugun multinazionalen arriskuak.

José M^a Larrañaga, reelegido secretario general del Metal

Con la jornada de 35 horas

Diez mil empleos más

-Desgránanos brevemente cuál es la situación económico-laboral del sector siderometalúrgico vasco.

-Aunque hay varias empresas grandes en crisis, vivimos una situación de clara expansión económica: el sector del automóvil, la máquina herramienta o la siderurgia van muy bien. Los niveles de ventas y producción han alcanzado puntos históricos. Los beneficios se han disparado, mejorando en un 25% los resultados del 97, y en un 73,5% a los del 96, pero, sin embargo, esto no se traduce ni en creación de empleo suficiente y de calidad -la tasa de paro es del 15% y la precariedad ronda al 37% de la plantilla del metal-, ni en subidas salariales importantes.

-En vista de lo anterior, ¿cuál va a ser la línea reivindicativa de ELA?

-Nuestro objetivo como sindicato es cambiar esta realidad, luchar por un reparto más justo de la riqueza: las empresas deben trasladar parte de sus beneficios a incrementos salariales, a reducción de jornada con creación de empleo, a eliminar la precariedad...

-Para lograr esos objetivos sindicales que os marzáis hace falta fuerza, hace falta organización, en definitiva.

-Es imprescindible tener la organización a punto para poder encarar con posibilidades de éxito la consecución de los objetivos que nos planteamos. No es extraño, por tanto, que nuestro lema en el 6º Congreso haya sido "Fuerza para luchar y ganar": en la medida en que estemos organizados, y mejoremos en afiliación y militancia, tendremos posibilidades de ir al conflicto y ganar.

Siguiendo con la línea de trabajo que venimos desarrollando estos últimos años, queremos fortalecer las secciones sindicales de las empresas, propiciando la participación de todos los afiliados en ellas y dando especial importancia a la implicación de gente joven.

-En concreto, ¿cuáles son nuestras reivindicaciones en materia de negociación colectiva?

Langileek asko
hazten ari den
aberastasunaren zati
bat jaso behar dute

-La reducción de la jornada a las 35 horas, la eliminación de las horas extraordinarias y el impulso del contrato de sustitución-relevo son las reivindicaciones en las que basamos la creación de empleo.

La lucha contra la precariedad de estos empleos que se crean, contra la discriminación, contra las dobles escalas salariales, contra la generalización de la subcontratación, centran lo que podríamos denominar empleo estable y de calidad.

Los incrementos salariales muy por encima de los IPCs son la única manera de ir recuperando la pérdida de más de cinco puntos experimentada durante estos últimos años en la participación de las rentas del trabajo en la riqueza generada. Nuestras reivindicaciones serán de incrementos de 3, 4 ó incluso 5 puntos sobre el IPC; dependerá de las empresas y de los márgenes que haya para ello.

La vigencia también es importante. Hay que intentar firmar convenios a un año: un convenio a cuatro, por ejemplo, es un cheque en blanco para la patronal.

-El Metal fue una federación puntera en la reivindicación de la reducción de jornada. ¿Cómo estáis en estos momentos?

-El objetivo de las 37 horas ha quedado desfasado. El Metal, como el resto de la confederación, piensa en las 35 horas. Sin embargo, la patronal se niega a ningún tipo de reducción global, por lo que hemos trasladado la lucha por la reducción de jornada a los convenios sectoriales y de empresa, y se están logrando algunos acuerdos realmente buenos.

En el Metal el establecimiento de la jornada de 35 horas permitiría crear 10.000 empleos netos, pero hay que hacer un esfuerzo en estabilidad porque la inestabilidad genera incertidumbre, aumento de la siniestralidad y falta de profesionalidad en el trabajo.

Acabar con las horas extras

-Las horas extras son un hueso duro de roer...

-No podemos fallar en este tema. La realización de horas extras comporta un importante nivel de desprestigio del movimiento sindical, y por ello, su eliminación es uno de nuestros planteamientos reivindicativos más firmes.

Las horas extras están relativamente controladas en las empresas grandes; el verdadero problema está en las pequeñas y en las que hay un número importante de trabajadores eventuales.

-En el Congreso habéis aprobado tres resoluciones en torno a las multinacionales, la subcontratación y trabajadores minusválidos y mercado laboral, temas que cada vez cobran mayor importancia...

-Respecto a las multinacionales, tenemos claro que hay que intensificar la colaboración entre los sindicatos de los países en que están instaladas y que hay que exigir ciertas garantías de inversiones, empleo y tecnología a estas empresas para que no utilicen su salida del país como un chantaje, tal como están haciendo ya.

Por otra parte, ELA contempla con gran preocupación el espectacular crecimiento de la subcontratación. Vamos a exigir la fijeza de los puestos ya consolidados,

la subrogación de trabajadores entre empresas, perseguir las cesiones ilegales de trabajadores, crear tablas salariales donde se traten los salarios individualmente, hacer valer las condiciones de seguridad y salud laboral: La organización es básica en estas empresas para poder presionar, tiene que haber una estrecha colaboración entre las secciones sindicales de las principales y las subcontratas, proyectando sus problemas junto a las reivindicaciones de la principal.

Respecto a los trabajadores discapacitados, ELA-Metal va a trabajar para mejorar las condiciones laborales de este colectivo; realizar campañas de sensibilización para que se cumpla la ley, e introducir mediante negociación colectiva acuerdos en esta línea y discriminación positiva a tal fin.

La importancia de la unidad sindical

-¿Hasta qué punto la unidad de acción con otras organizaciones sindicales va a condicionar el logro de los ambiciosos objetivos que os habéis marcado?

-Evidentemente, la unidad de acción es un valor, nuestro deseo es potenciar la negociación colectiva a un plano de máxima coordinación y unidad, pero hay que ser realistas. En estos momentos nosotros trabajamos para reforzar la unidad de acción con LAB, porque con UGT y CCOO las posibilidades de acuerdo son prácticamente nulas. UGT y CCOO no tienen ninguna intención de dinamizar la negociación colectiva en Euskadi. Su marco de actuación es Madrid: allí les va bien con convenios de larga duración y a la baja. No aceptan las mejoras que se plantean aquí y tratan de cargarse la negociación colectiva vasca y el dinamismo existente.

-Para finalizar, los empresarios aseguran que se podrían crear muchos más empleos pero que faltan profesionales cualificados...

-Es cierto que hay determinados puestos para los que no existe personal cualificado suficiente, lo que constituye un grave problema cuando el paro entre la población juvenil llega en algunos sitios al 40%.

Existen ciertas deficiencias en cuanto a la formación, pero no es menos cierto que un joven recién salido de la escuela nunca llegará a alcanzar un grado de capacitación óptimo si en la empresa está seis meses en un puesto, luego va al paro, y luego se le contrata para otro



En la imagen, la nueva secretaría del Metal.

puesto diferente. Es un círculo vicioso en el que se observa que uno de los orígenes de la falta de cualificación está en la precariedad, que es un factor que reduce la profesionalidad.

En las declaraciones de la patronal también hay mucha exageración interesada: quieren bueno, bonito y barato.

Ahora dicen que va a haber que traer trabajadores extranjeros; en el fondo lo que quieren es dumping social.

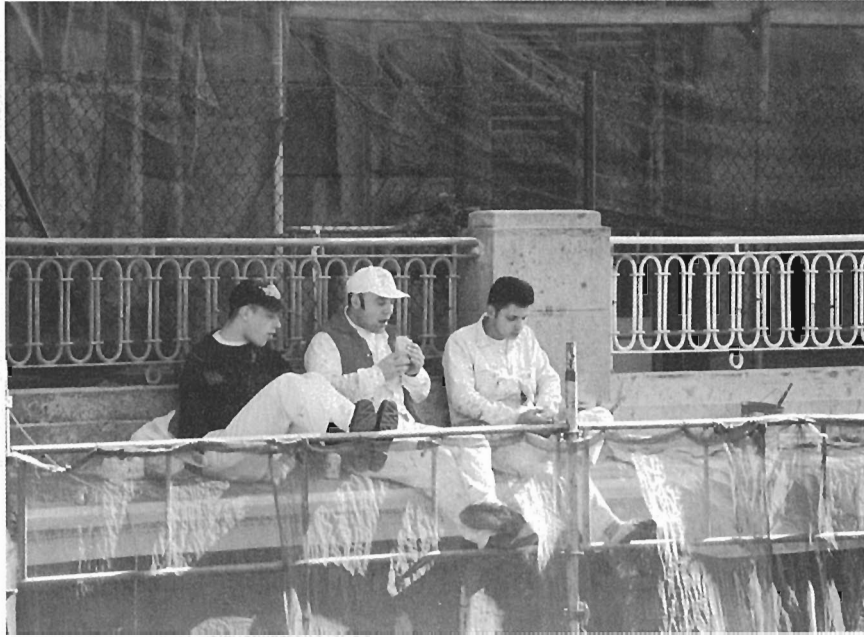
J. Jayo

Juan Olaskoagaren omenez

Joan den urteko abuztuan Juan Olaskoaga istripuz zendu zitzaigun, Bizkaiko kostaldean. Olaskoaga diktadurapeko garaitatik izan zen ELAko militante, eta egungo hainbat arduradun bere bitartez sartu zen sindikatuan.

Metaleko federazioak 6. Biltzarrean omenaldi berezia eskaini zion Juani, izan ere, bera izan baitzen Metaleko federazioa antolatzen hasi zena, eta hamabost urtez idazkari nagusia. Omenaldian metalgileen sektorea antola-tzeko lanetan kide izan zuen Karlos Gereñuk hitzaldi hunkigarria egin zuen: Olaskoagarekin izan zuen adiskidetasuna azpimarratu zuen, eta goitik beherako militantea galduta izana ere. Federazioaren izenean Koldo Zelaia eta Jose Mari Larrañagak ere sindikalari eta gizonaren aipamena egin zuten, bereziki harengandik jaso zuten laguntza eta babesa.

Lan ezegonkorak
ere gaitu gabeko
langileen arazoarekin
badu zerikusirik



Periodos de descanso

Los periodos de descanso son interrupciones del trabajo dentro de un mismo turno y permiten al trabajador o trabajadora recuperar fuerzas y energías.

Existen pausas prescritas por ley, como la indicada en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores: siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un periodo de descanso no inferior a quince minutos, siendo éste tiempo efectivo de trabajo. Asimismo, encontramos una regulación normativa en el decreto 1561/1995 de trabajos especiales, pero, desafortunadamente, para la gran mayoría de los trabajos, nada o muy poco se ha trabajado este campo.

Organización de los periodos de descanso

Al planificar los periodos de descanso, el objetivo perseguido debe ser el reducir la fatiga hasta tal punto que se pueda mantener cierto nivel de rendimiento a lo largo de todo el turno. Como norma general podemos indicar lo siguiente:

–Las pausas deben distribuirse a lo largo de toda la jornada de trabajo, debiendo otorgarse la primera poco después de comenzar el trabajo.

–Cuanto más largo es el periodo de trabajo tanto más deben serlo las pausas.

–A igualdad de duración total de las pausas, muchas pausas cortas son más efectivas que pocas y largas.

Experiencias que nos tienen que servir

Vamos a mostrar la experiencia desarrollada en una empresa aeronáutica donde la participación sindical ha logrado la implantación de pausas en los turnos de trabajo.

Komenigarria da
atsedenerako
denbora tarte
askotan banatzea

Se trata de una empresa industrial en la que los trabajadores/as se encontraban en los años 70 sometidos a posturas incómodas, vibraciones, ruido. Incluso estaban expuestos a fibras minerales sintéticas. Como consecuencia de la actuación de los delegados, se solicitó el pago de un plus de penosidad. Los pluses de toxicidad y penosidad fueron reconocidos, pero no se produjo mejora alguna por parte de la dirección ni en la concepción de los equipos de trabajo ni en la organización del trabajo.

En los 90 la situación cambia, y a petición de los delegados de prevención se reorganiza el trabajo de montaje y se adquieren equipos de trabajo más ergonómicos con el fin de reducir malas posturas en el trabajo. Por otra parte, se modifica el convenio colectivo existente, por el que las primas o pluses se transforman en pausas de 12 minutos cada dos horas.

Debido a la movilización sindical, se realizó un importante estudio ergonómico de los puestos de trabajo. No obstante, la cuestión de las pausas seguía sin estar regulada, por lo que el comité de seguridad y salud laboral trabajó para que los ritmos de trabajo y los tiempos de pausa fueran objeto de negociación: sobre la base de un método de evaluación de los puestos de trabajo, la penosidad de ciertos trabajos se mide y traduce en coeficientes para la definición de los suplementos de tiempo de pausa con el fin de evitar una fatiga excesiva.

El trabajo de rodillas con los brazos elevados, por ejemplo, justifica un reposo suplementario que representa el 20% del tiempo necesario para realizar la tarea. La manipulación manual de cargas da derecho a un suplemento de tiempo que varía del 0 al 10% dependiendo del peso manipulado, siendo el más elevado el que va de 19 a 21 Kg.

Otras problemáticas también se contemplan: el ambiente térmico, con un suplemento del 1 al 6% dependiendo de la temperatura; el ruido (del 1 al 5%); la luminosidad (5% para trabajos de precisión con fuertes contrastes visuales); las vibraciones (1 al 10%). Los movimientos repetitivos, la utilización de equipos de protección individual, el grado de concentración, la monotonía mental tienen así mismo suplementos específicos.

Este método y los tiempos de pausa que induce fueron finalmente aceptados por la dirección e introducidos en el sistema de primas como pausas.

Iñigo Sagarna

Ekainak 5, Ingurumenaren Munduko Eguna

Naturarekin bizi, ez haren kaltetan

Joan den ekainaren 5ean, Ingurumenaren Munduko Eguna zela-eta, garapen jasangarriari buruzko hitzaldi ofizialak entzun genituen, alkate, diputatu eta hautetsiek haurrez ingururik ohiko zuhaixkak landatu zituzten, eta telebista-kate desberdinek mundu guztian zehar gure inguru naturalaren egoera txarraren berri eman ziguten. Datu asko eta asko aipatu zen, hainbat gairi buruz: Estratosferako ozonoa, klima-aldaketa, desertifikazioa, espezieen galera, kontaminazio gero eta handiagoa, iparraldearen eta hegoaldearen arteko desberdintasuna...

Agian iritzi inkestaren bat agertu da, zeinetan esaten den Euskal Herriko biztanleok gure gehien birtzikatzen dugunak, ekoizpen garbian gehiago inbertitzen dugunak, inguru natural gehien dugunak; baina behar bada biharamonera denera ahaztu egingo zaigu. Gutako baten batek pentsa dezake adierazpen guztiok, zuhaixka landatu berriak eta horrelako gauzak publikitate 'berdea' besterik ez direla, hots, itxura, beste ororen gainetik, eta inguruneari buruz gurean benetan zer egiten den galde lezake.

Garraioa, energia...

Erakundeek zenbait galdera erantzun behar dute: Kotxeekin zer egingo dugu? Bilboko airea nolabait garbitu bada, orain kotxea erabilia zikindu behar ote dugu? Errepide berriekin automobilak erosteko joera bultzatzen dugu. Zenbat eta kotxe eta errepide gehiago izan, are toki gutxiago eta kontaminazio handiagoa jasan beharko dugu. Zein garraio-politika egingo du Eusko Jaurlaritzak egungo ereduari eustea ezinezko zaigula aspaldian dakielarik? Abiadura handiko tren edota errepide berriak?

Energiaz ere zerbait esan liteke. Gaur egun gero eta hedatuago dagoen zentral txikiak egiteko joera ikusirik, nolatan ari dira orain Bilbo inguruan eraiki nahi duten proiektu erraldoi hori prestatzen?

Bost urte barru, edo gehienera jota, hamar urtetan, gure zabor biltegien erabilpen epea agortu egingo da. Zer egingo dugu orduan eguneko eta herritar bakoitzeko sortzen dugun zarama kilo horrekin?

Urte gutxi barru urtegi batzuetako ura ongarrri eta pestiziden eraginez kalitate txarrekoa izango da. Zer egingo dugu orduan? Itoizen egin duten moduan ibairen baten arroa txikitu?

Aldundiek koniferak landatzea zilegi ote da, bertoko zuhaitzak sartu ordez? 'Matarrasa' onartzea egokia al da?

Etxebizitza, beste arazoa

Edozein pertsonarentzat etxebizitza duina funtsezko baldintza da: Noiz arte ikusi behar dugu metro koadroaren prezioa gehienentzat garestiegia izatea? Espekulazioa onargarria al da, luzaroan jasan ote daiteke? Eta babes ofizialeko etxea lortzeko dauden eskabide zerrenda luzeak?

Eusko Jaurlaritzak txatar erradioaktiboa detektatzeko zer plan dauka? Eta itsas-garraioak eragiten dituen hondamendi ekologikoak saihesteko?

Nola egingo zaio elikagai transgenikoen oldeari aurre? Nola ekidin dioxinak edota behi eroen gaitzak jotako jakiak gure etxeetara iristea?

Ingurugiro saila gobernuko organo guztietan aintzat hartzen den politika garatzen ari da, edota aurrekontuaren zati handiena lindanoaren eraginak konpontzera bideratzen du, diru publikoaz interes pribatuek sortutako kalteak osatzearren?

Inork behartzen al ditu porlan lantegiak harrobiak berreskuratzeko planak bete ditzaten?

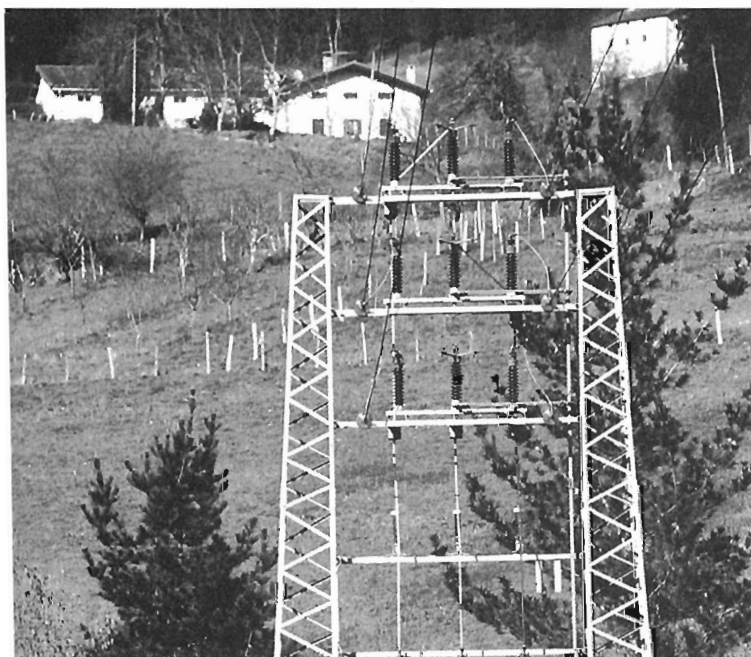
Politika jasangarriari ekin beharra

Aurrerantzean izango dugun ingurumen arazo askori aurre egiteko modu bakarra gaur bertatik politika jasangarriak gauzatzea da. Askoren iritziak –ekologista, irakasle, zientzilaria, etab.– gai honetan Eusko Jaurlaritzak duen jokabidea enpresei begira dago, eta ez gizartearen beharrezan araberak. Baina hau ez da berria, eta askori ezaguna bide zaigu.

Ekainaren 5ak utzi beharko lukeen mezua: natura ustiatu ordez, haren bizkarretik bizi ordez, bizi gaitezen naturarekin batera.

Patxi Coira

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





Según el sindicato de Québec CSN, el soberanismo no puede dejar de lado a la clase trabajadora

“El soberanismo avanza con un modelo social”

La Confederation des Syndicats Nationaux (CSN), que cuenta con 256.000 afiliados, es uno de los grandes sindicatos de Québec. En este país se está desarrollando desde hace varios decenios un proceso soberanista, en el que ha habido ya dos consultas a la ciudadanía sobre su status en relación con Canadá. La CSN, que junto con otras organizaciones y grupos sociales, aporta al soberanismo la visión del mundo del trabajo y de las clases populares, marca estrechamente al Parti Québécois (Partido Quebequés) para que no deje de lado los intereses de trabajadoras y trabajadores. Marc Laviolette, presidente, y Vincent Dagenais, responsable de relaciones internacionales de la CSN, visitaron Euskal Herria invitados por ELA, explicaron a su vez la visión de su organización sobre la necesidad de legitimar el proyecto soberanista con una mayoría construida a partir de un modelo de sociedad atractivo para todos y todas.

Proceso político y realidad social

Hay un hilo conductor en la evolución del proceso político en Québec: el constante vínculo existente entre los avances o retrocesos del movimiento soberanista y la política social y económica aplicada por el Partido Quebequés, cuando estaba en el gobierno.

A inicios de los años 60 fue la época de la “revolución tranquila”: en aquel periodo Québec modernizó sus instituciones, nacionalizó la sanidad y la educación y se dotó de instituciones económicas

potentes. En 1968 surge el Parti Québécois (Partido Quebequés) de la fusión de tres partidos soberanistas: la Agrupación Nacional, Agrupación por la Independencia Nacional y una escisión del Partido Liberal. Debido al sistema electoral mayoritario, las fuerzas soberanistas no pueden estar divididas si quieren acceder al poder.

Origen popular

El Partido Quebequés salía de corrientes populares, tenía el apoyo de los sindicatos, y fue elegido con un mandato favorable a los trabajadores; de hecho, gracias a eso logró

el poder y celebró su primer referéndum en 1980, que logró un apoyo del 40% de la población.

Pero era una época de crisis, medidas de austeridad, recorte de salarios en el sector público, que en Québec tiene gran peso –con 400.000 personas, el 15% del total de asalariados–, por lo tanto desde el punto de vista político es devastador: el gobierno aplicó sus medidas de austeridad, y perdió el poder, porque se había separado de sus aliados naturales, la población, los sindicatos, las organizaciones de masas.

En el segundo referéndum, el sí a la soberanía obtuvo el 49,6% de los votos, así que fue una “casi-victoria”, pero un fracaso de todas formas. Los federalistas empezaron a atacar los derechos de Québec de manera feroz, y a raíz de un dictamen del Tribunal Supremo, en diciembre de 1999, se aprobó un proyecto de ley que impedía prácticamente ejercer el derecho a la autodeterminación y a decidir su propio futuro.

Debate presupuestario

Después de la derrota del segundo referéndum, había un gran debate sobre el déficit del Estado. Los gobiernos generaban déficits importantes. Para los sindicatos la manera de lograr el déficit 0 era crear empleos para incrementar los ingresos del estado, y una reforma fiscal que permitiera obtener parte de los enormes beneficios del capital financiero.

Los neoliberales usan dogmas para imponer su política –en los años 70 la inflación, en los 80 y 90 el déficit del estado–; el último dogma era que había que bajar los impuestos, “la presión fiscal es demasiado alta”. El movimiento quiere invertir el superávit fiscal en sanidad y educación. Y el gobierno del Partido Quebequés quiere bajar los impuestos, lo que impide reinvertir en sanidad y educación por la reducción de ingresos públicos.

Este debate se prolongó durante un año y los sindicatos, la sociedad civil, bombardearon a la opinión pública contra la patronal y el discurso oficial del gobierno. Finalmente el gobierno cedió y reinvertió dos tercios del superávit en educación y sanidad, y el tercio restante en la rebaja fiscal. De inmediato, los sondeos indicaron apoyo popular del 81% al presupuesto. El Partido Quebequés, que tanteaba el apoyo popular por si había elecciones, retomó la delantera y la cuestión nacional cobró de nuevo importancia.



En la imagen, la delegación de la CSN con miembros de ELA.

Lo que resulta desalentador en la historia del nacionalismo moderno es que este partido cometía el mismo error dos veces, y cada vez que comete ese error de separar el proyecto social del nacional pierde el apoyo popular y el poder, y así no puede avanzar la cuestión nacional.

Lecciones históricas

De la experiencia histórica del nacionalismo moderno en Quebec se pueden extraer cuatro grandes lecciones:

I. Defensa de intereses

Los sindicatos son organizaciones de masas destinadas a la defensa de los intereses de los trabajadores. Desempeñan un papel fundamental, no solamente en cuanto a convenios colectivos, sino también en relación del tipo de sociedad en que queremos vivir; los sindicatos deben tener también un proyecto social, destinado a mejorar la condición obrera y popular.

En otras palabras, la CSN considera que la evolución de un pueblo o de un estado se mide no por su producto interior bruto, sino por su resulta-

do en cuanto a ‘felicidad (bienestar) total’. En la sociedad hay unos que son más felices que otros, y ese nivel de bienestar depende de las condiciones de vida, de las condiciones laborales, de disponer de más tiempo para dedicar a la cultura, a los estudios y ser felices en el trabajo también, para que los trabajadores no caigan enfermos, y puedan ganar un salario decente. Ese es el papel de los sindicatos, defender esos intereses inmediatos.

II. Proyecto nacional

El proyecto social debe estar vinculado al proyecto nacional. En esta época de mundialización, donde cada vez más se cuestiona el estado nacional, donde el ámbito político se hunde bajo el ámbito económico, la cuestión nacional es más importante que nunca. Con la supresión de fronteras, las cuestiones nacionales que no se han resuelto, que no pueden existir libremente, reivindican su derecho a escapar.

Para defender los intereses nacionales y de clase en el contexto de la mundialización, hay que estar en la mesa donde se debaten los grandes acuerdos internacionales, con el fin de que contengan también cláusulas sociales. Para ser capaces de realizar este ejercicio, como nación, hace falta tener un estado y estar presentes.

III. Protagonismo sindical

Nunca hay que dejar la resolución de la cuestión nacional solamente en manos de los partidos políticos, por-

Herri baten egoera
neurtzeko ez diogu
barne produktuari
begiratu behar,
ongizate mailari baizik

que estos sufren presiones de todo tipo, del capital, de la patronal, y tienen tendencia a olvidar rápidamente quién les ha elegido: el pueblo, la clase trabajadora.

Es necesario el trabajo sindical; hay que trabajar para lograr mayorías amplias sobre programas sociales amplios y profundos, que son los únicos que permiten lograr mayorías sólidas amplias y legítimas.

Lo importante es que la sociedad civil –sindicatos, organizaciones pacifistas, de consumidores–, debe abordar la cuestión nacional, tener un proyecto propio de sociedad y presionar a los partidos políticos para recordarles que nunca deben separar la cuestión nacional de la cuestión social. Si no, pierden el apoyo popular, y entonces la cuestión nacional no puede resolverse, porque la cuestión nacional sobre todo la vive el pueblo y, si no está de acuerdo con su evolución, no será posible lograr la mayoría.

Desde el inicio de la etapa moderna por la soberanía, la CSN ha tratado de construir una mayoría amplia, plural, que confiera una sólida legitimidad al proyecto que se va a definir.

IV. Lucha democrática

La única manera de sobrellevar un conflicto nacional en un sistema democrático, es llevar la lucha democrática desde la confrontación de las ideas, que excluye la violencia, para lograr la legitimidad política, para ser capaces de negociar la existencia de la nación y en qué condiciones podrá sobrevivir.

Significativamente, el auge del soberanismo quebequés se da a partir de los 70, después de que desapareciera la acción violenta del Frente de Liberación de Quebec (FLQ), que llegó a asesinar a un ministro de Trabajo y provocó la ocupación militar del país.

G. Zeberio

Herrigintzaren gakoak nazio- eta gizarte-proiektuak batera garatzean datza

○ Aberastasunaren banaketa

Québeceko sindikalarientzat ere bistan da politika neoliberalaren eragin kaltegarria: "gizarteak sortzen duen aberastasuna haziagatik, dirudunen eta pobreen arteko aldea gero eta handiagoa da. Sindikatuon papera aberastasuna banatzea da, ondasun orokorraren zati bat langileen onerako izan dadila lortzea, negoziazioen bidez soldata, hezkuntza, osasungintza edota babes sozialera bideratzen diren baliabideak hobetzea".

○ Erakundeak

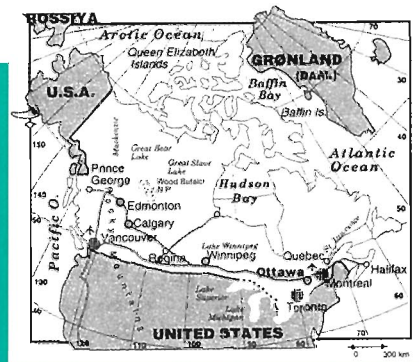
Gainera, ekonomian mugarik ez dagoela esan ohi den arren, helburu sozial horiek behar bezala aldeztu izanak fruitu ona izan du: "Horrelaxe egiten dugu lan, eta emaitzak lortu dugula uste dugu. Quebecen geure erakunde ekonomikoak garatu ditugu, Ameriketako bilizlagun handien aurrean herri frankofono txiki isolatua bagara ere (6 milioi 350ren ondoren) aurrera ateratzeko erakunde propioak osatu ditugu, gizarteari egitura eman diogu". Eta honetarako sarri gizartearen indarra besterik ez dute baliatu ahal izan: "Ez dugu inoren baimena itxaron, ez dugu atzera egin zerbait sortzeko botere guztiak ez genituenen ere".

○ Autonomia sindikala

Sindikatuaren papera eta gizartearen dagokion tokia argi ikusten dute CSNko ordezkariak: "Alderdi politikoek gobernuan garatzen dituzten politikak langileen interesen aurkakoak badira, aurre egingo diegu, greba eta presio bidez. CSNk ez du loturarik inongo alderdirekin, geu eta Parti Québécois nazionalistak bagara ere. Izan ere, sindikatu bat era guztietako indarren koalizio zabala izan ohi da, eta horregatik ezin dugu alderdi honen edo haren ideologiarekin guztiz bat egin".

○ Gehiengo lortu

CSNko buruek diotenez, "burujabetza gauzatzeko bide bakarra gizartearen gehiengo lortzea eta herri xehea erakartzea da; horixe



duzu demokrazia. Oso zaila da herriak alderdi bati sostengua ematea, honek, burujabetzaren aldekoa izanagatik, gobernuan dagoenean herriaren aurkako erabakiak hartzen baditu. Izan ere, gobernuaren neurria ez baitu boterera iritsi aurretik agintzen duenak ematen, gauzatzen duen politikak baizik. Kapitalari men egiten badio, herritarren bizi-baldintzak ahaztuta, ez du herriaren botua izango".

"Eta hortxe dago sindikatuaren papera, herriaren interesen alde egin eta botereari jakinaraztea. Indar sindikalekin batera, berriz, gizarte zibilaren jarrera erabakigarria da gobernu-ekintza herriaren aldekoa izan dadin, honela gehiengo osatu eta auzi nazionala aurrera ateratzea posible egingo".

○ Gehiengo demokratikoa

Québecen gizartearen indar guztiak ados daude autodeterminazio eskubidea gauzatzeko zenbateko gehiengo behar den: "Bozen erdiak, gehi bat". Kanadako gobernu federalak, berriz, ez du uste gehiengo hori nahikoa denik, baina ez du zehazten zenbatekoa beharko lukeen.

CSNko ordezkariak dioten legez, "bi erreferendum izan ditugu, badakigu gizarte demokratikoan erabakiak nola hartzen diren; Quebecen burujabetzaren aldeko erabakia hartzen denean %50 inguruan ibiliko da, gure proiektua ez baita etnikoa, gizarte osoari zuzendua baizik; gaur egungo gizarte anitzetan funtsezko erabakiak gehiengo estuz hartzen dira. Beraz, %70eko onarpena eskatzea autodeterminazioa eta bozketa demokratikoen balioa ukatzea litzateke".

Subcontrataciones, explotación, hipocresía moral



Los intentos empresariales por rebajar las condiciones laborales de los trabajadores han adoptado nuevas formas en los últimos tiempos. Esas nuevas formas se plasman en contrataciones mediante ETTs, empresas de servicios, subcontrataciones en general, filializaciones, etc.

A la voracidad de los empresarios privados en esta labor, se le ha unido una furia similar en los gestores de las instituciones públicas. Son estas últimas las que en muchos casos utilizan vías de contratación mediante ETTs, en primer lugar, y empresas de servicios, posteriormente, para tratar de lograr ahorros importantes en costes laborales. Muchas de las actividades que se subcontratan no gozan de convenio sectorial propio con lo que la consecuencia suele ser la aplicación de condiciones salariales rayanas en el salario mínimo interprofesional.

Subcontrataciones masivas

Nuestra actividad sindical ha ido logrando cubrir mediante la firma de convenios colectivos las lagunas y carencias que se observaban en esas prácticas, que no caben en un modelo

político que no sea absolutamente ultraliberal y menoscabador de la dignidad de los trabajadores. Pero esta tarea sindical, a pesar de haber logrado importantes avances en la supresión de las citadas prácticas, no ha concluido. Hay instituciones públicas o parapúblicas que siguen externalizando ciertas actividades, entre otras la de la atención telefónica o la seguridad, sectores que o bien no disponen de convenio sectorial o bien le son de aplicación convenios estatales firmados por sindicatos estatales, convenios que fijan unas condiciones que rozan el atentado contra la dignidad de los trabajadores.

Por otra parte, algunas instituciones públicas han llegado a aceptar en concursos públicos ofertas de obras o de prestaciones de servicios que, por su baja cuantía, si bien benefician las arcas públicas, este beneficio se logra a costa de que el empresario que ejecuta cierta obra o presta algún servicio no pueda disponer de las necesarias garantías en el apartado de seguridad e higiene. Resulta patético e hipócrita el hecho de que ante algún accidente acaecido en esa actividad, los representantes públicos eludan su responsabilidad cuando consciente o inconscientemente intuían que con la exigua oferta aceptada era improbable lograr que se garantizara la seguridad física de los trabajadores.

Erosión de derechos

El fenómeno de la subcontratación, externalización o de filialización se da con especial virulencia en ciertos sectores industriales. Muchas empresas privadas, al no poder rebajar las condiciones laborales de los trabajadores en sus empresas tradicionales, han buscado y encontrado formas de hacerlo indirectamente. Empresas con un alto grado de integración de un proceso productivo

han externalizado parte de sus actividades tradicionales, o han creado filiales con la intención de rebajar las citadas condiciones laborales.

Esas empresas filiales, si bien son independientes de la matriz en apariencia, no lo son tanto, si tenemos en cuenta que venden su producción a la empresa matriz o que sus ventas son controladas por la misma. Los trabajadores de la filiales de nueva creación, o son eventuales de la matriz, que bajo amenaza de fin de contrato en la misma aceptan ir a la empresa filial con condiciones laborales peores, o son trabajadores de nueva incorporación que han de aceptar un convenio muy inferior a la de la matriz, que, en muchas ocasiones, no mejora en nada el convenio sectorial.

Ante estas prácticas de doble escala salarial encubierta, la postura de nuestro sindicato es la de aglutinar el esfuerzo de esos trabajadores para lograr un incremento sustancial de sus condiciones laborales que tienda a eliminar esas diferencias que fueron creadas desde la matriz.

Por otra parte, hemos de contrarrestar los intentos tramposos de los empresarios de enfrentar a los trabajadores de las empresas matrices y de las filiales, ya que tratan de convencer a los primeros de que las reivindicaciones de los segundos ponen en peligro su situación, con la intención de que olviden que su adversario es el empresario, que trata de derrumbar mediante artificios societarios las consecuencias que en materia laboral tanto nos ha costado tejer a los trabajadores a lo largo de los años.

En definitiva, podemos decir que los que pretenden ir erosionando nuestros derechos disponen de instrumentos cada vez más sofisticados e intrincados con los que intentar conseguir sus fines. Ante ello, opondremos la solidaridad de los trabajadores y nuestra cada vez más potente acción sindical.

Enpresek
azpikontratuekin
langileen baldintzak
merkatzen dituzte

Aitor Arrizabalaga

Gabinete de Negociación Colectiva



Euskal Autonomi Erkidegoan 42 bat enpresetan 3.000 lagun inguruk dihardu zaintzaile edo jagole lanetan. Madrilen sinatutako hitzarmenen iraupen luzeak eragin duen nolabaiteko lozorroaren ostean, gurean dauden jagoleak beren egoera kaskarra salatzearekin batera hobetu nahian mugitzen hasi dira, helburutzat Euskal Herrirako hitzarmen propioa negoziatzea harturik. Lan hauetan dabilzan ELAko kide batzuk sektorearen berri damaigute ondoko elkarrizketa honetan. Zaintzeko lanek etekin handiak ematen dizkiete 'enpresari' gutxi batzuri, baina ez edonori: enpresa hauetako arduradun askok Madrilgo Barne ministerioarekin eta Estatuko indar polizialekin lotura zuzenak ditu.

Los vigilantes de seguridad denuncian la degradación laboral de su profesión y exigen negociar el convenio en Euskadi

Seguridad en precario

-A grandes rasgos, explicadnos cuál es la situación laboral de los casi 3.000 vigilantes de seguridad que hay en la actualidad en Euskal Herria.

-Hay que empezar diciendo que somos un colectivo un tanto especial, en la medida en que nuestras relaciones laborales vienen reguladas no sólo por el convenio colectivo, que sería lo normal, sino también por la Ley de Seguridad Privada y el reglamento que lo desarrolla: estamos supeditados a nuestras respectivas empresas, al cliente para el que realizamos el servicio de vigilancia, y a los distintos cuerpos de seguridad. La consecuencia es que nos han convertido en una especie de chicos para todo, con una inseguridad respecto a nuestras funciones enorme.

-Empezemos por el principio. Se os aplica un convenio estatal; ¿qué valoración hacéis del mismo?

-Se nos aplica un convenio estatal nefasto en todos los sentidos, que se ha ido degradando a pasos agigantados,

ya que continuamente nos han ido arañando derechos.

Por lo que se refiere a los salarios nos movemos en unas cifras bajísimas. Un vigilante que no tiene arma cobra en torno a las 85.000 pesetas; con arma, sobre las 105.000.

Como consecuencia de los bajos salarios se están metiendo muchísimas horas extras: en unos casos las imponen los empresarios y en otros las piden los propios trabajadores, para intentar llevar a casa un sueldo medianamente digno. Por una razón u otra, lo cierto es que esto supone la esclavización de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la jornada, estamos en las 39,45 horas semanales. El calendario laboral no existe. El trabajador está a expensas de la empresa, sin ningún tipo de compensación económica u horaria. La vida familiar y social se ve muy resentida con este trabajo.

La delimitación de las funciones es otra de nuestras reivindicaciones: si estás de vigilancia en un supermercado te ponen a mover carros, ordenar estanterías... En otras empresas somos chicos de los recados...

Por lo que se refiere a la formación continua y reciclaje profesional, se realiza fuera de horario de trabajo y no es retribuido, con el agravante de que si no haces una serie de prácticas obligatorias te pueden retirar la licencia.

También nos enfrentamos en muchísimos casos a una absoluta falta de medios para llevar a cabo nuestro trabajo, al fin y al cabo un servicio de vigilancia. El resultado es que las empresas están vendiendo seguridad virtual. Nos

Soldata txarren ondorioz aparteko ordu mordoa sartzen da sektorean

ponen uniforme en el sitio en cuestión, pero no nos dan ningún tipo de medio para actuar si la situación lo requiriera.

En definitiva, estamos en la cola de la cola de las condiciones laborales.

Igualdad a la baja

-¿Cómo se ha llegado a esta situación de degradación laboral que denunciáis?

-Todos sabemos que un convenio estatal iguala a la baja. Además, los sindicatos estatales han firmado convenios de muy larga duración, lo que desmoviliza a los trabajadores/as.

La falta de sindicalización del sector también ha ayudado. Hacer verdadero sindicalismo es difícil porque los trabajadores están dispersos, por el intrusismo, existente, porque se trabaja a relevos... Además, en muchas empresas se dan situaciones de verdadera persecución sindical: son auténticos reinos de taifas y el sindicato estorba.

Incluso hacer huelga es imposible porque te declaran servicio esencial y te imponen un 75% de servicios mínimos.

-¿Sois conscientes de que gente de la calle tiene una opinión un tanto deteriorada de vuestra profesión?

-Sí, y creemos que tiene mucho que ver con el gran intrusismo que hay en el sector.

Para poder trabajar de vigilante tienes que estar habilitado: haber realizado y superado un curso de formación, carísimo por otra parte. Pues bien, a pesar de que la ley es clara en ese punto, están haciendo labores de vigilancia muchas personas que carecen de esa habilitación.

Ese intrusismo tiene consecuencias claramente negativas: la primera, que tira aún más a la baja las condiciones laborales del sector, porque esa gente que no está habilitada está dispuesta a trabajar por debajo del convenio; y la segunda, y no menos importante, es que hay gente no profesional, no preparada, que está haciendo servicios de vigilancia, y que es la que básicamente está dando mala imagen a la profesión: últimamente se han denunciado agresiones de supuestos vigilantes que no eran tales.

El intrusismo está muy extendido. Un ejemplo claro: muchos de los vigilantes del metro de Bilbao no están habilitados y a pesar de ello llevan porra. Es ilegal, están cometiendo un delito y no pasa nada.

Segurtasuneko langileen helburua Euskal Herrirako hitzarmen bat da

Intereses ocultos

-¿Por qué esta situación de clara y denunciada ilegalidad se mantiene en el tiempo?

-El tema es de auténtico escándalo. Las inspecciones tienen que llevarlas a cabo Policía Nacional y la Guardia Civil, y lo cierto es que conocen la situación pero hacen la vista gorda porque hay muchos intereses por medio. La familia del actual ministro del Interior está metida en el negocio de la seguridad privada -son unos de los principales empresarios del estado-, igual que muchos ex policías.

Es decir, hay un tráfico de influencias claro, del que salimos perjudicados los trabajadores de a pie.

Al ministerio del Interior hay que exigirle que regularice la situación del sector, no que desregularice y favorezca a las empresas como está haciendo.

-El tema de la seguridad laboral es otra de vuestras principales reivindicaciones: dais seguridad y vivís en constante inseguridad. ¿Paradójico, no?

-El tema de la seguridad laboral en la seguridad privada es de escándalo.

No se está cumpliendo la ley de prevención de riesgos: te envían al monte y te

dejan tirado allí, sin refugio; no ponen ningún tipo de medios para que realices tu trabajo. El vigilante se utiliza como medida disuasoria, nada más. El que se supone que debe dar seguridad es el que está más inseguro.

El plus de peligrosidad, que es de 20.000 pesetas al mes, sólo lo cobran quienes portan arma, cuando la situación de peligro la pueden sufrir todos. Todos deberían cobrar un plus porque se trata de un trabajo de riesgo.

-Supongo que la alternativa es clara: hay que negociar un convenio de Seguridad Privada en Euskadi que pallee todas estas carencias.

-ELA está trabajando para negociar un convenio de seguridad privada en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca. Aquí trabajamos y aquí negociamos. Se ha hablado con otros sindicatos sobre este convenio y parece que vamos por buen camino.

-¿Sois optimistas cara al futuro?

-Sí, somos optimistas, por varias razones.

La situación ha llegado a un punto tal de deterioro que la gente está hartísima, está dispuesta a plantar cara.

Por otro lado, cada vez hay más demanda de seguridad privada, pero cada vez hay menos personas dispuestas a trabajar con condiciones laborales tan bajas. Hay empresas ya que están empezando a mejorar las condiciones del convenio *motu proprio*. Por eso el tema de las habilitaciones cobra aún más importancia. Hay que aprovechar la coyuntura para mejorar la situación del sector.

J. Jayo

Movilizaciones de los vigilantes de seguridad ante la subdelegación del gobierno, en Bilbao, para exigir que controlen el tema de las habilitaciones, acabando así con el intrusismo en el sector.





Eustatek gehienbat emakumeak egiten duen lanaren balioa kalkulatu du

Etxeko lanek aberastasunaren %40 adina balio dute

Oro har herri batean lortutako produkzioaren balioa Barne Produktu Gordinaren (BPG) bitartez neur-tzen da. Horren kalkulua egiteko sektore *produkti-boetan* sortutako aberastasuna hartzen da kontutan (indus-tria, eraikuntza, nekazaritza, arrantza eta zerbitzu publiko zein pribatuak).

BPGan ordea ez dira etxeko lanak aintzat hartzen, batik bat emakumeek egiten dituzten lanak, alegia. Alabaina, gero eta argiago ikusten da era desberdinetako etxeko lanen pisua neurtu eta balioesteko beharra. Europa mailan, Eurostatek (Batzorde Europarreko Estatistika Erakundea) bere garaian modu honetako iharduerak zenbatzeko hainbat gomendio luzatu zuen.

Hartara, Eustatek (Eusko Jaurlaritzaren Estatistika Erakun-dea) lehenengoz, eta irizpide europarren arabera, ikerketa bat egin du: Etxeko Produkzioaren Kontu Sateliteak, 1993 eta 1998 urteei buruz. Txosten hortan BPGaren kalkuluan sartzen ez ziren etxeko lanak aztertu ziren, Estatu espaino-leko lehena delarik, eta nazioartean egin diren gutxitakoa.

EAEko etxe barneko produkzioaren balioa, irizpide haiek oinarritzat hartuta, 1998an 2,2 bilioi pezetakoa izan zen, hots, BPGaren %40a adina.

Emakumeen zeregina

Emakumeek etxeko lanetan gizonetako baino askoz ere partaidetza handiagoa dute. Euskal Autonomi Erkidegoan

ekoizpen horren hiru laurden (%74,4) euren esku zegoen. Beraz, horrek esan nahi du etxean emakumeak gizonak baino hiru bider gehiago egiten duela.

1993tik 1998ra bitartean gizonetako partaidetza hazi egin da, %20,7tik %25,6ra. Halere, EAEko gizonen eskuhartzea beste zenbait aldetan baino askoz ere txikiagoa da: Kanadan %37 egiten dute, Zelanda Berrian %35, Australia eta Norvegia %35 eta Suitzan, %33 (Herri hauek aipatzen ditu Eustatek gaiari buruz zabaldu duen prentsa-oharrak).

Ikerketan zehaztu diren lanen artean gizonetako partaidetza bereziki txikia da arroparen ingurukoa (%10 besterik ez dute egiten). Gainera, atal honetako gizonen lana ia ez da aldatu 1993tik hona.

Mikel Noval

El valor del trabajo doméstico en la CAPV equivale al 40% del PIB

ELA critica el plan de empleo del Gobierno de Navarra

No es oro todo lo que reluce

La situación del empleo en Navarra resulta preocupante. Si bien es cierto que la tasa de paro se encuentra por debajo de la media de la UE, ello no se debe a que haya un mayor nivel de empleo, sino a que la población que no trata de acceder a un trabajo es, en porcentaje, muy superior a la media europea.

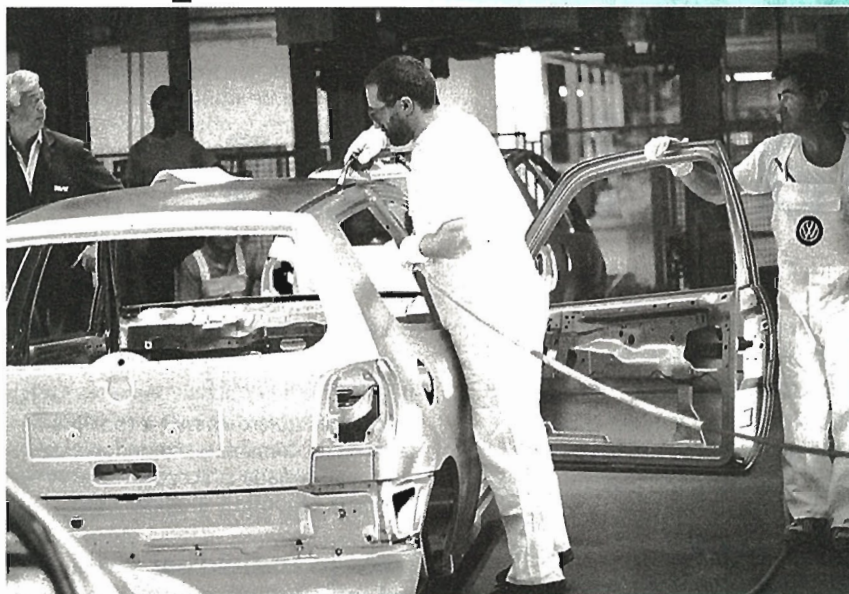
De cada 100 personas de 16 a 65 años sólo 54 tienen un empleo, mientras que en la media de la UE la tasa de ocupación asciende al 62%. Es decir, nos encontramos con un tremendo diferencial de empleo. Esta distancia se concentra básicamente en la población femenina, mientras que los niveles de ocupación masculina alcanzan valores similares a los de nuestro entorno comunitario.

Junto con el déficit de ocupación, el otro problema fundamental del mercado laboral navarro lo tenemos en la precariedad laboral, en sus diversas fórmulas (empleo temporal, a tiempo parcial, ETTs, etc.). Esta precariedad se sitúa también notablemente por encima de la comunitaria.

En relación al empleo, se acaba de presentar el "Programa Operativo Objetivo 3 de Navarra", que no contiene medidas eficaces ni para generar empleo ni para reducir la precariedad laboral. El punto de partida de este programa son las directrices y recomendaciones de la Comisión Europea en materia de empleo.

Aumento de la precariedad

En primer lugar, queremos indicar que ELA no comparte estas directrices. En las mismas no se recogen las medidas que más incidencia pueden tener en la creación de empleo, como la reducción de la jornada a 35 horas semanales, las políticas económicas encaminadas al crecimiento económico, etc.



Al contrario, y en líneas generales, lo que dichas recomendaciones pretenden es una reducción de las coberturas sociales, una menor fiscalidad empresarial y un aumento de la flexibilidad laboral. Este último apartado va en contra, además, de la necesaria reducción de la precariedad laboral.

Reparto de dinero público

En relación a lo que debería ser una política integral de empleo y formación, el programa es claramente insuficiente. En la práctica, las acciones a desarrollar se circunscriben, de una manera u otra, a repartir dinero público a empresas privadas. La planificación, la dirección y el control que se debería realizar por las instituciones, por tanto, brilla por su ausencia.

La experiencia nos muestra que este sistema (cuyo ejemplo más evidente lo tenemos en la gestión de la formación continua) es sumamente pernicioso, generando efectos nocivos, al presentarse programas que tienen como objetivo la obtención de recursos económicos para fines diferentes a los oficialmente declarados. Que la administración navarra no se implique activamente en atajar esta situación es un hecho realmente grave.

Por último, no podemos dejar de señalar que una de las mayores carencias que contiene este programa es el nulo compromiso con la política de extensión de los denominados nuevos yacimientos de empleo. Existen múltiples necesidades sociales que presentan una triple característica. Son sectores con una rentabilidad social importantísima, responden a una necesidad objetiva de mejora de los servicios existentes, y su desarrollo supondría la generación de un alto número de puestos de trabajo.

M.N.

Enpleguaren arazoak
batik bat okupazio
maila txikia eta lan
ezegonkorra dira

Elias Goikuria compagina su trabajo en Iberdrola con la dirección de la orquesta de acordeones Zero Sette

Tocar todas las teclas

Elias Goikuria ELAko ordezkarri da Iberdrolan, eta bere denbora ezin beteago dauka: lana, sindikatuko militantzia eta familiaz gainera, beste grina batek ere hartzen baitu, eskusoinuak. Zehazki, Elias Lasarte-Oriako Zero-Sette Akordeoi Orkestrako zuzendaria da azken hamarkada honetan. Lan honek poz handia ematen dio, bere gogoko duen eskusoinua joaz adiskide berriak ezagutu, bidaiak egin eta ikuslegoarekiko harremana izateko aukera baitu.

-¿Cuándo empieza tu vinculación con el acordeón?

-Empecé a estudiar acordeón a los 10 años, porque le gustaba a mi aita, todo hay que decirlo, pero luego, a medida que fui tocando, me enganché. Estudié con José Antonio Mercero; él fue quien fundó la Zero Sette Akordeoi Orkestra, en el año 87, y cuando lo dejó, en el 90, pasé a ser el director.

-Cuéntanos qué es la Zero Sette Akordeoi Orkestra:

-La componemos un grupo de gente entre los 17 y los 36 años. Está formada por diversos tipos de acordeón, acordeón de bajo, electrónico y percusión. Tocamos todo tipo de música: clásica, vasca, española, rusa, música escrita para acordeón...

La orquesta es una forma de seguir tocando, a lo que se añade la satisfacción de dar conciertos, hacer viajes, conocer a gente nueva... Nuestro obje-

tivo es dar conciertos lo más dignamente posible y, sobre todo, hacer música que agrade al público.

Desde aquí quiero animar a toda esa gente de la comarca y alrededores de Lasarte aficionada al acordeón a acercarse a la orquesta y a unirse a ella.

Trabajo individual y colectivo

-¿Cuál es la labor del director?

-La labor del director es comprobar que cada uno estudie y se aprenda la partitura. Primero, hay un trabajo individual, luego, por voces, y, posteriormente, toda la orquesta junta. Hay cuatro voces, un electrónico y un bajo. Además hago los arreglos y dirijo.

-Sois todos amateurs...

-Sí, todos tenemos una profesión u actividad aparte: en la orquesta hay mecánicos, electricistas, chóferes, bancarios, profesores, estudiantes, informáticos, químicos... Lo que nos une es el acordeón, nuestra afición por la música, en general.

-Ahora que no nos oye Hacienda, ¿qué caché tenéis?

-Depende. Si nos pagan el bus para el desplazamiento y la cena, tan contentos; de lo que se trata es de no poner dinero de nuestro bolsillo, porque ya ponemos tiempo y esfuerzo.

-Mantener una orquesta tiene gastos, ¿cómo os financiáis?

-Tenemos un convenio con el ayuntamiento de Lasarte-Oria y, además, se ha creado una asociación: los socios aportan dinero anualmente para reparar los



Egin dizkieten kontratu txarrak medio ia ordutegi finkorik ez duten gazteentzat entseiuetara etortzeko modua aurkitzea ez da batere erraza



Pie: Foto sacada en noviembre del 99 después de ganar el primer premio de la categoría de orquesta de honor en Torrelavega, Cantabria.

acordeones, comprar partituras... las cosas que van surgiendo.

-¿Cuánto tiempo dedicáis a ensayar?

-Ensayamos dos días por semana, en torno a las seis horas. A eso hay que sumarle el trabajo individual que le supone a cada uno aprenderse la pieza. Cuando hay concierto o vamos a concursos hay más ensayos.

-¿Es fácil compaginar este hobby con otras actividades?

-La música, la orquesta, exige tiempo y sacrificios, eso está claro. De hecho ha habido épocas en los que hemos sido más miembros que ahora. También hay épocas en los que a la gente le resulta más difícil compaginar: época de exámenes, para profesores y estudiantes, los que trabajan a relevos... Ahora, por ejemplo, ha surgido un problema nuevo: algunos de los más jóvenes han entrado a trabajar con contratos basura, casi sin horarios, y están teniendo verdaderos problemas para compaginar la orquesta y su trabajo.

Gipuzkoa, en cabeza

-En un trabajo en equipo, y una orquesta lo es, es fundamental la actitud de cada miembro del grupo...

-Así es. Falla una pieza del engranaje y se nota. Sin embargo, la gente es super responsable. Estoy encantado con ellos y ellas. Y es de agradecer.

-¿Hay mucha afición al acordeón en Euskal Herria?

-Sí, hay bastante afición, y eso se refleja en la calidad de los concertistas; el nivel en Gipuzkoa y, en concreto, en Donostia y Hondarribia, es francamente bueno.

El acordeón es un instrumento muy de casa, muy querido. Sin embargo, el público vasco identifica acordeón con fiesta, y nuestra intención es demostrar también que el acordeón es un instrumento de concierto.

-Le cuesta calar a la música instrumental...

-La música instrumental es difícil. El concepto de orquesta de acordeones todavía no ha calado como yo creo que se merece, y lo cierto es que la gente que asiste por primera vez a un concierto de este tipo al final siempre comenta lo mucho que le ha gustado y la sorpresa que se ha llevado, porque no se esperaba que pudiera sonar tan bien.

-¿Tocar el acordeón "es pesado"?

-Sí. Un acordeón pesa de 15 a 18 kilos. Hay que tener cuidado con la espalda: sentarse correctamente y tener la espalda recta. En temporadas de ensayos la gente sí se queja de dolores.

La espalda no es la única parte del cuerpo delicada para un acordeonista; es un instrumento que se toca con los dedos, así que no hay que castigar la mano.

-¿Es un instrumento clasista? Lo digo porque tienen un precio...

GUSTOKO BIDEAN, ALDAPARIK EZ

Musikak ahalegin eta izerdi asko eskatzen du: ordu asko eman behar da ikasten, eta are gehiago orkestran joaz gero. Horregatik Elias Gokuriak zuzentzen duen taldean musikari kopuruak gora eta behera egiten du urtez-urte. Hainbat gazteek jasaten duen aldi baterako kontratuek ere eragina dute: lanordu finkorik gabe hasi behar izaten dute gazteek lanean, eta entseietara joaterik ez dute. Hau ere enpresetan borrokatzeko arrazoia bada, Goikuriaren ustez.

Baina arazoak gorabehera, Eliasek dioen legez pozak ere ematen badira: Gauza polita da norberak jotako musika entzutea, ikusleak adi dituzula ikusi eta gero haiek gozatu dutela jakitea. Une horietan lanak eta kezak ahaztu egiten dira. Gustoko bidean ez baita aldaparik.

-Hay que pensarse bien que te gusta el acordeón antes de empezar con él, porque al menos vas a necesitar dos, y no es un instrumento barato. La inversión es importante.

-¿Qué planes tenéis a corto plazo?

-En noviembre, posiblemente, nos presentemos a un concurso internacional en Suiza. Nos hemos quedado sin vacaciones.

Por cierto, quiero aprovechar para decir que no hemos dado ningún concierto ni en Bizkaia ni Alava, así que, ya saben, que nos llamen, que vamos encantados.

-¿Cómo pueden ponerse en contacto con vosotros?

-Escribiendo a Postakutxa 24, 20160 Lasarte-Oria.

La música enriquece la vida

-¿Hay algo peor para un músico que la típica persona que llega tarde al concierto?

-Soy un poco obsesivo con la puntualidad. Si en el programa dice que empezamos a las 8 me gusta empezar a las 8, y, de hecho, cinco minutos antes ya estamos sentados y preparados. Siempre se habla de los minutos de cortesía para los que faltan, pero yo creo que cortesía se merecen los que hacen las cosas bien, los que llegan a tiempo; no se puede tener más consideración con los que llegan tarde que con los puntuales.

-Cuéntanos alguna anécdota de los 10 años que llevas como director.

-Una relacionada precisamente con la puntualidad. La primera vez que empezamos tarde un concierto fue en Irún, gracias a los municipales, que no dejaron a nuestro autobús ir hasta el teatro y tuvimos que acarrear un montón de metros con todo el equipo, los acordeones, los bafles, los altavoces, la percusión... Vamos, que acabamos destrozados...

-Llevas la afición por la música a casa, ¿o 'en casa del herrero, cuchillo de palo'?

-El mayor de mis críos ya aprende música. Yo creo que lo mismo que todo el mundo sabe leer y escribir, debería saber leer una partitura, cantar y expresarse musicalmente, porque la música te ayuda a vivir la vida de una manera diferente, más rica.

J. Jayo



Gizarte-segurantzaz eta automatikotasun printzipioa

Gizarte-Segurantzaz botere publikoen betebehaz funtsezkoenatariko bat da estatu sozial direlakoetan, hala-kotzat bai dauka bere burua estatu espainiarraz. Eta gizarte-segurantzaz, aseguru pribatuen teknikak alde batera erabat laga gabe ere, erantzukizun publikoak du garrantzirik nabarmenena.

Horren adierazgarri da automatikotasun printzipioa. Aseguru pribatuetan ez bezala, gizarte-segurantzaz, nahiz eta aseguruaren aldetiko betebeharrak zehatz-mehatz bete gabe egon (enpresak afiliazio eta kotizazio betebeharrak hutsegini dituelako), automatikotasun printzipioak jokatzin du, eta enpresaren erantzukizuna gorabehera, aseguru sozialak aurreratu egiten ditu prestazioak.

Baina automatikotasun-printzipioaren eraginkortasuna kolokan dago, lege-irizpide zehatzen ezean epaileek printzipioaren aplikapen motz batera jo dutelako. Gizarte-Segurantzazko Legearen 126 artikulua araberaz, nahiz eta afiliazio eta kotizazio betebeharrak hutseginda egon, gizarte-segurantzazko erakundeek "prestazioen ordainketa onuradunei egiten hasiko zaizkie, *erreglamentu bitartez zehatzuko diren kasuetan*". Baina Gobernuak ez du presarik eta borondaterik agertu orain arte erreglamentuok ateratzeko.

La jurisprudencia viene restringiendo las garantías del principio de automaticidad de la S.S.

Gizarte-segurantzaz bat aseguru pribatu halakoa

Legearen hutsunearen aurrean, epaileek legegile paperaz hartu behar izan dute, eta oraintsu arte automatikotasun printzipioa orokortzera egin izan badute ere, joera horrek gainbehera hartu du 1994ko apirilaren 22ko Epaitegi Goreneko epaiaz gero. Epaitegi Gorenak, Sala Osoko bilkuran hartutako epai horren bitartez, ukatu egiten dio, enpresak afiliatu eta alta eman gabeko langile bati, lan istripulik sortuarazitako behin-behineko baliaezintasuneko prestazioaren aurrerapena.

Hala ere, epai horretan garrantzi haundiagoa du lau epailek gehiengoaren iritzirekiko desadostasuna agertzeko emandako botu partikularren edukiak. Beste arrazoiren artean, kasu horretan automatikotasun-printzipioa ukatu izana ez ei da izan bidezkoa:

-zere, enpresari prestazioaren ordainketa exigitzeko beharra gertatuta, gizarte-segurantzazko erakundeek askoz ere aukera gehiago baitituzte prestazioa berreskuratzeko langileak dituenen aldean, gizarte-segurantzaz askoz ere baliabide gehiago dituelako enpresari aurre egiteko, langilearentzako lortu ezinezkoa den indar-parekotasun egoera batetik;

-eta, "oreen buruan, zere kasu horretan prestazioaren aurrerapena ukatzeak suposatuko bailuke gizarte-segurantzaz arloko erantzukizun publikoa, Konstituzio Espainiarreko 41 artikulua aipatzin duena, *pribatua* bihurtaraztea enpresariaren hutsegitea medio".

Gobernuari zuzendutako oharpena ematen badu ere, argi dago Gobernuak entzungor egin nahi duela.

Bizente Harriola

Fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones

En relación a la determinación del momento de disfrute de las vacaciones —cuya duración no puede ser en ningún caso inferior a treinta días naturales—, el art. 38.2 ET señala que *“el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”*.

Fijación mediante acuerdo

Hay que partir, pues, de lo dispuesto en convenio colectivo sobre planificación anual de vacaciones: criterios, turnos en su caso, preferencias, cese de actividades en agosto, etc., a la hora de llegar al acuerdo con la empresa. Si existe previsión en convenio, el acuerdo entre empresa-trabajador/a actúa en función de tal previsión; si no la hay, pasa a ser determinante la voluntad concordante de empresa y trabajador/a.

Una posibilidad es que la empresa fije la fecha de la mitad de las vacaciones y el trabajador/a la de la otra mitad; pero hay que remarcar que ello no es más que una fórmula para un posible acuerdo, no algo que imponga la ley como solución al desacuerdo.

Hay que entender que el disfrute fraccionado de las vacaciones en dos o más períodos sólo cabe mediante acuerdo; en otro caso, el principio general es el disfrute continuado del período mínimo legal de 30 días.

Fijación en caso de desacuerdo

En caso de desacuerdo, queda en principio en manos de la empresa decidir la fecha de disfrute, pero el trabajador/a puede recurrir contra tal decisión, en cuyo caso *“la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible”* (art. 38.2 ET). El procedimiento es sumario y preferente.

En relación a esta reclamación, el art. 125 de la Ley de Procedimiento Laboral dispone lo siguiente:

a) cuando la fecha haya sido fijada unilateralmente por la empresa, el trabajador cuenta con un plazo de **veinte días**, a partir de que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social;

b) cuando la fecha no haya sido señalada, la demanda debe presentarse, al menos, con **dos meses de antelación** a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador/a.

El calendario de vacaciones

El art. 38.3 ET establece que *“el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”*.

El calendario de vacaciones es, pues, obligatorio establecerlo y hacerlo público, de modo que todos los trabajadores/as conozcan con dos meses de antelación la fecha de disfrute de sus vacaciones, y puedan programar debidamente su tiempo libre.

Vacaciones y baja maternal

La jurisprudencia es rigurosa en el sentido de que, una vez fijado por convenio un período de disfrute de vacaciones por suspensión de la actividad de la empresa, o establecido de otro modo y notificado con la antelación exigida, no cabe fijar un nuevo señalamiento en caso de caer el trabajador/a en situación de incapacidad temporal, o en caso de baja maternal.

Es conveniente, por tanto, prever tal situación a la hora de negociar el convenio colectivo.



Derecho a la intimidad

El Tribunal Constitucional ha declarado en Sentencia de 10 de abril, que la instalación por la empresa de micrófonos en lugares donde se realiza la actividad laboral propiamente dicha vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores/as.

Para el Tribunal, resulta inaceptable la premisa de que los trabajadores no pueden ejercer su derecho a la intimidad en la empresa, con excepción de determinados lugares (vestuarios, servicios y análogos), ya que el contrato de trabajo *“no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución reconoce al ciudadano...”* por más que pueda modularlos.

Movilidad geográfica y grupo de empresas

En el sector del textil de Bergara, la estrategia de la patronal baraja plantear medidas de movilidad geográfica, con traslado de trabajadores/as a Valencia, entre empresas de un mismo grupo.

Hay que recordar que el art. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores únicamente contempla la posibilidad de traslado a un *centro de trabajo distinto* de la misma empresa, y no la movilidad dentro de empresas de un mismo grupo. La doctrina resalta, además, la voluntad de la ley, que después de sucesivas reformas ha mantenido siempre los mismos términos: movilidad entre *centros de trabajo* distintos de la misma empresa.

Reglamento de la Inspección de Trabajo

Desde el 1 de marzo está en vigor el nuevo Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El problema es que ya la Ley de la Inspección de 1997 optó por una estructura centralista de la Inspección, de forma que el Reglamento sigue incidiendo en la misma.

Un dato es que las actuaciones inspectoras sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una Comunidad Autónoma se ejercerán desde una Dirección Especial de Trabajo y Seguridad Social, un órgano inspector de ámbito territorial nacional.

Todo ello en el contexto del incumplimiento generalizado de la normativa laboral, así en materia de prevención de riesgos y de contratación.

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.

¿Justicia?

La justicia y el rigor de las leyes no se aplica por igual para todos. Las empresas, además de tener vías para defraudar, encuentran luego apoyo en los jueces. Es lo que he comprobado en mi caso concreto:

Trabajé durante 28 años para Hernando e Hijos, empresa dedicada a la librería al por mayor. Cuando la empresa nos despidió el año pasado a varios compañeros y compañeras, alegó descenso en las ventas. Sin embargo, durante años y en facturas no declaradas, había estado ingresando unos 20 millones adicionales.

A pesar de que en el juicio ante el Juzgado de lo Social se presentaron estas facturas no declaradas a Hacienda, los jueces hicieron oídos sordos y dieron por bueno el despido por razones económicas. Lo mismo hizo el TSJPV.

¿Qué es lo que tenemos que hacer los trabajadores y trabajadoras para que los jueces no den siempre la razón a los patronos? ¿Tenemos que llevar nosotras el dinero que ellos defraudan?

M^a Pilar Carrillo Díaz (Bilbao)

Cansancio

Cada vez se percibe más en los rostros de la convivencia diaria. Cansancio.

Estamos cansados de vivir algo que no hemos elegido, cansados de

escuchar que la culpa es de unos o de otros, cansados de la falta de movimiento, de la falta, en definitiva, de soluciones.

La solución no es fácil, pero vivir con la sensación de que este mundo está manejado por locos tampoco lo es.

Entre políticos y ETA nos tienen estrangulados. De un lado, muchos profesionales mediocres, que se dedican a la política llenando sus discursos de palabras fáciles y vacías, ante el desconcierto general. De otro, activistas que no aciertan a dejar una dinámica de lucha armada en la que parecen atrapados.

Unos y otros se retroalimentan, se necesitan, son el perfecto matrimonio que, muriendo uno, no tiene sentido la existencia del otro.

Así lo soportamos el resto de la ciudadanía, mientras no se den ciertas crisis como:

* que mandemos a la mierda a toda esa banda que vive de la política porque no tiene otro sitio a dónde ir.

* que dentro del mundo de ETA, decidan tomar *la palabra y el poder* aquellos que piensan que la única solución es la vía política, la vía del diálogo.

Esto último requiere una valentía extraordinaria, puesto que levantar el dedo en una organización es salirse del tiesto.

Así que, entre la falta de valentía de unos y la escasez de políticos de talla que dirijan un discurso que vuelva a ilusionar a la sociedad, los y las ciudadanas que componemos este país vivimos una realidad virtual.

Mientras tanto, tenemos el fútbol, los toros, *Gran Hermano*, culebrones, etc. Ya se sabe, desde el tiempo de los romanos: pan y circo.

Las tasas de paro y de desigualdad social demuestran que se han olvidado del pan y el circo tiene demasiados payasos.

C. Heras (Bilbao)

E S ALDIAK HAN DICHO

* "ERA UN PRINCIPIO DE LA DEMOCRACIA, EL DE LA JUSTICIA DISTRIBUTIVA, EL REPARTO DE LA RIQUEZA: SE FUE"

Eduardo Haro Tecglen, *columnista*

* "HEGO AFRIKAN 43 MILIOI BIZTANLETIK 4 HIESAK KUTSATUTA DAUDE. HIESA ERABATEKO HONDAMENDIA DA. AZKEN BATEAN, GURE BIZIMODU OSOAREKIN DU ZERIKUSIA. ERANTZUN BEHARREKO GALDERAK SORTARAZTEN DITU: ZER EGIN DUGU MUNDU HONEKIN, POLITIKARI DAGOKIONEZ? ZER DA GARAPENA GURETZAT?"

Nadine Gordimer, *Literaturako Nobel saridun hegoafrikarra.*

* "INGELESAREN ERASO KULTURALAK AZTORA DITZAKE, EDO INMIGRAZIO HANDI BATEK, BAINA HORIEK GAUR EGUNEKO ZIBILIZAZIOAREN AJEAK BAIZIK EZ DIRA. GAINERAKOAN EUSKAL ABERTZALETASUNA DA, BERE KONTZEPTU NORMALDUA ZALANTZAN JARTZEN DUEN ERREALITATEA ETA HORREGATIK MINTZATZEN DIRA HAIN SUTSUKI BERE KONTRA."

Hasier Etxeberria, *kazetaria.*

* GLOBALIZAR NO ES EXTENDER EL MAPA DE LOS PUEBLOS SINO CORTARNOS LAS IDEAS AL CERO, COMO EL PELO"

Francisco Umbral, *articulista.*

* "POLITIKARIEK SEKULA HITZA BAZTERTU BEHAR DUTE, ETA ARERIOEZ ESATEN DUTENAREKIN KONTUZ IBILI, AZKENEAN ADISKIDE EDO GOBERNUKIDE IZAN BAILITEZKE, ULSTER EDO HEGO AFRIKAN LEGEZ"

Desmond Tutu, *Bakearen Nobel saria.*

* "LAN-ISTRIPU ETA -GAITZEK SORTZEN DUTEN KOSTUA GIZARTEAREN PRODUKTU NAZIONAL GORDINAREN %2,6 ETA %3,8 ARTEKOA DA, HOTS, 185 ETA 270 MILIOI EURO ARTEKO KOPURUA, AUSTRIA EDO BELGIKAKO BPG-AREN MAILAKOA"

Hans-Horst Konkolewsky, *Europako Lan-Seguratasun eta -Osasun Agentziako zuzendaria.*

* "KOMUNIKABIDEEK BAKEGINTZARI SEKULAKO MESEDEA ETA KALTEA EGIN DIEZAIOKETE. ETA, BATEZ ERE, INGURUNE BATZUETATIK SEKULAKO KALTEA EGITEN ARI DIRELA USTE DUT"

Iñaki Beristain, *artikulugilea*

* "SI LAS POLITICAS SOCIALES SE HAN DE ELIMINAR, SI LOS PENSIONISTAS HAN DE PAGAR PARTE DEL GASTO FARMACEUTICO, SI LOS PARADOS TIENEN QUE VIVIR DE LA CARIDAD DE SUS FAMILIARES, SI LOS SALARIOS PIERDEN PODER ADQUISITIVO, ¿A QUIEN LE IMPORTA QUE LA ECONOMIA VAYA BIEN?"

Juan Francisco Martín Seco, *economista*



HEMEROTEKA

JOXE AZURMENDI, pentsalaria
EGUNKARIA, (00-VI-3)

Etika komunitate batean bakarrik da posible; pertsona batek bestea balio absolututzat aitortzea, alegia. Hori da bai komunitatearen eta bai etikaren azkeneko fundamentua. Baina komunitatea honezkero kontzeptu konplexua da, eta globalizazio aroan nolabait gizadi osoa bihurtu da gure komunitatea. Espainian eta Frantzia milioi bat lagun oraintxe goseak hiltzen balego, inmoralkeria publiko jasanezina irudituko litzaiguke. Baina aski da haien eta eta gure artean putzu mediterraneo txiki bat egotea, arazo ekonomikoa dela pentsatzeko, ez morala. Hori ikaragarria da.

Eta gero betikoa: Estatuak gaintuak daude, ez gara nazionalistak... diskurtso unibertsalista guztia. Gezur hutsa. Horregatik, balioen unibertsaltasuna urgentea da. Onarpen eta aplikazio unibertsala. Esan dezagun garbi: Etiopiako andere eta gizon goseak ez dira nire komunitatea. Doazela infernura; ez ditut anaia-arrebatzat nahi.

Eta hori segurtatzen duen sistema bat daukagu, kapitalismoa deitzen dena. Askatasuna, bizitzaren errespetua eta beste esaten ari bagara, orduan horiek balio unibertsalak izan behar dute. Demokraziak, kanpora begira, komunista eta faxistekin konparazioan adibidez, etikaren eta pertsonaren balioaren izenean legitimatu nahi izaten du bere burua. Kontzientzi askatasuna eta beste omen dira inportanteena. Baina bere barruan efikazia ekonomikoa da inportanteena, hor kapitalak eta makinek kontatzen dute, ez pertsonen. Demokrazia kapitalistaren problema hori da.

Baina problema ez da barruan kontrerasan bat edukitzea, baizik, komunismo desagertuz gero, kontraesanak eragile sozial bat izateari utzi izana. Neoliberalismo basatiena libre. Pertsonak, hala, makinak erabiltzeko makina txiki batzuk bakarrik bihurtu dira.

Mendebaldeko gizarteetan milioika inmigrante bizi da, eskubide zibilik gabe eta boz eskubiderik gabe, esate baterako. Estatu demokratikoen munduko edozein partetan nahi duten bezala interbenitzen dute, beste Estatu batzuetan, Iraken edo Serbian adibidez. Garapen ekonomikoaz jada ez da posible kongresu bat egitea inguruan eskandaluren bat ikusi gabe, Hirugarren Munduagatik edo ekologiagatik. Horregatik, boterearen eta politikaren legitimazio defizit logikoak

botere horrexen diskurtso etikoaren inflazio bat ekarri du. Baina badago beste zerbait. Sobiet Batasunaren eta komunismo *zientifikoaren* desagertzearekin, utopia bere erro etikoetara itzuli da. Gaur ezker eta utopia ez du definitzen historiaren teoria batek edo programa ekonomikoren batek. Utopia berriro utopia bihurtu da, utopia soil-soila, bere ederrarekin eta ahularekin aldi berean.

FITO RODRIGUEZ, EHuko irakaslea
EGUNKARIA, (00-6-14)

Mundua ez da borobila

Globalizazioaren azpian ekonomia antolaketa berria dago, non finantzabideek industrializazio modernoaren egituraketa desegingo duten, aurreko lan harremanak ere desitxuraturuz. Honetan, ezin esan inolako mundializazioa ezarri denik, baizik eta Amerikar Estatu Batuen inperioak bere agintea mundu osora zabaltzea lortu duela. Beraz, globalitate garaian bai kulturalki hedaturiko *American way of life*, baita amerikar beharren arabera ekonomia borobildua ere ditugu funtsezko zutabeak. Dagoeneko, bada, modeniak eraikitako gizartea, bere estatu-nazioa, kultura bereiztua eta guzti, bere industrializazio eta merkatu nazionala babesten zuen legeria propioaz... desagertuta dago.

PUNTO FINAL OROZ



OROZ (2000-VI-21)

¡Ya les vale!

Nuevo asesinato. El último asesinato de ETA ha dado de lleno en una familia vinculada a ELA: la víctima, Jesús María Pedrosa, concejal del PP en Durango, era miembro del sindicato desde hace catorce años; su mujer, Mari Carmen, y su hija Ainhoa, también son afiliadas. Por eso, José Elorrieta dijo que la presencia de personas como Pedrosa en ELA era para enorgullecerse, y que echa por tierra la falacia de la división en la sociedad vasca: "la inmensa mayoría de este pueblo apuesta por el diálogo y la convivencia, aceptando la pluralidad".

Para ELA, el asesinato de Pedrosa "es un atentado contra la voluntad de convivencia, de integración y de vida en común. La estrategia de división, enfrentamiento y polarización de la sociedad vasca ha recibido un nuevo impulso con este crimen". Con todo, y haciéndose eco de la inmensa mayoría de nuestro pueblo, el sindicato seguirá con su compromiso por la integración, el diálogo y la convivencia.

Más rebajas fiscales? La cosecha fiscal de las haciendas forales vascas va bien. La vizcaína está recaudando más de lo presupuestado. Y lo primero que se le ocurre al diputado general, Josu Bergara, es hablar de nuevas rebajas fiscales, sobre todo en el impuesto de sociedades (el que grava los beneficios de las empresas). Una cosa es ser amigo y benefactor de los empresarios, y otra, tratar de demostrarlo cada vez que se presenta la ocasión. ¿Acaso olvida Bergara que las empresas están ganando más que nunca, y que la presión fiscal es de las más bajas de Europa?

Al menos, si cuando los sindicatos reclamamos coberturas sociales dignas, los responsables de las instituciones vascas no nos vinieran con lágrimas de cocodrilo, diciendo que no hay dinero para el salario social, para mejorar la sanidad pública o la enseñanza, para ningún gasto social, en suma, y que hay que recortarlo...

Atraco repetido. Hace años, cuando el Gobierno español dejó en manos de la Forcem (o sea, de CEOE, UGT y CC OO) los fondos destinados a formación continua –la destinada a trabajadores en activo–, obtenidos de las cuotas obligatorias a la Seguridad Social, ignorando con desprecio el acuerdo existente en la CAPV, ELA denunciaba el 'atracó' de la formación continua.



Los parcheos acordados entre PP y PNV, al socaire de transacciones parlamentarias y apoyos transitorios al Gobierno, salvaron los trastos de manera provisional y muy precaria; Hobetuz, fundación vasca para la formación continua, pudo financiar a trancas y barrancas, según llegaban fondos de Madrid, los cursos presentados para su aprobación.

Ahora, volvemos a la situación de partida: Los patronos de la fundación española 'donan' benévolamente a Hobetuz 1.500 millones de pesetas –el equivalente a las cuotas supe-ra los 5.000 millones–, y el ministro de Trabajo Aparicio dice que sin acuerdo político con los nacionalistas no hay 'tela' para Hobetuz: miles de millones cotizados en Euskal Herria se repartirán entre las organizaciones citadas. ¿Será un atraco? ¿Será apropiación indebida? Que lo decida alguna persona experta en leyes penales.

La cuestión es que no podemos seguir a la espera de los favores o desaires de Madrid. Todo el mundo está de acuerdo: la formación de las personas en activo es decisiva para el futuro de un país. Lakua debería liderar posiciones políticas firmes; al menos similares a las asumidas cuando le tocaron el Concierto Económico.

Estatutistas. El PP anunció hace un tiempo que remarcaría la presencia del Estado en nuestro país. Y desde luego, por falta de viajes relámpago de peperos que no quede: Cualquier pretexto vale, actos políticos partidarios, citas sociales



o culturales, para que ministros, altos cargos y figuras del más alto rango en el Estado se dejen caer por las tierras del 'Norte'. Por ejemplo, es sintomática la insistente presencia de la Casa Real en Navarra, último territorio conquistado por la monarquía castellana.

Uno de estos raudos viajes corrió a cargo del ministro de Administraciones Públicas, Jesús Posada, que vino al congreso federal del sector público de Comisiones (¡lo que da da sí el diálogo social a la española!). Este alto representante del PP, partido que se dice acérrimo defensor del Estatuto de Gernika, dejó claro una vez más, contra lo que dice el texto estatutario, que la Seguridad Social y el INEM no se transferirán nunca, e invocó —cómo no— el totem, el principio de la 'caja única', que rima con el lema 'una, grande y libre'.

Algunos quieren al Estatuto, pero embalsamado a la manera soviética: el régimen comunista veneraba la momia de Lenin,

Erregimen sobietarrak
Leninen hilotza
mausoleoan zuen eran
maite du PPK Estatutua

a pesar de que el cadáver se iba corrompiendo lentamente en su mausoleo moscovita. Ya lo dijo Elorrieta en Gernika: "está muerto; lo han matado". Y son sus liquidadores los que nos lo quieren endosar como la clave de la convivencia en Euskal Herria.

Adivinanza. El personaje en cuestión decía, en su despedida del cargo que había ocupado durante tres años, "la fama de duro me honra", porque, según dice, se la han puesto los *radicales*. Parece que recibir palos a manos de las fuerzas policiales en una manifestación pacífica —a favor del euskara o de la liberalización de una autopista— es ser radical.

Fiel a su fama y a su carácter, no ha defraudado en su nuevo destino: Los trabajadores de Sintel, antigua filial de Telefónica, habían convocado una protesta para el 13 de junio en Madrid, pero el fulano les denegó la autorización porque no cumplieron los plazos legales. El cabreo de esta gente llegó a tal grado que se montó un follón enorme: hubo ocho heridos, entre policías y manifestantes, y un concejal madrileño de IU fue detenido, "por abrir la cabeza a un policía", según el siempre ecuánime y objetivo diario *La Razón*. La información no especifica si fue arrestado algún policía por las heridas causadas a los manifestantes. Seguro que sí.

El personaje, por si alguno no había caído, es Francisco Javier Ansuategui, añorado ex delegado del Gobierno en Navarra. Ha empezado en Madrid con tan buen pie que, en menos de un mes, ha conseguido que empiecen a pedir su cese gracias a tres intervenciones tan gloriosas como la que hemos relatado.

Inmigrantes e ilegales. El PP y la mayoría de los medios de comunicación, que bailan al son de aquel, mantienen una actitud esquizofrénica en la cuestión de la inmigración: Lo que tachan de 'racista' y 'xenófobo' en boca de Arzalluz, por su desafortunada frase mitinera acerca de Franco, la inmigración a Euskal Herria y un posible referéndum de independencia, se vuelve 'sentido de Estado' y 'responsabilidad institucional' cuando hablan de impedir la entrada de personas que, movidas por el hambre o la persecución política, llegan a la península para poder vivir mejor.

Mayor Oreja dice que la inmigración será el principal problema de convivencia en el futuro. Eso, más la intención del titular de Interior de regularizar la situación de las personas 'ilegales' tras nada menos que cinco años de residencia, para facilitar las expulsiones, da la medida de quiénes son los verdaderos xenófobos y quiénes van a obligar a miles de personas a hacer las maletas. Por cierto, no es que la regularización suponga equiparación de derechos: el Gobierno pretende que "el inmigrante regular tenga casi los mismos derechos que cualquier otro ciudadano". Ya se sabe, la igualdad acaba en Algeciras...

De momento, entramos ya en verano. Espero que todos y todas disfrutemos de unas merecidas y tranquilas vacaciones. Nos veremos en septiembre. Para entonces, tras el ascenso de Osasuna, cuatro equipos de fútbol vascos, uno por cada territorio del sur de Euskal Herria, habrán empezado a disputar la 'Liga de las estrellas'. ¿Cómo lo habrá permitido Sanz?

J. Mendiola

Euskal Presoak Euskal Herrira

JORNADA HISTÓRICA

Por el diálogo y la distensión

**EUSKAL PRESOAK
EUSKAL HERRIRA**



*Langilegoarekin
bestelako gizartea*

Euskal presoak Euskal Herrira – Por el diálogo y la distensión – Langilegoarekin bestelako gizartea” fueron los lemas de la jornada de reflexión y reivindicación que, entre el 30 de junio y 1 de julio, reunía a unas 1.000 personas, entre cuadros y militantes de ELA, en un encierro-ayuno en la Feria de Muestras de Bilbao.

La jornada estuvo presidida por la

reivindicación de los derechos de los presos y presas y la exigencia de una política penitenciaria que respete los derechos de estas personas y deje de castigar arbitrariamente a sus familias.

Por otra parte, tal como dijo José Elorrieta, secretario general, “ en una coyuntura con dificultades e incertidumbres como la que estamos atravesando, ELA tiene el derecho y la responsabilidad de decir cómo ve las cosas y este acto es una ocasión para ello”.

Modelo social distinto

La reivindicación de un modelo social distinto estuvo presente en la jornada. Las trabajadoras y trabajadores tienen sus intereses de clase y prioridades sociales en este proceso, algo que muchas veces se olvida: Un soberanismo sin justicia social pierde gas y fuerza expansiva en la sociedad.

ELA insiste en la necesidad de diálogo y distensión, objetivos por los que lleva años luchando, y que son hoy más necesarios que nunca: diálogo, para abordar los problemas que están en la raíz del conflicto vasco, y distensión, para facilitar la convivencia, el respeto de los dere-

chos de todas las personas y el clima necesario para la suma de fuerzas.

Diálogo y distensión

La gente, sea de la opinión política que sea, pide que se dialogue para arreglar los problemas, porque es algo de sentido común. El secretario general de ELA añadía, además, que “la gente tiene la impresión de que algunos sacan tajada electoral y ventajas políticas a esta situación de enfrentamiento y sufrimiento”.

Por eso la exigencia ciudadana es cada vez mayor: “que los responsables políticos asuman sus responsabilidades y se dediquen a arreglar las cosas, en vez de a empeorarlas”.

