

Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL

GARON ETA

ITXARROPEN

BERRI ON



■ 1988-1998
RETRATO DE
UNA DÉCADA

José Elorrieta
cumple
10 años
al frente
de ELA

Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 68

- 3 EDITORIALA** EDITORIAL
Abenduak 14: hamar urte
- 5 HARIRA** HABLANDO CLARO
Amaia Aldasoro, del gabinete técnico, escribe sobre Calidad (2)
- 6/7 ZER BERRI** ACTUALIDAD
Negociación colectiva y actividades confederales
- 8/9 ERREPORTAIA** REPORTAJE
Mayoría sindical voto a voto. Casos y datos sobre elecciones sindicales
- 10 INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
Humos sobre ruedas
- 11 SALUD LABORAL** LAN OSASUNA
Peligro, ¡pantallas!
- 14/15 MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
Repensar el sindicalismo
Enplegu helburu. El pueblo ruso paga la crisis. Cooperación con criterio
- 22/23 EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
Aberastasuna, gora; soldatak, ez
Laburrean
- 24/25 GURE JENDEA** GENTE NUESTRA
"Todo corazón". Mamen Guimerans dedica gran parte de su tiempo al voluntariado
- 26/27 LEGEAREN BUELTAK** PAGINAS JURIDICAS
laneko ordutegiaren antolaketa ugazabaren esku
El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial
- 28/29 ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas, frases y hemeroteca
- 30/31 HILEKO KRONIKA** CRONICA DEL MES
Ardor guerrero

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria / Director : German Kortabarria
Koordinatzailea / Coordinadora: Nerea Ispizua
Idazlariak / Redactores: Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Bizente Harriola, Amaia Betelu, Iñigo Sagarna eta Amaia Aldasoro
Argitarazle / Edita: ELA, Euskal Sindikatua
Moldiztegia / Imprime: Gestingraf
Lege Gordailua / Depósito legal: BI-195-98

4

Falso antídoto

En la sección de "Con nombre propio" la responsable del Área de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y el responsable de Jóvenes analizan la situación de ambos colectivos, los más castigados en el mercado laboral.



12 13

"Bake mezulari

Gatazka egoeran hedabideen zein paper izan behar duten aztertu zuten Geoff Martin eta Noel Doran kazetari irlandarrek.

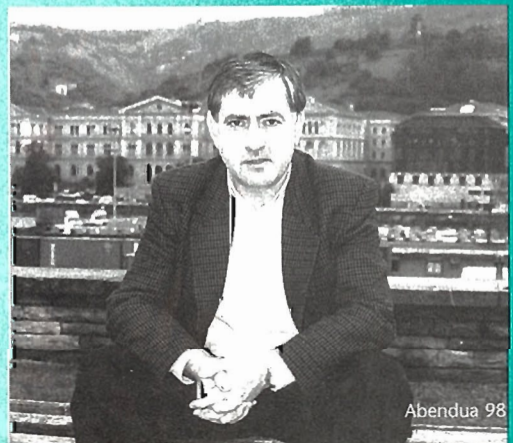


16 21

1988-1998

Retrato de una década

José Elorrieta, secretario general de ELA, analiza en una amplia entrevista los hechos más significativos del periodo 1988-1998 cuando se cumple una década de su llegada a la secretaría general.



Abenduak 14: hamar urte

Hamar urte bete dira 1988ko abenduaren 14an gazteentzako enplegu planaren kontrako greba orokorra egin zenetik. Greba erabatekoa izan zen estatu osoan eta PSOEn gobernuak, zaplazteko latza jaso ondoren, atzera egin behar izan zuen.

Azken urteotako estatuko sindikalgintzaren historia ilunean une distiratsutat hartua izan den abenduak 14 hartan zerbait azpimarratzekotan sindikatuen arteko batasuna azpimarratzeak merezi du. 1985an pentsio erreformaren aurka egindako greban batasun hori ELA eta CCOO sindikatuera mugatu bazen, abenduak 14koak orduko hiru sindikatu nagusien erabateko elkarlana lortu zuen.

Sindikatuon arteko hurbiltze hartan erabakigarria izan zen gure ustez sindikalismo espainolak gobernuaren jokabide neoliberalen aurrean planto egin eta itunen bidetik apartatu izanak.

PSOEn gobernuarekiko UGTk hartutako jarrera berria zen, aspalditxotik egosten ari bazen ere. Trantsizioaren haseran Nicolas Redondoren zuzendaritza taldeak partidu eta sindikatuaren arteko uztartzearen aldeko ildoari jarraitu zion: partiduaren garaipen politikoak ekarriko zuten sindikatuak bereak zituen helburu sozialak legeen bitartez ezartzeko aukera; partiduaren garaipenari laguntzea zegokion, beraz, sindikatuari. Baina usteak gero eta ustelago gertatu zitzaizkion Redondori, Gonzalezen lege-berrikuntzak eredu sozialdemokrata baztertu eta neoliberalismoaren aginduetara makurtzen joan ahala. 1985ko pentsioen erreformaren ondorioz gaiztotuta zegoen harremana erabat eten zuen gazte-enplegurako planaren aurkezpenak. Redondoren pazientziak gainez egin zuen eta duintasuna interes eta familiako lotu-rei nagusitu zitzaien.

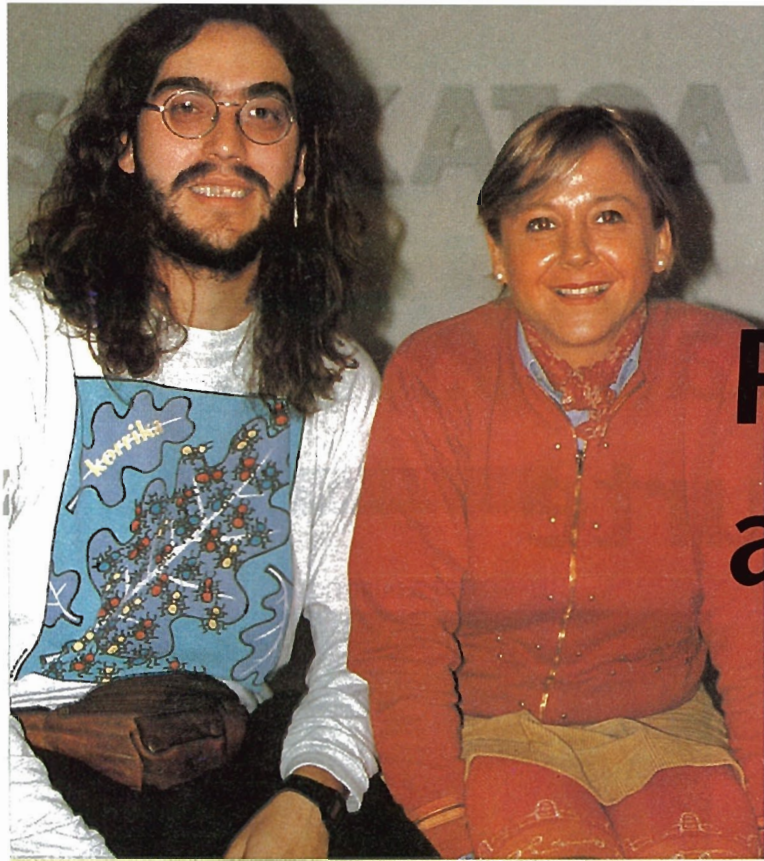
Abenduak 14ak hobetze bidean jarri zituen ELA eta sindikalismo espainiarraren arteko harremanak. Aspaldiko partez, bi sindikatu espainiar nagusietako zuzendaritzak ELAren zuzendaritzarekin bildu ziren. Aspaldiko partez baita ere, 1989an lan hitzarmenen negoziatorako irizpide bateratuak hitzartu ziren. Zoritxarrez, 1988ko abenduak 14ak irekitako prozesua laister agortu zen.

Sindikatuon lankidetzaren garapen eza aztertzerakoan, bi arrazoi aipatu genitzake. Bata, UGT eta CCOOen arteko berreskuratu berri zuten batasunaren helburu premia kotzat lan harremanen eredu "nazionala" finkatzea jarri izana. Bestea, espainiar sindikalismoak berriro ere boterearekin konponetzearen alde egin zuen apustua. Zentralismoa eta menpekotasuna, beraz.

Berpiztu al liteke gaur 1988ko abenduak 14aren inguruan lortu zen giroa? Berritu al da orduko indar metaketa? Noski, berpiztu eta berritu beharra dago, gainera. Eta neurri batean berpizten eta berritzen ari dira ELA, LAB eta beste sindikatu batzuen arteko elkarlanari esker. Gaur gaudenok gaude euskal lankidetzaren sindikalean, eta nahiago genuke ez daudenak ere baleude. Mugimendu sindikal osoarentzat, euskal sindikalismoa barne, hobetako litzateke. Baina garbi eduki behar dute ezin direla errepikatu 1988ko abenduak 14aren ondoren iriki zen prozesua eten zuten erruak. Eta azken urteotan euskal sindikalgintzan sindikalismo abertzaleak emandako urratsak edozein prozesuri abiapuntu berria jartzen diotela.



Las calles de Bilbao, prácticamente desiertas el día del paro general del 14 D, como se aprecia en la foto.



Falso antídoto

Si aceptamos que el *status* social viene dado en gran medida por el *status* laboral, la falta de consideración social de este tipo de trabajadores/as será evidente. En consecuencia, la falta de consideración personal y la no consideración de la importancia del trabajo desarrollado. Se trata de sobrevivir como se pueda y, siendo las reglas del mercado cada vez más flexibles (aún no por lo visto lo suficientemente flexibles para la patronal) se acepta cualquier cosa a cualquier precio.

Y mientras nosotros/as seguimos defendiendo la reducción de la jornada sin reducción salarial como medida de reparto del empleo y por lo tanto de la riqueza, otros se han afanado y han dado con el **antídoto** perfecto a esta reivindicación. Precarizan y crean nuevas forma de empleo que en absoluto sirven para repartir la riqueza que se genera.

La fórmula magistral del antídoto: un poco de **trabajo temporal** (un 83% para los/as jóvenes y un 35% para las mujeres), un poco de **trabajo gestionado por ETTs** (un 25% del total de los contratos, por lo tanto no tan "temporales"), un poco de **trabajo a tiempo parcial** (el 75% para las mujeres), un poco de **trabajo subcontratado** a otras empresas a las que les pierde la pista, algún que otro **trabajo por obra o servicio** y excipiente sorpresa (algún **trabajo en economía sumergida**, informal, negra, marginada, invisible o como se le quiera llamar).

Indicaciones: estados carenciales y de necesidad después de una búsqueda infructuosa por el mercado "formal".

Posología y modo de uso: agítese (si es que recordamos lo que significa, pues cada vez se agita menos nada) y úsese a discreción en función del grado de desesperación.

Contraindicaciones: no es compatible con el empleo de calidad que reivindicamos, ni con nuestro empeño en no aceptar la existencia de trabajadores/as de primera y de segunda, ni con el modelo social por el que luchamos.

En los últimos años estamos asistiendo a un deterioro progresivo de las relaciones y los derechos laborales.

El camino quedó abierto con una reforma laboral que lejos de mejorar las condiciones laborales, supuso el pistoletazo de salida a todo un conjunto de normas, leyes y prácticas que, amparadas en la legalidad que el marco les posibilita, han ido flexibilizando el mercado laboral hasta límites insospechados, y que la sociedad en su conjunto soporta porque "es mejor trabajar en precario que no trabajar", y que parte del movimiento sindical incluso avala.

Algo, sin embargo, no cuadra cuando hacemos un repaso a la situación que nos intentan vender.

Las **tasas de paro** del Estado son unas de las más altas de la U.E. Sin embargo, cualquier variación al alza en las altas a la Seguridad Social copa grandes titulares en los medios de comunicación. Nos aseguran que se genera empleo (pero, ¿qué tipo de empleo?); que aumentan las tasas de ocupación. Y puede que efectivamente la gente esté más ocupada. Está más ocupada en buscar trabajo; en entregar currículums; en pasearse de una empresa a otra en busca de empleo; en apuntarse a múltiples cursos que alarguen su tiempo de formación; en "trabajos chapuza" que ayuden a paliar los problemas derivados de la falta de un trabajo en condiciones...

Estamos asistiendo (casi impasibles -laissez faire, laissez passer- ante lo inevitable) a un desmantelamiento de lo que hasta ahora considerábamos mercado "formal" y a la creación de un nuevo mercado de trabajo marginal, precario, que permite en muchos casos el acceso al mundo laboral, pero que en absoluto permite tener la consideración de sostengo de un proyecto de vida propio.

Y en este grupo en el que mayoritariamente entran los/as jóvenes y las mujeres, cada vez con más frecuencia, una vez instaurado, van teniendo cabida también aquellos trabajadores que por una razón u otra pierden el tren dentro de ese "primer grupo". Bajo la falsa apariencia de mejorar la situación de estos dos colectivos, utilizan la coyuntura para, en realidad, flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores/as.

BEGOÑA DIEZ DE ULZURRUN

Area de Igualdad

LUIS FERNANDEZ

Area de Jóvenes

La evolución de la calidad (2)

Normalización y certificación

ducto o servicio cumple con los requisitos definidos por una norma o especificación técnica. Se trata de una herramienta para verificar la aplicación de la normalización y para implantar en las empresas sistemas de evaluación de la calidad. Centrándonos en el factor calidad, queda patente la fuerte vinculación que la competitividad tiene con estas dos actividades. De ahí que en la carrera por mejorar la competitividad la utilización del instrumento certificación sea vital.

En las actividades de normalización y certificación a nivel internacional destaca la Organización Internacional de Normalización (ISO). Una federación mundial de organismos nacionales de normalización que en la actualidad agrupa a cien miembros, uno por cada país. El objetivo fundamental de ISO es promover el desarrollo de la normalización y las actividades relacionadas a nivel mundial con el fin de facilitar el intercambio internacional de bienes y servicios y el desarrollo de la cooperación de las actividades intelectuales, científicas, tecnológicas y económicas.

Normas ISO

El resultado de los trabajos desarrollados por ISO son las normas internacionales del mismo nombre. El campo de actividad de ISO cubre la normalización en todos los campos, excepto el electrotécnico y el electrónico.

Los trabajos de ISO se desarrollan en 2.754 órganos técnicos. Más de 30.000 expertos de todo el mundo participan cada año en los mismos.

En 1987 la Organización Internacional de Normalización (ISO) aprobó un conjunto de normas que ha supuesto una revolución en el mundo de la normalización, ya que no especifican requisitos concretos de productos sino que marcan unos sistemas de gestión aplicables a cualquier sector y a cualquier tipo de empresa. Se han denominado normas de tercera generación.

De esta manera, y siguiendo el modelo vigente en otros países más avanzados en esta ciencia, las normas ISO 9000 no son más que un modelo de gestión, el cual, una vez implantado, permite obtener la certificación. Es decir, la certificación como consecuencia o resultado de un trabajo seriamente realizado y que aspira a su mejora, renovación y permanencia en el tiempo.

Las empresas del sector industrial han asumido ya desde hace unos años la importancia que tiene la gestión de la calidad como elemento estratégico, sin embargo, las sociedades que operan en el sector servicios han comenzado recientemente a tomar conciencia sobre este tema. La Organización Internacional para la Normalización (ISO) ha elaborado la norma ISO 9004, diseñada expresamente para certificar a las empresas de este sector.

Dentro de la familia de Normas ISO 9000, las más importantes son:

- ISO 9001. Modelos para el aseguramiento de la calidad en el diseño, desarrollo, la producción, la instalación y el servicio postventa.
- ISO 9002. Modelo para el aseguramiento de la calidad en la producción y la instalación.
- ISO 9003. Modelo para el aseguramiento de la calidad en la inspección y los ensayos finales.

Es importante destacar que estas normas, al igual que el resto de las elaboradas por ISO, tienen un carácter puramente voluntario, y que su elaboración sigue los procedimientos establecidos por ISO.

AMAIA ALDASORO

(Gabinete Técnico)



Las actividades de normalización y certificación son los pilares básicos sobre los que se sustenta la calidad en todo el mundo. Desarrollan un papel fundamental en la circulación por el mercado de productos, servicios y personas. Sin embargo, para poder realizar el proceso de certificación hay que desarrollar en primer lugar la actividad que la hace posible: la normalización.

La normalización es un acto consensuado que se plasma en un documento técnico mediante el cual fabricantes, consumidores, usuarios, investigadores y Administración acuerdan las características técnicas que deberá reunir un producto o servicio. Los fines principales de la normalización son: la simplificación en los procesos productivos; la defensa de los intereses de todas las partes interesadas tanto en la producción como en el consumo; la economía en la producción; la seguridad, la salud y la protección de la vida, así como la eliminación de las barreras comerciales.

Por su parte, la certificación es la acción de acreditar, por medio de un documento fiable emitido por un organismo autorizado, que un determinado pro-

Negoziatio Kolektiboa

SERVICIOS PUBLICOS

Huelga en el Hospital de Basurto

El paro de dos horas convocado por los sindicatos ELA, LAB, SATSE, SAE, CCOO y UGT en el Hospital de Basurto en protesta por la falta de personal en el centro bilbaíno, fue respaldado mayoritariamente. La práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras que no debían cumplir los servicios mínimos decretados por el Gobierno vasco secundó la movilización. En este marco, cerca de 500 personas protagonizaron una concentración y participaron en un recorrido por las diversas instalaciones del hospital informando a los pacientes del motivo de la huelga.

182 camas menos en Txagorritxu

La sección sindical de ELA en el Hospital de Txagorritxu de Gasteiz ha denunciado la reducción de su capacidad habi-

tual en 182 camas durante el periodo vacacional navideño. Como consecuencia de ello, 11 de las 15 unidades de hospitalización de este centro sanitario se verán afectadas.

ELA considera que la reducción de camas articulada por la dirección de Txagorritxu provocará dificultades para nuevos ingresos, que requerirán ser postergados hasta que finalice el periodo navideño.

TRANSPORTE

Reducen la plantilla en el Puerto de Bilbao

La sección sindical de ELA en la Autoridad Portuaria ha denunciado la pérdida constante de puestos de trabajo en el Puerto de Bilbao. A pesar de que durante los últimos años el Puerto de Bilbao ha incrementado considerablemente sus beneficios y se mantiene operativo todos los días del año, la plantilla se ha reducido de 505 a 316 trabajadores y

los sueldos han perdido poder adquisitivo durante la última década. Un hecho, que contrasta con las inversiones millonarias que se han realizado durante este mismo periodo, señala ELA.

"Tras la transferencia del Puerto -concluye ELA- y ante la negativa de la dirección a negociar seguimos sin contar con un convenio colectivo para los trabajadores del Puerto de Bilbao", denuncian.

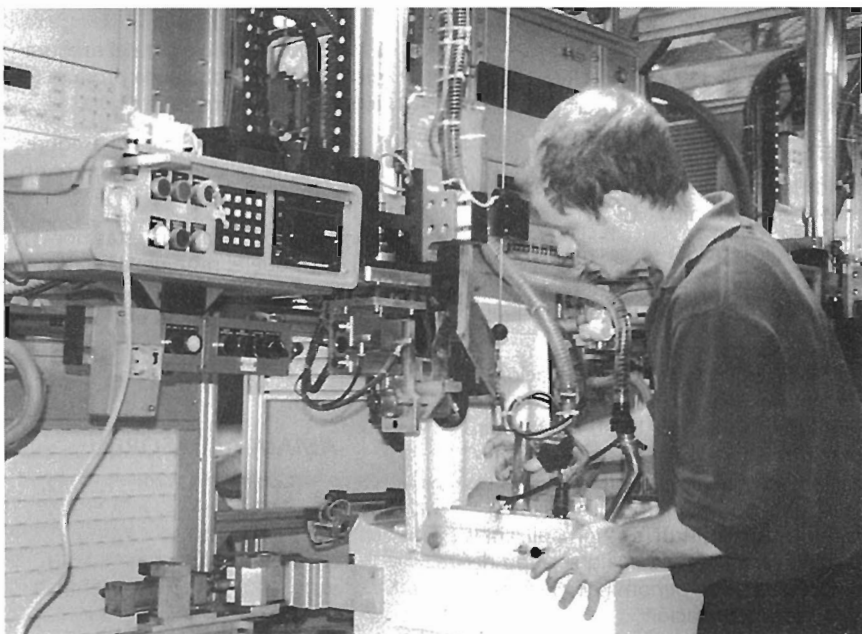
METAL

Medidas para limitar la contratación temporal en el convenio del metal de Gipuzkoa

La patronal guipuzcoana, Adegui, no ha contestado a la plataforma conjunta realizada por los sindicatos ELA, LAB y CCOO para iniciar las negociaciones de cara a la firma del convenio colectivo para 1999. La plataforma sindical recoge para el próximo año un incremento salarial del IPC de 1998 más un punto, una aportación del 1,75% por parte de trabajadores y empresarios a la EPSV-Geroa y mejoras en materia de contratación, entre otros aspectos.

Precisamente, la limitación de la contratación temporal será uno de los caballos de batalla en la negociación del convenio de 1999. En este sentido, en el texto se señala que "la empresa será obligada a transformar en indefinidos aquellos contratos establecidos para la realización de una obra o servicio que exceda en duración los doce meses, o transcurrido este plazo de tiempo, la obra o el servicio no hayan concluido".

En el caso de que las empresas afectadas por el convenio contraten los servicios de una empresa auxiliar, se exige que éstas garanticen a los trabajadores y trabajadoras los mismos derechos laborales y las retribuciones recogidas en el convenio del metal de Gipuzkoa.



UNIBERTSITATEA

Lanpostuen iraunkortasuna bermatzeko proposamena

ELAren iritziz, Euskal Herriko Unibertsitateko irakasleen ordainketa mailaren

homologazioa eta lanpostuen iraunkortasuna ez dago bermatuta. Duela urte eta erdi zenbait sindikatuk izenpetu zuten akordioa ezerezean geratu da eta arazoak bere hortan jarraitzen du. Akordioak zituen hutsuneak kontutan izanik, ELAk ez zuen izenpetu, eta emaitzak ikusirik, eztabaidari berriro ekiteko une aproposa dela dio. Era honetan, Euskal Funtzio Publikoan integratzeko urratsak ematea eskatzen du ELAk.

Confederación

Konfederazioa

ELA y LAB contra la reforma del IRPF en Navarra

Delegados y delegadas de los sindicatos ELA y LAB protagonizaron una concentración para protestar contra la Reforma del IRPF en Navarra durante su debate en el Parlamento foral. Previamente, el delegado del gobierno en Navarra, Francisco Javier Ansuátegui, trató de reventar la concentración, impidiendo que ésta se llevase a cabo en las inmediaciones del Parlamento. Algo que, en opinión de Jose Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, no debe extrañar a nadie. "Nos encontramos ante un personaje -señaló- que día a día se va superando en sus actitudes antidemocráticas".

La Reforma del IRPF recibió el apoyo de UPN y CDN, mientras que las restantes formaciones políticas votaron en contra del texto presentado por el Gobierno de Sanz.

Por otra parte, la Comisión de Industria del Parlamento Foral dio luz verde al Plan de Empleo pactado por los sindica-

tos UGT y CCOO con la patronal CEN, y que fue criticado por ELA y LAB, al considerar que el texto del acuerdo no establece medias concretas para favorecer la creación de empleo. "Se van a perder otros cuatro años. Los únicos beneficiados serán los sindicatos firmantes y la patronal, que van a incrementar sus ingresos por diversas vías, como la formación", señaló Otaegi.

Gabonetarako euskal presoak Euskal Herrira

Sindikatu eta alderdi politiko gehienetako ordezkariak hartu zuten parte Bilbon "Gabonetarako euskal presoak Euskal Herrira" lemapean burutu zen manifestaldian. Ekitaldi jendetsu honetan ELAko zuzendaritzaren ordezkariak izan zen. Jose Elorrietaren hitzetan, "auzia arazo bilakatu zaio gobernuari, eta aurrera dezakegu Mayor Orejaren politikak huts egin duela eta Oreja soberan dagoela" ELAko idazkari nagusiak, euskal presoek honez gero Euskal Herriran egon beharok zuketela azpimarratu zuen.

Juan Antonio Korta



Diciembre 98

EUSKO JAURLARITZARI DAGOKIO "HOBETUZ" EN ETORKIZUNA ZIURTATZEA

Hobetzuz", langileen prestakuntzarako euskal erakundearen etorkizuna erabat argitu gabe jarraitzen dugu. Nahiz eta normaltasun osoz aritu bere eginkizunean, finantzaketa ez dauka ziurtatuta. Madrilgo gobernuak uko egiten dio Euskal Autonomi Erkidegoko langileok etengabeko prestakuntzarako ordaintzen dugun diru kopurua bueltatzeari. Era guztietako aitzakiak jartzen ditu langileok prestakuntzarako ordaintzen ditugun 4.600 milioiak ez itzultzeko.

Ezin da honela jarraitu. Gure etorkizunerako erabateko garrantzia du prestakuntzak, eta alde horretatik onar ezina da Madrilgo gobernuen jarrera. Eraso honen aurrean, Eusko Jaurlaritzak bere neurriak hartu behar ditu. Gure ustez ezin du Madrilek egiten duenaren zain egon. Gasteiz nola edo hala ziurtatu behar du "Hobetzuz" en finantzaketa, eta horretarako baditu tresnak.

Langileok prestakuntzarako dugun eskubideak gutxienezko garantiak behar ditu, eta ezin du Madrilek une bakoitzean erabakitzen duenaren menpe egon. Behin baino gehiagotan entzun dugu langileen prestakuntzak balio estrategikoa duela, baina horretarako dugun tresna bakarraren etorkizun ekonomikoa ziurtatu gabe jarraitzen dugu.

Edu Markinez

ELAko arduraduna
"Hobetzuz" en

Todo parece indicar que ELA superará el 40% en la CAPV

Mayoría sindical voto a voto

EAEko enpresetan egin litezkeen hauteskudeen zatirik handiena burututa dagoelarik, eta Nafarroan asko aurreratu direlarik, ELAren prebisorik hoberenak ere betetzen ari dira eta sindikatuaren nagusitasuna botoz boto sendotuz doa. Euskal Herriko langileek ELAren zuten konfidantza berretsi dute, enpleguaren aldeko lana eta lan-baldintza eskasen aurkako borroka helburutzat hartu duen sindikatuagan, hain zuzen. Interes partikularren gainera, ELAK konpromiso tinkoa hartu du bestelako gizarte batera iristeko: zuzenagoa, elkartasunean oinarritua eta bakean biziko dena. Orriotan zenbait ordezkari berriren iritziak bildu ditugu, gehienak gazteak eta emakumeak. ELAren etorkizuneko belaunaldia dira.

DRAGADOS, BILBAO

ELA, para cambiar

El pasado 16 de noviembre ELA ganaba las elecciones en la empresa de construcción Dragados de Bilbao, obteniendo 4 de los 9 delegados en liza. Se da la circunstancia de que ELA obtenía por primera vez representación en esta empresa, por lo que el éxito era doble.

Dragados es la empresa de construcción más importante del estado. La central está en Madrid, y Bilbao es una dirección regional en la que trabajan unas 350 personas. Las razones de la importante victoria de ELA en Dragados son claras, según nos explican los nuevos delegados, Jon Juaristi, Isidro González, Francisco Maillo y Faustino Lorenzo. "Hasta ahora Dragados había sido feudo del CSIF. Durante años han hecho y deshecho sin consultar a nadie. Que ELA entre por primera vez en esta empresa y entre ganando significa que la gente quiere otra forma de sindicalismo".

El primer reto que se han marcado estos nuevos delegados de ELA es una actuación transparente y cercana a sus compañeros/as. "En estos momentos los trabajadores/as de Dragados están preocupados porque se están externalizando la mayoría de los servicios, pero nadie aclara de qué manera se va a realizar esa externalización ni en qué condiciones van a pasar los trabajadores/as afectados a esas empresas de nueva creación".

Transparencia. Información. Una nueva forma de hacer las cosas. Ese es el reto de los delegados de ELA en Dragados.



ARCE SISTEMAS, BILBAO

Chicas al copo

Arce Sistemas S.A. es una empresa del metal perteneciente al grupo Abengoa que se dedica a la realización de sistemas de control y gestión de peaje y parking. En Arce trabajan 51 personas, 33 varones y 18 mujeres. ELA presentó en esta empresa una candidatura compuesta exclusivamente por mujeres, cinco, y casi consigue un pleno.



Azucena Barcina, Mari Cruz Gabiola, Carmen Fernández, Mari Carmen Castro y Marisa Calvo componen la lista de ELA en Arce, la primera era ya delegada y fue la que animó, empujó casi, al resto a presentarse, y es que tal como afirman "decidimos hacer frente común porque nos parecía grave quedarnos sin representación por comodidad o pereza".

La principal preocupación que tienen las trabajadoras y trabajadores de Arce es el calendario laboral. "La dirección quiere alargar las jornadas, que lleguemos antes y nos vayamos más tarde. Su opción es que trabajemos menos horas todos los días para trabajar más días y en jornada partida, de mañana y tarde. Nos quitan los puentes, la jornada intensiva de verano", añaden. "Lo hacen, además, de manera progresiva para que no nos demos cuenta". Para este grupo de trabajadoras, esta medida es muy grave ya que supone acabar en unos casos con su vida familiar y, en otros, con su tiempo de ocio. "Todos/as tenemos derecho a una vida personal y familiar después del trabajo".

Tras varios años con la garantía mínima del convenio, el tema salarial es otro aspecto que quieren negociar estas nuevas delegadas. Este grupo de sindicalistas destaca, finalmente, que sus compañeros han acogido muy bien una candidatura compuesta exclusivamente por mujeres, aunque comentan en broma que no tienen del todo claro si es porque son poco machistas o porque lo que no quieren es "pringar".



PRYCA (OLABERRIA)

Gazteen indarra

Iñaki Susperregi, Felix Neila, Olatz Bonastre, Pedro Marban eta Amaia Barrio dira ELAren bost ordezkari berriak Goierriko Prycan, joan den azaroaren 13an izan ziren hauteskundeak gehiengo absolutuz irabazi ondoren. Bostak gazteak dira, beren ia 215 lankide gehientsunak bezalaxe, eta lan sindikalean hasi berriak ditugu.

ELAren izenean hauteskundeetara aurkeztu diren bost langileok frogatzen dute gazte jendeak ez duela sindikatuarekiko paso egiten, baina aitorzen dute ere erabakia hartu aurretik zerrendetan aurkezteko asmoari behin eta berriz eragin diotela buruan. "Egia esatearren, ez da erraza jendea ordezkarietarako aurkeztea; baina pentsaezina zitzaien sortzen

diren arazoei erantzuteko enpresabatzerdik ez izatea. Izan ere, hautatu gaituztenetik –denbora gehiegi igaro ez bada ere– dagoeneko galdera ugari egin digute gure lankideek, ordutegi edo kontratuei buruz...

Sindikalista talde gazte honek bi helburu ditu. Batetik, kontratuak egonkorrago egitea, ahal dela finko bihurtuz eta lanaldi luzeagoak berma ditzaten. Bestetik, ELA legez Euskadi mailako erostetxe haundietako hitzarmen kolektiboak lortzeko lan egitea. Beharizan honekiko kezka sortu nahi dute, eta hortarako deitzen diren mobilizazioetan parte hartuko dute.

"Kontratazioa eta ordutegiaren gaitasuna funtsezkoa da guretzat", diote Prycako

behargin hauek. "Gure artean gehienok iharduera berriari ekiteko kontratua daukagu, finko oso gutxi daude".

"Astean oso ordu gutxi kontratuak egiten dizkiete; zenbait sailetan oso langile gutxi dago; inbentario partzialak gaez egiten dira, eta ez dugu inolako plusik jasotzen; gure kontratuak dlo urtean 15 jaiegunez lan egin behar dugula; oro har jendeak kontratuak dioena baino ordu gehiago sartzen du, baina hori ez da sail gutzietan ordaintzen".

Kontratuen egonkortasuna gazteontzat ezinbestekoa da, besteak beste ezegonkortasunak arazoak besterik ez dakartzalako. Hor dago Olartzungo Prycaren adibidea: "Han inbentario orokorra egiteko hiperra bi egunez ixten da, baina hemen, egoera balliatuz –ezegonkortasuna nagusi– kontratuan sartzen digute jaiegunetan lan egiteko beharra".

Ordezkaritza gazteen beldur bakarra kontu sindikalean duten esperientzia eza da, baina Bibiano Arbelaitz, Enplegatu, Teknikari eta Elkadura Federazioko (EETF) arduradunak lasaitu egiten ditu: sindikatuak emanen die beharrezko duten preskakuntza, informazioa eta aholkua. Ez dira bakarrik geratuko, are gutxiago eskubideak defendituzerakoan. ELAren kide dira.

Oraingoz, zuzendaritzarekiko lehen harremanei ekin zale. Lehen eskaera, biltzeko aukera izan dezaten gelaren bat izatea. Olaberriko Prycan, hasi eta urte t'erdira, lan sindikala hastera baltoa.

J. Jayo

RESULTADOS DE ELECCIONES SINDICALES A FECHA DE 10-XII-98

	ELA	UGT	CC OO	LAB	BESTEAK	GUZTIRA
Araba	761 30,93%	607 24,67%	415 16,87%	267 10,85%	410 16,67%	2.460
Gipuzkoa	2.279 44,42%	515 10,04%	797 15,53%	1.219 23,76%	321 6,26%	5.131
Bizkaia	3.023 40,60%	1.331 17,88%	1.399 18,79%	788 10,58%	904 12,14%	7.445
EAE-CAPV	6.063 40,32%	2.453 16,31%	2.611 17,36%	2.274 15,12%	1.635 10,87%	15.036
Navarra	946 21,38%	1.354 30,61%	984 22,24%	494 11,17%	646 14,60%	4.424
Euskal Herria	7.009 36,02%	3.807 19,56%	3.595 18,47%	2.768 14,22%	2.281 11,72%	19.460



Una racionalización del uso de los vehículos mejoraría nuestra calidad de vida

Humo sobre ruedas

En la Unión Europea, el transporte por carretera de vehículos ha aumentado en un 41% desde el comienzo del decenio de los ochenta. Mientras tanto, el transporte de viajeros por ferrocarril se ha visto incrementado solamente en un 10%. Las previsiones anuncian un crecimiento continuo y no se vislumbra el cambio de tendencia.

El parque de vehículos existente en la CAPV es de unas 890.000 unidades en 1995, lo que representa unos 413 vehículos por cada 1.000 habitantes. Los turismos representan el 76% de los vehículos totales.

El coche ha supuesto uno de los cambios más importantes en nuestra forma de vida. A cualquier lugar, sea trabajo u ocio, nos desplazamos en coche. Hay que decir también que el coche mantiene empleadas a cientos de miles de personas.

Pero el coche es fuente de desastrosos efectos medioambientales. Básicamente podemos mencionar los efectos de contaminación atmosférica (óxido de nitrógeno, monóxido de carbono, metales pesados como el plomo...); los gases invernadero

como el CO₂ y el metano; el ruido ocasionado por la circulación (más de 60 zonas identificadas en Euskadi con niveles superiores a 70 dBA).

Pero además de los efectos medioambientales, el coche tiene otros efectos sobre nuestra salud y condiciones de vida (coste económico, pérdida de tiempo en el transporte privado debido a las distancias y atascos, tensión debido a la conducción y la accidentalidad).

¿Qué podemos hacer?

- Usar vehículo con catalizador, pues este sistema consigue reducir en una gran cantidad las emisiones de agentes contaminantes.

- El uso de gasolina sin plomo es también menos contaminante.

- El motor diesel es menos contaminante, siempre y cuando el motor tenga un reglaje a punto.

- Pero además son necesarias otras medidas:

- Racionalizar el uso del automóvil, mediante el uso compartido.
- Potenciar el transporte público.
- Fomentar el uso de otros medios alternativos, como la bicicleta.

I. M.

Principales contaminantes emitidos por los automóviles

- **Humos negros.** Formados por partículas de carbón y de hidrocarburos no quemados. Son característicos de los gases que emiten los motores diesel y se hacen muy evidentes al observar el tubo de escape de un motor mal reglado.

- **Hidrocarburos.** Son productos orgánicos que se generan por una combustión incompleta de los carburantes. Los motores de los vehículos son responsables de la emisión del 41% de los hidrocarburos. Estos compuestos, en presencia de la luz solar, forman oxidantes fotoquímicos, que son componentes de la niebla fotoquímica.

- **Monóxido de carbono.** Se genera por la falta de oxígeno en la combustión. Es tóxico, inodoro e incoloro. En Euskadi el 80% del monóxido de carbono es emitido por los motores de los vehículos.

- **Oxidos de nitrógeno.** Gases resultantes de la reacción del oxígeno y nitrógeno del aire en las combustiones, por efecto de la temperatura y de la presión. El 70% proviene de los motores de los coches.

- **Dióxido de azufre.** Gases provenientes de la combustión de ciertos combustibles líquidos que contienen azufre.

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

Día a día se descubren más efectos nocivos del trabajo continuado con pantallas

Peligro, ¡pantallas!

Recientes estudios sobre las condiciones laborales de los/as trabajadores/as revelan que cerca del 10% realizan trabajos monótonos-repetitivos (TMR). Se ha comprobado que muchos de los nuevos trabajos se basan en la utilización de ordenadores, lo que puede provocar exposiciones físicas y psicológicas graves, similares a las experimentadas en trabajos industriales tradicionales.

La sociedad de la información está modificando el mercado de trabajo en muchas áreas. Obviamente el uso de tecnologías informáticas (TI) tiene consecuencias positivas y negativas. Entre las primeras cabe citar una mayor supervisión de las tareas, un acceso más fácil a la información de interés, etc. Los aspectos negativos comprenden el trabajo con pantallas de ordenador, las deficiencias ergonómicas del diseño y de la disposición de los lugares de trabajo y los problemas del clima interior.

El ejemplo danés

Conscientes de esta problemática, en países como Dinamarca se han empen-

dido varios programas de investigación para estudiar el alcance de las exposiciones a TI y proponer soluciones. Gracias a uno de los estudios sobre trabajos con CAD se ha formado una imagen muy precisa de los efectos que supone para la salud utilizar de manera intensiva el ratón informático. La conclusión es que, en aras de una mejora esencial, es preciso combinar las tareas de dibujo y diseño informatizado con actividades que no impliquen la utilización ni del ratón ni del ordenador, y que los propios trabajadores deben tener más control sobre cuándo y cómo realizan su trabajo.

Se realizarán, asimismo, estudios exhaustivos de intervención en los lugares de trabajo. Se pretenden impulsar cambios de la organización del trabajo y del diseño de los puestos de trabajo, así como la introducción de tareas que puedan desempeñarse sin el uso de pantallas de ordenador. Un punto clave será el de la formación encaminada a reducir los efectos dañinos derivados del trabajo con pantallas.

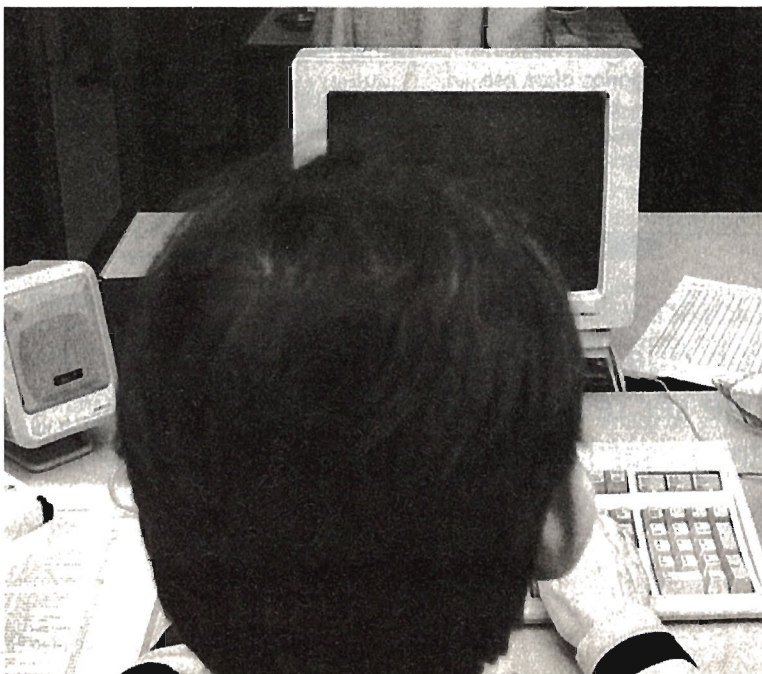
Iñigo Sagarna

Lan istripuen etengabeko hazkundera

Gure zoritxarrerako, berriro ere lan istripu kopuruaren igoeraz mintzo behar dugu. Urteko lehen bederatzita hilabeteetan Hego Euskal Herrian baja eragin duten 40.272 lan istripu gertatu dira, "in itinere" kanpo. Honek %7,4ko igoera suposatzen du.

Jarduera ekonomikoaren arabera, zerbitzu alorrean diharduten langileek lan istripu bat pairatzen duten bitartean, epe berean, industriakoek 2,7 jasaten dituzte eta eraikuntzakoek, aldiz, 4.

Beraz, lan-istripu indizirik altuena, berriro, eraikuntza alorrean izan da. Gainera, urtarrila-iraila epean gora egin dute Hego Euskal Herriko lurralde guztietan, hau da, Bizkaian %15,83; Gipuzkoan %13,01; Nafarroan %12,84, eta Araban %11,83. Oro har, igoera %14,15ekoa izan da. Guztira 7.310 lan-istripu izan dira bajarekin, 119 larriak, horietatik 23 hildako emaitza eman dutenak.



Pantailek kalte fisiko eta psikiko larriak eragin ditzakete, lan industriaren antzekoak

Edozein gizartetan hedabideek garrantzi handia dute, eta Ipar Irlandan bake prozesua abiarazteko unean oso paper interesgarria izan dute. Gatazka oraindik latza zen garaitan, *News Letter* eta *Irish News* egunkariak adiskidetzearen aldeko apustu bateratua egin zuten, bata katolikoa eta bestea protestantea izanik. Horren berri izatearren –Euskal Herrian hedabideen jokabideari buruz hausnarketari ekiteko asmoz– bi egunkari horietako arduradunak gonbidatu zituzten Ikegafek (ELAko informazio federazioa) eta Manu Robles-Arangiz Institutuak; azaroaren 27an gure artean izan genituen Noel Doran, *Irish News* egunkari katolikoaren zuzendari ordezkaria, eta Geoff Martin, *News Letter* egunkari unionistaren zuzendaria.



Gurutz Gorralz, *secretario general de Ikegaf*, Geoff Martin, Noel Doran y Joseba Etxebarria, *profesor y moderador de la charla en la UPV.*

Gatazka egoeran hedabideek zein paper izan behar duten aztertu zuten Geoff Martin eta Noel Doran kazetari irlandarrek

Bake mezulari

Golzean, bi kazetariek Leloako liburutegi nagusian hitzaldi bat eman zuten eta bertan bildutako ikasle nahiz irakasleen galderei erantzun zieten. Interes handia sortu zuen delialdiak unibertslatean, eta hitzaldi aretoa txiki gertatu zen. Arratsaldean, berriz, Euskal Herriko mezubide nagusietako kazetari eta arduradunekin batekin mintegi bat izan zuten Bilbon. Bi ekitaldian zehar jorratu ziren gai batzuk laburbilduko ditugu orrialdeotan.

Aitzindariak

Kazetariek, edo zehatzago esatearren, bi egunkari, Ipar Irlandan aitzindari izan ziren gizartean zegoen bake nahia gorpuzterakoan. Eta modu esanguratsuan egin zuten: *Irish News* eta *News Letter*, katolikoen mundukoa bata, alderdi protestanteakoa, bestea, une larritan ahots bakarraz atera ziren plazara:

* Gizartean nagusitzen hasi zen sentimenduarekin bat eginez, 90etako hamarkada hasieran, lehen urratsa

“Stop the killing” (“hiltzeari utzi”) aldarrikapena izan zen. Bakoitzak aurkakoen bortxa gaitzetsi ordez, egunkari katolikoak IRAren hilketa batzuk zorrozki kritikatu zituen, eta *News Letter*-eko arduradunek egunkariaren azalean terrorista unionisten hilketa batekin egin zuen gauza bera.

* Bigarrenik, 1997ko udan auzune katolikoetan barrena egiten diren martxa lolaisten ondorioz giroa oso gaiztotuta zegoelarik, bi egunkariak editorial bat bera argitaratu zuten, bi alderdien arteko elkarriketa eta aurka-

ko alderdiaren arrazoiak ulertzeko ahallegina eskatuz.

* Gaur egun, politika eta bake prozesutik haratago, gai sozialetan ere bat egin dute bi egunkariak: gaitz larriak dituzten haurrentzako eritetxe bat eraikitzearen aldeko ekimen bat darimate elkarrekin.

Jarrera aldaketa

90etako hamarkada hasieran, Ipar Irlandako hedabideak gatazkaren baitan hartua zuten paperaz hausnartzen hasi ziren; ondorioz nagusiena: komunikabideek gatazkaren lekuko edo ikusle huts izatetik bakerantzko bidean zeregin aktiboa hartzea igaro zitezkeela.

Noel Doranek onartu zuenez, “guretzat gizarteko jagole moralen papera ez zen batere eroso, hasieran ez genuen geure burua paper horretan ikusten, balna aurrera egin genuen”. Geoff Martinek azaldu zuen bezala, “izan ere, Irlandako herritar ginenez, ba baigenekien protes-

Doran y Martin
vieron que debían
pasar de ser testigos
a impulsar la paz

tante eta katolikook orainaldi eta etorki-zun amankomuna dugula". Hedabideek, Martinek dioenez, adiskidetzeko alderako bidean aitzindari izan behar dute.

Hamarkadatan zehar iraun zuten tabuak hausten hasi ziren: Sinn Fein alderdi errepublikanoaren buru den Gerry Adamsekin egindako lehen elkarrizketa 1992an argitaratu zuen *News Letter* egunkariak. "Orduan, irakurleen erantzunaren beldur ginen arren, ikusi genuen hauek oso ongi onartu zutela, gizartea gu baino helduago zegoela gai honekiko".

Edukiei buruz, honek eragin nabaria izan zuen: Geoff Martinen arabera, "*News Letter*-ek ordurarte ez zuen inoiz IRAren mezurik argitaratu, eta gure orrialdeak beste alderdikoei ere irekitzea erabaki genuen". Eireko kanpo arazoetarako ministroa edota Eliza katolikoaren iritzia ere hasi ziren egunkari protestantean agertzen, "gure irakurleek katolikoen arazoan berri izan zezaten".

"Stop the killing"

Gerora, 1993an "Stop the killing" ekimena etorri zen, bortizkeriaren amaiera eskatzen zuena. 1994an IRA probisionalak su-etenari ekin zion, eta hile batzuk igarota, talde terroristak unionistek ere bai. "Harez gero -dio Martinek- prozesua oso arin mugitu da".

News Letter egunkariaren zuzendariaren arabera, "Joan den Ostiral Santuz Stormonten lortutako hitzarmena perfektua ez den arren, aurrerapauso legez ontzat eman genuen".

Irizpide etikoak

Oro har, *Irish News*-eko Noel Doranek azaldu zuenez, "edozein gatazka egoeratan, komunikabideek ildo ideologiko bati jarraiki, alderdi bakoitzaren desberdintasunei heltzen diete, euren irakurleen interesak defenditu eta alde bakoitza besteagandik bereizten duena azpimarratuz".

Baina aurkako joerari heldu zioten gure gonbidatuek: "Gizarteko sektore desberdinak batzen dituen tasunak gehiago dira, eta horiek ezagutarazi behar dituzte hedabideek", dio Doranek; "estereotipoak baztertu behar dira, finkatutako ideia eta aurreiritziei aurre egin".

Martinek zioenez, "Ipar Irlandako mezubideek ardurazko jarrera hartu zuten gatazkari buruzko informazioa ematera koan. Egin beharrekoa gertakizunak bere hortan aurkeztea da, arduraduna katolikoa edo protestantea ote den begiratu gabe". Giza eskubideak eskubide dira, bata edo besteari dagozkiola ere, "ezin



Las universitarias/os abarrotaron el salón de la charla.

dira estatuaren alde edo aurkako arma gisa erabili", dio Martinek.

Iritzi bera dute informazioen egokitasunari buruz: Bake prozesua benetakoa, sendoa bada, ezein informaziok ez diezaioke kalte egin, betiere egia bada. Onartezina filtrazioak eta intoxikazioak dira. Doranek zioenez, "desinformazioa eta filtrazioak norberaren iritziak sendotu eta aurkakoarenak ahultzeko erabiltzen dira". Honi aurre egiteko bidea benetako informazioa da, iritzi ongi bereizitakoa.

Salmentak

Noel Doranek kazetarien papera kalterako ere izan litekeela oharerazi zuen: Ipar Irlandako hedabideak sinesgarriagoak dira, izan ere "Britania Handiko zenbait komunikabidek, saltzearen, egunero sartu behar dituzte albiste *beroak*, eta iritzi-zutabeak ere nola edo hala bete beharra izaten dute".

Gure egoerarekiko antzekotasuna oso handia da, Madrilén Euskal Herriko egoera politikoari buruz isurtzen diren tinta tonak ikusirik. Baina aurkakoak dirudien arren, bortizkeria eta hilketak ez dira irakurleak erakartzen dituen produktu bakarra: 1994tik hona egunkarietako interesa ez da jaitsi. Urteotan batzuek beste Doran eta Martinen egunkariaren salmenta hazi egin da.

Arazo sozialak

Gatazkaren agerkari bortitzak, heriotzaren zama eta itzala hain astuna da, non beste gabezia larriak bazterturik geratzen diren. Denbora eta leku gehiegi eman zaio bortizkeriaren eta gatazka politikoaren arazoari. Horregatik zioen Geoff Martin, *News Letter*-eko zuzendariak "orain gizarterako garrantzi handia duten arazoei heldu nahi diegu, hala nola langabezia, ingurugiroa, hezkuntza..."

Gabriel Zeberlo

¿Espejo para los medios vascos?

Hasta hace bien poco, a lo largo de casi tres décadas, Irlanda del Norte -conjunto de condados irlandeses con mayoría protestante- ha sufrido un conflicto extremadamente violento: Con una población de sólo 1,5 millones de habitantes, más de 3.500 personas han sido asesinadas y más de 10.000, heridas. Es un territorio dividido -incluso físicamente, por muros- en dos comunidades, protestante y católica.

Pero el dolor y el cansancio consiguen imponerse a las armas. A principios de los años 90, algunos periodistas empiezan a recapacitar acerca de su papel, y se plantean si los medios de comunicación pueden conformarse con reflejar la realidad.

Personas como Geoff Martin, director del diario protestante *News Letter*, y Noel Doran, subdirector del católico *Irish News*, ven que deben asumir un papel más activo para lograr la paz. "Frente a la dinámica de sospecha e incompreensión reinante hasta entonces entre protestantes y católicos, compren-

dimos que era más lo que nos unía que lo que nos dividía".

A partir de 1992 empiezan a tener en cuenta a las personas y opiniones de la comunidad contraria, hasta entonces casi excluidas de sus páginas; en 1993, piden el final de los asesinatos ("Stop the killing"). Y en 1997 ambos periódicos de Belfast publican un editorial conjunto en favor del diálogo entre las dos comunidades norirlandesas.

Esta decisión de adelantarse a la realidad política provocó sus dudas a ambos periodistas, tal como explica Geoff Martin: "Por ejemplo, temíamos que publicar una entrevista con Gerry Adams nos haría perder lectores, pero apenas hubo quejas. El público estaba más maduro que los propios medios, las formaciones políticas o los grupos paramilitares". La conclusión a la que llega Martin: "Los medios de comunicación no pueden ser ajenos a la evolución de la sociedad".

Las principales confederaciones sindicales europeas se adaptan a los nuevos tiempos

Repensar el sindicalismo



Entre las revistas y libros que van llegando a esta mesa, ya cargada de papeles, la mayoría se ocupan de actividades sindicales y materias cercanas a los sindicatos. Y es sorprendente la increíble vida -variada y heterogénea- en la que viven inmersos los sindicatos.

Pero a la vez que se aprecia diversidad en la vida sindical, se advierte también una notable coincidencia en las preocupaciones de fondo. Un enorme despliegue de compromisos y, con ello, perfiles sindicales muy diversos, junto a una gran coincidencia de criterios básicos que testifican unas señales de identidad sindical muy mareadas.

Cambios y reflexión

Este final de siglo y de milenio despliega un especial escenario social sobre el cual los sindicatos reflexionan, persuadidos de las necesidades de actualizar estructuras, actuaciones y criterios definitorios. Los cambios que se han producido a lo largo de esta última década sirven de objeto de reflexión a los congresos sindicales que coinciden con el fin del milenio. El cambio de milenio no es lo significativo, sino que lo son las profundas transformaciones sociales que están alterando radicalmente todo el mundo del trabajo. Y ese es el campo específico de los sindicatos. Con lo que los sindicatos se sienten estimulados a reflexionar para potenciar su presencia y su eficacia en el alterado nuevo campo del trabajo.

Han llamado mi atención los congresos confederales que van a celebrar casi simultáneamente dos importantes confederaciones sindicales. Las dos son europeas, con trayectorias distintas, un modelo sindical muy diferenciado. Los temas congresuales de ambas confederaciones se complementan perfectamente. Son temas situados en cada uno de los extremos de las preocupaciones sindicales que hay.

Base sindical

Uno de los congresos tiene como lema una frase muy explícita: "Sindicalismo de base, base del sindicalismo". Ese sindicalismo de base "apunta el problema de representatividad sindical". El mundo del trabajo, todo él, debe verse representado en el sindicato. También los parados y los jóvenes con empleo precario y las mujeres. Cobra especial importancia la organización interprofesional como eslabón de solidaridad estable con las organizaciones sociales. Este sindicalismo de base es tanto más necesario cuanto que la función social del sindicato creen que debe ser ampliada establemente a múltiples formas de justicia social fuera de los centros de trabajo. Esto será un objetivo inaccesible si no se cuenta en el sindicato con una base realmente representativa, participativa, sin un activo cuadro de militantes y sin un posicionamiento democrático dentro de un contexto también seriamente democrático.

La globalización

La otra confederación fija su atención congresual en otro extremo de la preocupación sindical. Gran parte de la novedad actual del escenario del trabajo en que debe actuar el sindicato viene determinada por el fenómeno de la mundialización realizada bajo la hegemonía del tipo de capitalismo dominante: la mundialización, concretada de forma peculiar en cada marco territorial es un desafío mayor para el sindicalismo y para la confederación sindical en particular. Por eso hay que reflexionar seriamente sobre las funciones y cometidos sindicales en este nuevo marco.

Curiosamente las reflexiones sindicales de estas dos confederaciones iniciadas a partir de preocupaciones sindicales tan diferentes y distantes (aparentemente) coinciden y convergen al exigir, como requisito de respuesta, la profundización de la democracia. Democracia interna, en el propio sindicato, y democracia en el contexto político, marco de la actuación sindical. Cada vez más democracia, como condición y consecuencia de la acción sindical.

V. Bengoa



Enplegua helburu

Joan den azaroren 16 eta 17an Europako Sindikatuen Konfederazioak (ESK) Vienan enpleguari buruzko foro bat antolatu zuen. Bertan abendu haserako goi-bileran EBko Kontseiluak 1999rako enpleguari buruzko irizpideak jorratu ziren.

Bilera sindikalean irizpide horien oinarrian dauden lau ardatzei buruzko iruzkinak egin ziren. Sarbide profesionalari buruz, adibidez, sindikatuen ordezkariak proposamen bat mahairatu zuten presaktantza jasotzen duten langile okupatuen kopurua haz dadin, egungo %3,4tik %5era.

Goi-bilerako irizpideen artean, enpresa-izpirituari buruzko atalean ez da industriari edota lehiakortasunaren inguruko politikarik aipatzen. Halaber, EBko gobernuak ahaztu egin dituzte enplegu iraunkor eta egonkorra sortzeko beharra.

Moldatzeko gaitasunari buruzko ardatzean, ESKeke ordezkariak batik bat enplegurako estrategia europarrarekiko enpresariaren konpromisorik eza salatu zuten. Ardatz honetako beste funtsezko helburua lanaldiaren berrantolaketa eta murrizketa da, eta 35 orduko lan-astea.

Los gobiernos de la UE han omitido la necesidad de crear empleo duradero

Aukera berdintasunaren inguruko ardatzerako proposatu diren helburuen artean azpimarratzekoa da soldaten berdintasunaren beharra eta gizon/emakumeen arteko langabezia tasaren alde gutxitzekoa.

El pueblo ruso paga la crisis

La caída de los niveles de vida, los atrasos salariales, la escalada de precios, y las pérdidas de puestos de trabajo, hicieron que el pasado mes de octubre la Federación de Organizaciones Sindicales Independientes de Rusia (FNPR) y la Confederación Alternativa (VKT) convocaran multitudinarias manifestaciones y paros en Moscú, San Petersburgo y otras importantes ciudades rusas.

Al día siguiente el gobierno mostró su disposición a iniciar las negociaciones con los sindicatos en torno a las cuestiones laborales más apremiantes, tales como los atrasos salariales.

A pesar de que se han realizado ya varias reuniones, los líderes sindicales mantienen cierta cautela, ya que estas negociaciones podrían prolongarse indefinidamente y no dar ningún resultado positivo.

Cooperación con criterio

El pasado mes de septiembre se iniciaron las negociaciones entre la Unión Europea y sus socios en la Convención de Lomé, 71 países de África, Caribe y el Pacífico, ya que bajo la forma actual de la convención, ésta debería desaparecer a finales del año 2000.

Las organizaciones sindicales internacionales a las que ELA está afiliada, CES, CIOSL y CMT, han realizado una evaluación de esta cooperación, que ya dura más de 40 años. No hay duda de que por falta de transparencia y democracia, por la corrupción existente en algunos de los países, por la concepción neoliberal, opuesta a un verdadero desarrollo económico y social, y por la incapacidad política y técnica de llevar adelante las disposiciones del programa, se ha venido dando una considerable desproporción entre las cantidades destinadas a los programas efectuados a cargo de la Convención y los resultados obtenidos.

En esta nueva etapa, las tres organizaciones internacionales proponen prioridades tales como la promoción del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo (priorizando la formación continua y la mejora del derecho laboral), la mejora de las condiciones de vida, desde la salud, hasta la calidad de los barrios urbanos (con medidas concretas para grupos tales como mujeres, niños y refugiados), y la constitución de una seguridad social lo más generalizada posible.

Para ello consideran necesario la inclusión de criterios sociales (empleo, formación, mejora de las condiciones de vida y de trabajo, protección social...) en todas las programaciones que se realicen así como la sistematización de la participación de todos aquellos agentes socioeconómicos implicados en el desarrollo de sus países.

Amaia Betelu



Joan den azaroaren 21ean hamar urte bete ditu Jose Elorrietak ELAko idazkaritza nagusian. Hamarkada honetan sindikatua euskal gizartearentzat ezinbesteko erakunde bihurtu da, bere VII. Kongresuan "ateak irekitzea" erabaki zuenetik. Hamar urteotan gure erakundeak siglak bateratzea lortu du; ordezkapen maila eta afiliatu kopuruei dagokienez hazi egin da; greba orokorrak bizi izan ditu; berrindustrializazioaren eta enpleguaren aldeko kanpainak egin ditu, eta UGT eta CC OOekiko ekimen bateratuaren amaiera ezagutu du. Aro bat itxi eta LABekiko harremanarekin garai berri bati ekin zitzaion, haseran zalantzaz jositako etorkizuna zekarrena, baina baita aukeraz betea ere. Orain, denboraren poderioz, eta Lizarrako adierazpenak zein ETAREN su-etenak sortu duten itxaropen giroan, Jose Elorrietak ez du zalantzarik egiten 88-98 hamarkada ezin interesgarriago eta biziagoa izan dela esaterakoan.

1988-1998

Retrato de una década

José Elorrieta cumple diez años en la secretaría general de ELA

Elorrieta cumplió el pasado 21 de noviembre 10 años al frente de la secretaría general de ELA. En la siguiente entrevista hace un repaso de los hechos más importantes de esta década, que explican muchas de las claves de la situación sindical, laboral y social actual.

-¿Qué se persigue con los cambios en la secretaría general y la dirección de ELA de hace ahora 10 años?

-Yo creo que aquellos cambios fueron la reacción ante lo que mucha gente que militábamos en ELA entendíamos como un proceso de aislamiento, de encerramiento en sí mismo del sindicato. Paradójicamente, aquella percepción se da en un momento en el que, en términos de representación, la situación de ELA es excelente y los niveles de afiliación tampoco son malos.

Creíamos y seguimos creyendo que la representatividad, la organización y los medios que ELA ha consolidado deben ponerse al servicio de un proyecto abierto y dinámico. Un sindicato bien administrado, bien gestionado desde un punto de vista de una concepción sindical de servicio del trabajador/a afiliado/a individual no agota, ni mucho menos, lo que tiene que ser el sindicato, y pensábamos que se nos estaba pasando un tiempo importante para abordar lo esencial del proyecto en el que estábamos militando.

-Tú eras responsable de comunicación en la anterior ejecutiva. A nivel personal, ¿cómo vives aquella situación?

-El relevo o la crisis, como se le quiera llamar, se precipita cuando ese diagnóstico, esa insatisfacción, se pone en común. Se constata, entonces, que es una opinión muy general en toda la estructura, lo que elimina los riesgos de fractura. Se precipita así una solución que no es traumática desde un punto de vista colectivo y organizativo, aunque haya situaciones personales que no encajan.

A uno le toca ser secretario general, y a otro, otra función, y así sale la nueva dirección. La situación anterior era una situación en la que, además, se daba un liderazgo muy carismático, y necesariamente el relevo tenía que implicar también un cambio en ese aspecto.

-Un economista de "la Comercial" de Deusto suponía una ruptura con el perfil típico del sindicalista de la época...

-Los que estábamos en aquel proceso nos conocíamos desde hacía mucho tiempo; éramos una generación com-

Gizarte ereduia heritar gehienak erakartzeko modukoa izatea lortzen badugu, datorren hamarkada liluragarria izango da

prometida con el proyecto del sindicato desde la clandestinidad, y eso seguramente hace que esa característica no tuviese relevancia, ni negativa ni positiva. La carrera era una anécdota.

-Siguiendo cronológicamente: asumes la responsabilidad máxima del sindicato y a los pocos días tiene lugar la huelga general del 14D, con la que se intenta y se consigue la retirada del Plan de Empleo Juvenil. Vaya estreno, ¿no?

-Ahora se celebra el décimo aniversario de ambas cosas. Yo creo que el 14D es una referencia histórica por dos motivos. En primer lugar, porque el sindicalismo, a pesar de su debilidad, no tiene una actitud resignada ante el gobierno de turno, en este caso del PSOE, y va a la confrontación. *(El PSOE reacciona con beligerancia, y no para hasta conseguir un cambio de línea en la UGT).*

El 14D es también histórico porque esa vez se gana y se logra que el gobierno

retire el proyecto. Y ello se debe, en mi opinión, a que, con todas las limitaciones y dificultades, el movimiento sindical va en serio.

Y es que, cuando el conjunto del sindicalismo del estado se encuentra ante un desafío de esas características, lo lógico es que desde tu ámbito correspondiente participes activamente en esa pelea. ¿Que por qué ocurrió en el 14D y no ha ocurrido, por ejemplo, con el pacto de Toledo sobre las pensiones o con la reforma laboral? Yo creo que a partir del 14D se ha instalado en el sindicalismo español mayoritario una lógica resignada, muy poco combativa, de que "si no firmamos va a ser todavía peor, porque el gobierno de turno va a hacer una ley aún más desfavorable".

Yo quiero recordar que ELA nunca ha defendido hacer del ámbito vasco un compartimento estanco de acción sindical; esa no es nuestra filosofía. Lo que pasa es que ese compromiso de ser parte activa en la lucha o en determinado tipo de acciones de ámbito estatal tiene que tener como contrapartida el que se respeten los ámbitos de actuación y los juegos de mayorías en nuestro ámbito propio.

En el ámbito vasco hay una realidad sindical y social distinta y, por tanto, con el mismo espíritu con que se trabaja en el ámbito del estado por parte de todos, hay que trabajar en el ámbito vasco. Nuestra participación en el 14D y en otras movilizaciones de ámbito estatal no se valoró en lo que significaba de posición estratégica por nuestra parte.

Inmediatamente después del 14D, ELA hace un acuerdo sindical de negociación colectiva con UGT y CCOO para la CAPV. Pretendíamos buscar la mejor correlación de fuerzas, pero eso no se tiene en cuenta y el sindicalismo español toma la decisión de subordinar la suma de fuerzas a una concepción ideológica centralista y prepotente. Esa es su gran responsabilidad.

Abrirse a la sociedad

-En 1990 se produce el VII congreso de ELA, trascendental para el futuro de la organización. ¿Qué supuso ese VII Congreso en lo que es ELA hoy?

-El recuerdo que yo tengo del VII Congreso es que abre las ventanas del sindicato. Efectivamente, el proceso de cambio fue visualizado como una necesidad de que el sindicato se abriese a la sociedad, de que hiciese una reflexión auto-crítica de esa actitud un tanto autista o autocomplaciente. El siguiente congreso, el del 93, pasa a un nivel de concre-



El nombramiento de Elorrieta en ELA, la publicación que dirigió hasta ese momento.

ción, de elaboración de cosas. En el de 1990 se anuncian pero no llegan a concretarse.

Y, entre paréntesis, el riesgo de la auto-complacencia es un riesgo permanente; creo que una organización, cuanto más mayoritaria sea, más riesgo tiene de convertirse en un fin en sí misma, de gestionar las inercias como parte principal de su quehacer. Es un problema en una organización que tiene que tener un componente militante de innovación, de cambio... Creo que es una reflexión de plena actualidad.

Y otra reflexión que debemos hacer desde nuestra condición de organización social importante es la del riesgo de considerarte "algo", de "creértelo". Si estás en una posición de cambio social, para el cual necesitas buscar niveles de correlación de fuerzas que te permitan ser eficaz, tienes que partir de un análisis muy distinto, mucho más humilde: ver cuántas cosas no eres capaz de llevar adelante porque no tienes organización o fuerza suficiente; y, si haces ese análisis, te das cuenta, por ejemplo, de que no eres capaz de modificar la reforma del IRPF, de que no eres capaz de romper determinados techos en materia de negociación colectiva... Te ves obligado a abrirte y buscar nuevas colaboraciones.

-Mucha gente se puso nerviosa con ese anuncio, luego confirmado, de una mayor presencia en la sociedad vasca.

-Es cierto. Yo creo que existía un determinado perfil de ELA, y la ELA que, de alguna manera, se formula en el VII Congreso es una ELA que algunos ven como una cosa distinta. No sé, incluso, si se lo toman demasiado en serio.

El VII Congreso supone recuperar el proyecto, la motivación por la que entramos a militar en ELA, unos en los años 60, otros en los 70. Optamos por militar en ELA porque tenía un gran atractivo el que hubiese una organización sindical vasca de clase, y abrimos ese espacio cuando muy poca gente daba algo por aquel proyecto, porque la realidad sindical y social de los primeros cinco años de los 70 no iba por ahí. El VII Congreso recupera la prioridad para esa concepción de un proyecto sindical muy comprometido en clave nacional y social, algo sobre lo que se había insistido menos en la fase del 78 al 85, en la que el esfuerzo se centró en el asentamiento de la organización, del modelo, las formas de trabajo, la afiliación, etc.

En esta nueva fase, el papel que asume ELA es más integral, más completo y, también, más arriesgado, porque en la

Ezin dugu ELA bera helburu, ez proiektu itxi bihurtu; dituen indarra eta bitartekoek proiektu ireki eta dinamiko baten alde behar dute

medida en que planteas tus posiciones en el debate social, muchas veces en circunstancias difíciles, de confrontación, corriendo el riesgo de equivocarte, eres blanco de ataques a veces muy duros. Este papel de *Pepito grillo* ha sido recuperar una parte importante del por qué y para qué entramos a militar en ELA.

Más y más fuertes

-Seguimos con fechas importantes: el 11 de julio del 90 se produce la unificación con ELA(A).

-La teníamos pendiente. Fue el resultado del consenso de ambas partes, la superación de la beligerancia que, sin duda, había existido, y la convicción de que había que buscar una única organización.

Esta fusión pone punto final a una historia de escisiones en ELA que empezó en los años 60 y que debilitó enormemente al proyecto sindical vasco. Tengo que decir que, anteriormente, durante la secretaría general de Alfonso Etxeberria, se habían producido ya procesos de integración de un sector de ELA (A) y del sector de LAB que militaba en torno a EE. En 1990 finaliza, por tanto, el proceso de suma a través de la integración.

Para ELA, el Marco Vasco, la aceptación de la realidad sindical vasca es vital.

En 1992 se empieza a plantear otra forma de suma, que es la de la participación y la cooperación.

-En estos 10 años ha habido tres procesos electorales que han marcado una constante ascendente de ELA. En afiliación también la década es rotundamente positiva. A nivel interno, ¿cuál es el momento en el que está ELA y qué destacarías de esta década?

-En esta década pasan cosas que explican por qué nos encontramos donde nos encontramos.

Tras el relevo en la dirección, casi lo primero que hacemos es un acuerdo confederal de negociación colectiva con UGT y CCOO. Esa experiencia dura unos tres años y, desgraciadamente, ese embrión de colaboración en un campo tan central queda abortado porque desde las direcciones confederales de ambas centrales no hay voluntad de respetar la autonomía colectiva en el ámbito vasco.

En el año 93, justo antes de la huelga del 27-E de 1994, vivimos un momento muy peligroso, porque se estaba preparando una reforma laboral con el consenso de UGT, CCOO y CEOE. Una de las contrapartidas de la reforma laboral era un endurecimiento todavía mayor, en clave centralista, de las condiciones de la negociación colectiva. Lo vivimos como una situación realmente crítica, porque veíamos que el reforzamiento de la centralización podía ser el precio que los sindicatos estatales iban a cobrar por aceptar ese acuerdo.

Afortunadamente, no llega a culminarse y, aprovechando una coyuntura parlamentaria muy particular, en el año 94 el PNV, con el apoyo de EA, juega firme en el tema de la modificación del artículo 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores; también es verdad que en ese momento



hay una posición más abierta del PSE, y se produce el cambio de estos artículos.

Era la gran ocasión para que desaparecieran las interferencias en la autonomía colectiva; pero UGT y CCOO declaran la guerra a los artículos 83 y 84, se juramentan para cambiarlos en cuanto sea posible y, mediante un acuerdo interconfederal tan importante como el de la formación continua, dejan muy claro que no van a respetar la nueva normativa. Se cierra toda salida a nuestro intento de buscar un espacio común de colaboración en la negociación colectiva partiendo del respeto al ámbito vasco.

Y eso supone una crisis de mucho calado, la pérdida absoluta de confianza en las relaciones intersindicales.

Nuevo escenario sindical

-En este contexto, aparece en escena LAB.

-En paralelo a ese proceso, nuestra organización hace una reflexión en clave nacional, desde el desarrollo del Estatuto, el atasco del proceso de autogobierno, etc., sobre la necesidad de la suma con otros distintos y aceptando, por tanto, que los otros son distintos.

Esta reflexión se inicia en el año 92, y en este proceso nos encontramos con LAB en una coyuntura de verdadera emergencia nacional derivada del desmantelamiento industrial. Este encuentro, junto con la interiorización por parte de UGT y CCOO de sus posiciones centralistas, supone un punto de inflexión en la política de alianzas.

En este contexto: centralismo del sindicalismo español, agotamiento estatutario... nos encontramos con una hipótesis no prevista, absolutamente nueva, empezar a trabajar con LAB, y a partir de ahí se inicia un proceso absolutamente inédito.

Avanzamos simultáneamente con LAB en el tema de las relaciones laborales y en la reflexión sobre los elementos que desde el punto de vista de acumulación de fuerzas, incluso para la acción sindical, eran obstáculos que había que salvar, que había que ir despejando para hacer factible un escenario mucho más estable. Y así llegamos al documento del Aberri Eguna de 1995: profundizamos en la idea de la raíz política del conflicto y en la necesidad del diálogo y negociación para su solución; nos implicamos en cuestiones como la de los presos...

Todo ello responde a una misma lógica, y es la lógica de una acumulación de fuerzas lo más estable posible, lo más amplia posible para conseguir una mayor

eficacia en la acción sindical y en la acción política en un sentido de construcción nacional.

Apostar para ganar

-Ahora que vivimos una anhelada tregua, ¿estuvo ETA a punto de acabar con la unidad de acción?

-Los procesos son como son, lo que pasa es que luego puedes contar la historia en función de sus resultados. Puedes decir que lo tuvimos muy claro desde el principio, que fuimos clarividentes y valientes y que por eso las cosas están saliendo bien.

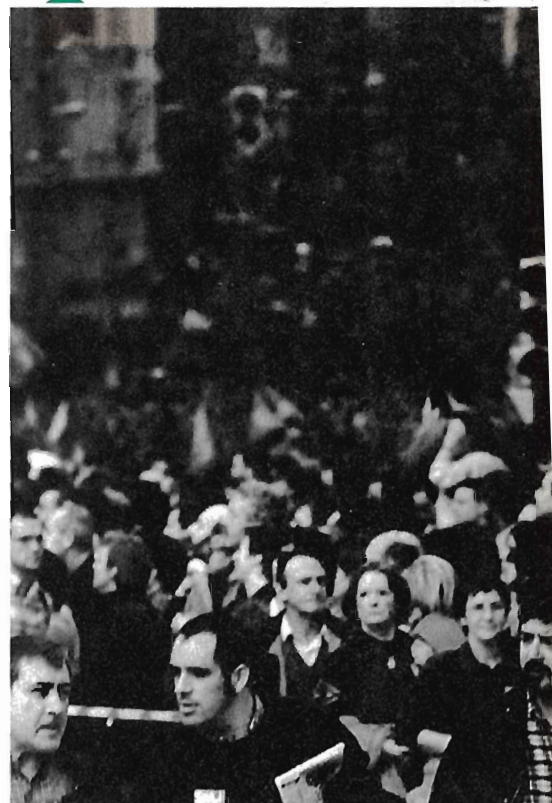
Pero las cosas en la vida no suelen ser así. Puede ocurrir que por complicada, por arriesgada, por difícil que parezca una decisión, tengas la sensación de que es la única posible. Es hacer de la necesidad virtud. Veíamos que había que romper el bloqueo, había que hacer una unidad sindical de suma que desbloqueara una cierta esterilidad de la mayoría que teníamos, una mayoría de casi un 40% en la CAPV que, sin embargo, no tenía operatividad en el campo institucional, ni en el de la negociación colectiva; necesitábamos superar el puro coyunturalismo de "hoy con éste y mañana con el otro".

Y en este proceso las vivencias, las experiencias son determinantes. Nos encontramos con una organización que no conocíamos, que es LAB, te encuentras con una capacidad de establecer relaciones de confianza personal, de lealtad, hasta de una lógica complicidad, en el sentido de entender sus límites. Se van dando movimientos de unos y otros, te ayudan determinadas circunstancias y la resultante te permite ir saliendo del tunel.

-Fue una apuesta arriesgada... que ha salido bien.

-Uno tiene una cierta tentación de ser nostálgico, pero en el año 75 tampoco nadie daba un duro por ELA, salvo los que estábamos en el proyecto. Sin esa

LABekiko ekimen
bateratuaren xedea
ekintza sindikal eta
politiko eraginkorragoa
da, nazio eraikuntzaren
mesederako



ELA entiende que el acercamiento de los presos es cuestión de justicia

capacidad de ir contracorriente, la propia realidad de ELA no se explicaría.

El proceso de colaboración con LAB creo que responde a esa misma actitud. Hemos tenido mucha confianza en nosotros mismos, en el compromiso colectivo y hemos sido muy orgullosos de nuestra autonomía.

Fortalecimiento interno

-También desde el punto de vista organizativo han sido unos años productivos...

-Ha sido una década apasionante. Nuestra memoria se queda con las cosas buenas y te vas olvidando de las malas y sobre todo de las rutinas, porque cualquier período está lleno de rutinas, faltaría más. Yo creo que ha sido tan apasionante como los primeros años de la transición y todo un privilegio vivirla desde un proyecto colectivo y con unas relaciones de grupo muy satisfactorias.

Le doy mucha importancia al trabajo organizativo que hemos hecho en estos 10 años; hemos ido mejorando en organización a pesar de que nos queda mucho por hacer, muchos desafíos a los que responder... La verdad es que si llegas a tener la sensación de que organizativamente estás en un estadio perfecto ya has entrado en crisis, porque mientras sigas avanzas, ves lo que tienes pendiente y a dónde no llegas.

Organizativamente en la última década se da cuerpo al diseño organizativo de federaciones y comarcales del III Congreso (año 1976). Empezamos con 9 fede-

raciones profesionales y 19 uniones comarcales, y actualmente tenemos 12 comarcales y 7 federaciones. La definición de lo que debe ser una unión comarcal desde una concepción integral de la acción sindical en el ámbito comarcal es un paso organizativo trascendental, que se da en el último congreso.

-Tras las crisis económicas llegaron tiempos de bonanza, pero el paro sigue siendo un mal endémico.

-Efectivamente, estamos viviendo una situación de bonanza económica que no está suponiendo, sin embargo, una reducción sustancial de los niveles de desempleo. Nos preocupa, además, la calidad del empleo emergente, porque es un tipo de empleo precario, incluso en un sentido más profundo de lo que podía ser la precariedad hace 10 años. Hoy los abusos, la explotación, el incumplimiento incluso de la legalidad -que es ya muy *light*- es muy grande. Desde esta perspectiva creo que tenemos motivos para ser muy autocríticos. Y para hacer frente a esta situación tenemos que buscar no sólo la unidad de acción son LAB, sino ir ampliando la colaboración a otros colectivos, ir montando una red social de una cierta estabilidad en las relaciones entre las distintas organizaciones y personas.

-Antes decías que ELA está especialmente orgullosa de su autonomía. En estos diez años la hemos puesto a prueba en numerosas ocasiones, por ejemplo durante el intento de pacto social del 93 de Ardanza.

-En el tema del intento de pacto del año 1993 se daba una gran distancia entre

lo que pensaba y sentía el sindicato y lo que se pensaba desde fuera.

Algunos creían que, al fin y al cabo, la independencia de discurso y práctica de ELA tenía unos límites y que si se planteaba una iniciativa de pacto social por parte del lehendakari, ELA no iba a ser capaz, no se iba a atrever a decir no.

El problema no es si te atreves o no, o si tienes o no lo que hay que tener. El problema es que, si te sitúan ante una coyuntura en la que, por tu propia cultura, por tu propia concepción del sindicalismo, tienes que decir que no, sencillamente dices que no.

Desde algunos sectores políticos y de la administración esto se vio como algo traumático, como un desafío a la autoridad del lehendakari; "pero ¿quiénes se creen éstos que son?", decían entre sorprendidos e indignados, algo que, más tarde, han repetido en otras coyunturas. Yo creo, sencillamente, que el lehendakari se equivocó, no digo ya pretendiendo hacer el pacto, sino dando por supuesto que ELA iba a entrar en ese diseño, porque eso suponía no conocerlos.

Siempre mirando adelante

-"Apasionante" es un adjetivo que has repetido mucho a lo largo de esta entrevista para definir la década pasada. Tenemos Declaración de Lizarra, tregua, cosas que parecían imposibles hace tan sólo unos meses. ¿Cómo ves el momento actual?, ¿qué esperas a corto plazo?

-Yo creo que el momento actual es bueno, pero lo mejor es lo que nos

queda por vivir. En primer lugar, nos lo tenemos que creer, es decir, tenemos que interiorizar las posibilidades que supone este nuevo escenario, porque, si no nos lo creemos, no vamos a poner toda la carne en el asador para desarrollarlo.

En segundo lugar, ante esta nueva situación, tenemos que revisar el proceso, ver cómo se readecúa, cómo se readapta, incluso tenemos que revisar nuestro lenguaje. Yo creo que el punto fuerte del proceso que abrimos es su componente democrático. Vivimos una realidad plural, en la que para ir en un planteamiento de base democrática tienes que ir buscando mayorías. Y buscar mayorías es ir integrando a la mayoría en algún proceso.

En Québec se habla de "nacionalismo tranquilo", es decir, un nacionalismo que incorpore cotidianidad, que incorpore las cuestiones y las aspiraciones del día a día, de forma que la gente diga: "¡Ah!, pues si eso es nacionalismo, yo también soy nacionalista"; y no tanto por ser nacionalista en el sentido ideológico, sino porque "me encuentro cómodo en este proceso, soy parte activa de este diseño que tiene en cuenta mi interés ciudadano".

Tenemos que hacer una reflexión sobre cómo vamos integrando en este proyecto a más gente. Porque nuestra mayoría sindical, con los niveles de representatividad que acredita (en torno al 60%), tiene una gran legitimidad, pero hay que pensar en seguir ampliándola, porque ¿quién ha dicho que ese es nuestro techo?

Yo creo que se abre una fase fascinante, en la que a nosotros, como sindicalistas, nos corresponde incidir cada vez con una mayor centralidad en el modelo de sociedad. Y yo creo que en nuestra sociedad hay margen político, cultural y económico para ir a ese modelo de sociedad. Tenemos una tradición asociativa, de colaboración, de cooperación, muy integrada en nuestra sociedad; tenemos una sociedad capaz económicamente de generar niveles de riqueza importantes; tenemos una realidad política... Yo creo que hay condiciones para desarrollar en clave de construcción nacional un determinado modelo de sociedad, que hay márgenes que tenemos que aprovechar.

-Sin duda, confías en la sociedad vasca y en el futuro de este país.

-Nuestra sociedad es una sociedad adulta, nos ha tocado vivir una experiencia muy dura, cada uno desde su forma de entender política y culturalmente el país

En estos diez años ha llovido mucho, y de todo. A la derecha, José Elorrieta, en Pamplona, con militantes navarros, en un acto de la campaña por el empleo.



Gizarte eredu
herritar gehien
topagune izatea
lortuz gero,
garai biziki
interesgarria
biziko dugu

pero, la hemos tenido que compartir. Aunque pueda parecer una paradoja, creo que estamos mejor preparados para buscar niveles de tolerancia, de puntos de distensión en las relaciones individuales y de grupo.

Creo que, en ese sentido, estamos relativamente más vacunados contra campañas mediáticas como la que, en las últimas elecciones políticas, ha intentado reeditar las dos comunidades. Yo creo que es un planteamiento que puede tener alguna rentabilidad electoral, pero, visto en su conjunto, choca contra la evidencia de una realidad social mucho más integrada que lo que ese planteamiento da a entender. A nosotros nos basta con mirar dentro del sindicato para ver esa realidad de integración.

Si somos capaces de hacer del modelo de sociedad el punto de encuentro de la gran mayoría de ciudadanos y ciudadanas de este país, la década que viene puede ser apasionante

N.I./G.K.

Elorrieta gertutik

Jose Elorrieta beti pluralean mintzatzen da, "gu" erabiltzetik ateratzea zaila da, baina ia 90 minutuz hitz egin ondoren lortu dugu apur batez defentsa jaitea. Irudi publikoaren atzean dagoen gizakia piska bat hobeto ezagutu nahi izan dugu.

-Denborak ematen duen eskarmentuarekin, zertaz zaude harroen?

-Hain gizatalde onaren kide izateak harrotzen nau gehien; gure gorabeherekin, proiektu berak batzen gaitu.

-Zela izan da zuretzat unerik latzena?

-Maila pertsonalean, idazkaritza nagusia aldatu zenekoa, estimatzen genituen kideel aurre egitea ekarri baitzuen.

LABekiko ekimen bateratuan zehar ere oso une latzak igaro izan ditugu, batik bat ETaren hilketen ondorioz. Gure afiliatuen heriotzak esperientzia gogorak izan dira.

-Beste aldera, bereziki bete zaituzten uneak ere izango ziren, noski...

-Bal, ez nituzke ahaztu nahi ezagutu ditudan adiskideak eta jende ezezagunak egin dizkidan laguntasun eta elkartasun adierazpenak.

-Idazkari nagusia izateagatik zerl egin dlozu uko?

-Ez nuke esango inondik ere bizitza pribatua galdu dudarik, baina izan dira apur bat bazter utzi ditudan uneak. Adibidez, nire alaba nagusia une politiko eta sindikal oso bizian jaio zen, greba orokor baten bezperatan, eta nik uste dut nire emazteari inoluz ez zalola ahaztuko une hain berezi hartan nolabait ahaztuxe utzi izana.

Beste maila batean, palaz jokatzeari ere utzi behar izan diot, astirik ez baitaukat, eta inbidia ematen dit adiskideak frontolean ikusteak.

-Sindikatu al da zure bizitza ?

-Ez, inola ere ez. Garrantzi handia du, noski, baina ez da nire bizitza.

-Oro har, hamarkada hau zer izan da zuretzat?

-Asko gozatu dut. Badirudi kargu publikoetan dauden pertsona batzuk egundoko lanak dituztela, eta egunen batean beren gain hartu duten zama hori eskertu egin beharko zalela... Nik, ordea, gozatu egiten dut nire lanarekin.

-Luzaz jarraltzeko asmoa al duzu?

-Hori ez da nire arazoa, garai berean hasi eta sindikatuaren zuzendaritzan batera sartu ginen talde osoarena baizik. Gazteak gara,



Los que le conocen bien afirman que ni los años ni el cargo han cambiado demasiado a Elorrieta.

nolabait, baina kontu hauetan urte asko darabagu.

Erdi epera aztertu beharreko gai bat dugu errelebuarena. Eta ziur nago gauzak orain arteko moduan egiten jarraituko dugula; beraz, hausnarketa eta erabakia ez dira pertsonalak izango, kolektiboak baizik.

-Irakurtzea eta zinea dira zure zaletasunak. Gomenda lezaguzu liburu bat.

-“Las cenizas de Angela” irakurriz oso ongi pasa dut. Irlandar baten liburu autobiografikoa da, 30etako hamarkadaren garaian kokatua.

-Eta filmeren bat?

-Duela gutxi ikusi ditudan hiru: Amenabarren “Abre los ojos”, hizkuntza zinematografikoa; “Tocando el viento”, kezka soziala medio, eta “Senderos de gloria”, gerraren aurkako mezua duelako.

-Enpresari izateko prestatu zintuzten eta sindikalista bihurtu zinen, baina zeuk txikitzen zer izan nahi zenuen?

-Kazetaria izan nahi nuen, baina nire sasoian Bizkaian ez zegoen kazetaritza fakultaterik eta nik ez nuen kanpoan ikasteko aukerarik izan, ezin genituen ikasketak eta pentsloa ordaindu...

-Zer dela eta bizl da zu bezalako sindikalista bat Nerbiolaren Eskumaldean: arerioa ezagutu ala topikoak hausteko?

-Ez bata, ez bestea. Ni Eskumaldean jaioa naiz, eta lanagatik nire emaztea Algortako ikastolan zegoen beharrean duela hogei urte Algortan bertan bizitza erabaki genuen; oso pozik gaude garai hartan hartutako erabakiaz.

Aberastasuna azken bost urteotan %20 hazi da, enpresen mozkinak, bikoiztu, eta langileon eros-ahalmena, murriztu

Aberastasuna, gora; soldatak, ez

Bulego Teknikoak egindako txosten batean azken bost urteetako egoera ekonomikoa aztertzen da. Epe jakin hau hazkunde ekonomikoren fasea delako aukeratu dugu.

Euskal Herrian, aurten sortuko den aberastasuna duela bost urtetakoaren aldean %20 gehiago izango da. Hau dela eta, agintariak edo enpresariak ekonomia ondo doala esaten dute.

Halere, beste datu batzuk aztertzen baditugu, oso garbi ikus dezakegu jende guztiarentzat egoera ez dela hain ona. Esate baterako:

Fase hau hasi zenetik soldaten eros-ahalmenak behera egin du. Aldiz, enpresen etekinak bikoiztu egin dira.

Langileen eros-ahalmena aztertzeko negoziazio kolektiboaren emaitzak eta Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) aldaketak ezagutu behar dira. Ba, negoziazio kolektiboan soldatek izandako lgoerak prezioenak baino 0,3 puntu baxuagoak izan dira. Eta zergetan onartu diren neurrien eraginagatik, presio fiskala 0,6 puntu haunditu da. Ondorioa puntu bateko galera da.

Enpresen irabaziak

Bestetik, Lankide Aurrezki Kutxak kaleratutako lanaren arabera, iaz enpresek, bataz beste, miloi eta erdi pezetako etekina lortu zuten langile bakoitzeko. Orain dela lau urte irabaziak horren erdia baino gutxiago ziren.

Produktibitatea, batez ere, enpresa edo kapital-errenten poltsikoetara joan da hazkunde urte hauetan. Epe honetan sortu den enplegua aurreko bi urteetan galdu zena baino gehiago ez da izan.

Hori dela eta, azken bost urtetan produktibitateak izan duen hazkunde berdintzeko, soldaten urteroko bataz besteko igoera benetan gauzatu dena baino bi puntu haundiagoa izan beharko zukeen.

Lan-errentek aberastasunean duten partehartzea orain dela bost urtekoa baino askoz txikiagoa da. Joera hau aztertutako urte guztietan ikusi da.

Askotan, lehiakortasuna aipatzen denean, Euskal Herriko soldaten maila gehiegizkoa dela entzuten dugu, baina errealitateak ez du zerikusirik horrekin.

Are gehiago, Eurostatek egindako konparaketa baten arabera, Alemanian edo Danimarkan enpresen lan-kostuak Euskal Herrian baino bi bider haundiagoak dira. Europako herrialde gehienetako soldatak hemengoak baino dezente altuagoak dira. Salbuespenak: Espainia, Grezia eta Portugal.

Egoera honi azken urteetan gertatutakoa gehitu behar zala. Eta urte hauetan, zer gertatu da? Ba, pezetetan, Alemania, Frantzia, Estatu Batuak edo Japoneko soldatak, Euskal Herrikoak baino gehiago lgo direla. Hau da, hazkunde urte hauetan aldea haunditu egin da.

Mikel Noval

La cuota de las rentas del trabajo en la riqueza global es mucho menor que hace cinco años ●



Lan malgutasuna berriro ugalduda

Lanaldi laburreko enpleguari buruzko arau berriak kontratu mota honen malgutasuna erabat zabalitzen du. Orain arte, ohiko lanaldia gainditzen zuen ordu oro aparteko ordutzat hartzen zen. Aurrerantzean, berriz, kontzeptu berri bat dela medio —ordu osagarriak— enpresariak langileen denbora erabiltzeko aukera guztiz zabalagoa izango dute; legez, %15, eta hitzarmen

kolektiboan hala erabakitzeko gero, %30eraino.

Egia da enpresariak ez dutela erabateko askatasuna erdietsi, hori nahi zuten arren, baina egia da, halaber, hemendik aurrera malgutasunaren legezko mugak askoz ere zabalagoak direla. Gainera, ordu osagarrien arauketa laborategiko diseinua dela dirudi, baina benetan nola gauzatzeko den jakitea eta kontrolatzea ia ezinezkoa da.



El trabajo a tiempo parcial no es la solución

Los representantes de ELA y de la CIG (sindicato nacionalista de Galiza) realizaron en el CES del Estado una valoración negativa del anteproyecto sobre el empleo a tiempo parcial, tanto por estar en contra de la filosofía, como por el contenido concreto de la reforma.

El empleo a tiempo parcial no es una opción voluntaria. Al contrario, ya hoy en día, el 90% de las personas que trabajan en esta situación lo hacen por carecer de posibilidades de acceder a un empleo a tiempo completo, como sería su deseo. Además, el contrato a tiempo parcial está enfocado para las mujeres, no en vano es la principal modalidad de contratación en este colectivo. Por otra parte, el empleo a tiempo parcial es una modalidad que se utiliza fundamentalmente para actividades marginales o auxiliares, por lo que es más fácil prescindir de esta mano de obra y más barato.

El empleo a tiempo parcial no es, evidentemente, la reivindicación de reducción de jornada sin reducción de salario, ni es, tampoco, la reducción de jornada con reducción equivalente de salario.



Los beneficios empresariales, imparables

El beneficio de los principales grupos empresariales que cotizan en bolsa en el Estado español han aumentado un 18,75% en los nueve primeros de 1998 respecto a los mismos meses de 1997, según un estudio elaborado por el periódico barcelonés *La Vanguardia*.

Este aumento de los beneficios supera el que se daba hace un año respecto al ejercicio anterior. En concreto, en los nueve primeros meses de 1997, los beneficios de estas mismas empresas eran un 14,9% superiores a los de 1996. Por tanto, en 1998 el ritmo de aumento de los excedentes empresariales es casi cuatro puntos más elevado que el año pasado.

Como curiosidad, la empresa con cotización en Bolsa con mayores beneficios en el periodo analizado es Telefónica, con una cifra que alcanza en los nueve meses 338.000 millones de pesetas, lo que equivale a unos beneficios de unos 37.000 millones de pesetas al mes.



La larratxotarra Mamen Guimerans dedica la mayor parte de su tiempo al voluntariado

Todo corazón

Mamen Guimeransen historia bitxia da. Etxetik kanpo lan egiteari utzi egin zion bere alaba zaintzearren, eta 14 urte igaro direnean, bolondres gisa hartu dituen konpromisoak medio, lehen baino ia ordu gehiago sartzen du, baina soldatarik jaso gabe. Askok negozio txarra dela iritziko diote, baina Mamenek argi dauka inoiz hartu duen erabakirik *errentagarriena* izan dela hau. Erabaki hau aurrera eramatea senarrak eta alabak egunero ematen dioten laguntzarekin posible izan da. Ondoren, Mamenek hainbat gauza azaltzen digu: Ostadarren nola hasi zen; Martuteneko espetxean bizitakoak; gaiso mentalekiko lana, eta Caritasen harrera-etxebizitza bateko neska gazteekin bizi duen esperientzia. Emakume honek besteekin denbora piska bat elkarbanatzera animatu nahi luke jendea: "edonor izan daiteke bolondres".

-En contra de la tendencia actual, hace 14 años decidés dedicarte en exclusiva a tu familia.

-Dejé de trabajar remuneradamente porque se me hacía muy duro estar todo el día separada de mi hija, que entonces tenía solo 2 añitos. Pero lo cierto es que nadie puede pasarse el día entero en casa, y un año después entré en una asociación de mujeres, Ostadar. Más tarde fui nombrada presidenta y fueron surgiendo otras actividades.

-Explicanos un poco qué son, a qué se dedican las asociaciones de mujeres.

-Ostadar es una asociación sociocultural de mujeres en la que se imparten clases relacionadas con la cultura, el ocio y la creatividad: tenemos cursos de psicología, literatura, yoga, bailes, bolillos... Fue

fundada en el 81 y ha sido pionera de las asociaciones de mujeres que se han ido creando posteriormente. Pertenecemos a ella unas 120 mujeres, y desde su creación ha estado totalmente implicada en la vida de Larratxo.

-¿Y qué "delito" cometes para que de Ostadar te envíen a Martutene?

-A raíz de tener una función de responsabilidad en Ostadar, conoces a gente que trabaja en el mundo del voluntariado y te van, te vas liando.

Lo de Martutene surge por casualidad. El ayuntamiento de Donosti contrató a un grupo de teatro que había surgido en nuestra asociación para actuar en la cárcel. Fuimos a verles y, posteriormente, hablando con las presas constatamos que había una demanda de cursos de manualidades. Como la gente del ayuntamiento sabía que yo me dedicaba a eso en la asociación me ofrecieron ir a la cárcel. Así empezamos otra compañera de Ostadar y yo a ir Martutene todos los lunes, y ya llevamos 8 años. Enseñamos a las presas manualidades, y también realizamos otras actividades lúdico-festivas.

Con los más débiles

-Para una persona normal tiene que ser muy duro meterse en el mundo de la cárcel.

-El primer año, sí. Es duro amoldarse a la estructura de una cárcel. Lo que está claro es que ni mi compañera ni yo vamos allí a juzgar a nadie. Al principio siempre hay personas que te parecen especialmente agradables o sensatas, y poco después te enteras que han hecho esto u lo otro. Así que les valoramos por cómo son cuando estamos con ellas, no por su pasado.

-No quiero ser morbosa, pero no me resisto a preguntarte sobre alguna anécdota de tu trabajo con las presas en Martutene...



Mamen realiza gran parte de su trabajo con mu pr

Mamen Guimeransen arabera, bolondres izateko aski da denbora piska bat eta elkartasuna



-Antes hablabas de normalidad para referirte a los que estamos fuera de la cárcel... Pues bien, yo creo que habría que eliminar ese adjetivo, porque la gran anécdota de estos 8 años que llevamos yendo a Martutene es que la gente que está dentro es muy parecida a nosotros/as, los que estamos fuera. Tanto es así que, siempre que invitamos a alguien a que venga a dar alguna charla o cursillo, se va a su casa habiéndose encontrado con algún conocido dentro. No falla.

-Ostadar, Martutene... no acaba aquí tu listado de labores de voluntariado.

-Ahora estoy especialmente ilusionada con la experiencia que estoy teniendo en Gizaide, un taller de menores de Cáritas, que está desarrollando tres proyectos. En uno de ellos, denominado Goizargi, se imparten clases a chavalas con desorganización familiar de 16 a 19 años, que en su día no consiguieron sacar el graduado escolar. Otro día voy al centro de día y estoy con enfermos de Salud Mental y les doy manualidades. Finalmente, está el piso de acogida de mujeres con desestructuración personal y familiar, donde se alojan hasta que estén preparadas para vivir solas.

Gente corriente

-¿Para ser voluntaria hay que ser de una pasta especial?

-No, cualquiera puede ser voluntaria o voluntario, el único requisito es ser persona, tener ilusión y tiempo libre. Se va aprendiendo en la medida en que vas trabajando y acumulando experiencia.

Te voy a decir una cosa: todas y cada una de las veces que me han propuesto trabajar en algo, hacer algo, mi primera reacción ha sido de miedo, miedo a

hacerlo mal; luego, me lanzo de cabeza. Cuando empecé en Martutene, acudía con sobredosis de valerianas. Hoy simplemente pienso, "me toca cárcel", y ya está.

-¿No tienes la sensación de que la gente se vuelca con tragedias que ocurren a miles de kilómetros pero que es bastante insensible al dolor que tiene a la vuelta de la esquina?

-A veces es cierto. Sin dejar de ayudar al llamado tercer mundo, deberíamos darnos cuenta de que en cada uno de nuestros barrios o pueblos hay gente que necesita de nuestra solidaridad.

-Me imagino que sin el apoyo y la ayuda de tu familia te sería muy difícil llevar el ritmo de actividades que realizas...

-Sería imposible. Gran parte de lo que soy y lo que he hecho se lo debo a mi marido, porque cada vez que me han llamado para proponerme algo él ha sido el que me ha animado, en ocasiones, incluso, empujado a aceptar. Es mi mejor y constante apoyo: me lleva, me trae, participa... Mi marido vive mi historia de voluntariado porque él también cree en la solidaridad y milita, en su caso en ELA.

Por lo que respecta a mi hija, tiene sólo 16 años y se está formando. Ha mamado valores como la solidaridad y la igualdad desde pequeña y, aunque todavía no ha salido a nada ni a nadie, sí siento que se siente orgullosa, sobre todo cuando nos encontramos con alguna de mis otras chicas y mujeres y ven que cuando su madre no está con ella está haciendo cosas que merecen la pena.

-Haciendo balance, ¿qué es lo mejor y lo peor de tu experiencia voluntaria?

-He visto y vivido situaciones muy fuertes, dolorosas y tristes, de mujeres, fundamentalmente. Sin embargo, la valoración de estos 14 años es muy positiva. He conocido a gente maravillosa y me he enriquecido muchísimo a nivel personal. He recibido infinitamente más de lo que he podido dar.

-Permíteme una frivolidad para acabar. ¿Te queda tiempo para algo?

-Sí, claro que me queda tiempo. De hecho tengo muchos hobbies: el encaje de bolillos, el punto de cruz, pasear con mis amigas y, sobre todo, tomar café, soy adicta. ¿El secreto? Compartir las tareas en casa, con mi marido y mi hija. En definitiva, trabajar en equipo.

N. Ispizua

"Emakume kontuak"

-Borondatezko zure lanaren zati haundi bat tratatu txarrak jasan dituzten emakumeekin ematen duzu:

-Etxean emakumeek jasaten dituzten tratatu txarrak ez dira oraingo kontua. Lehenago, ordea, ez ziren salatzen, ez genuen haien berri izaten. Tratatu txarrekin emakumearekiko, pertsonarekiko begirunerik eza islatzen du, eta hezkuntzarekin zerikusi haundia du.

-Zer dela eta jasaten dira hain egoera latzak urtetan zehar?

-Zergati ugari dago: beldurra, familiarren presioa... Baina arrazoirik nagusia independentzia ekonomikorik eza da. Tratatu txarrak jasaten dituzten emakume asko etxeoandreak dira, diru-sarrera propiorik gabeak. Haultzat senarra salatzea eta etxetik aldegitzea hutsera jauzi egitearen antzeko zerbait da.

-Zer gomendatuko zenioke tratatu txarrak jasaten dituen emakume bati?

-Belarrondoko bat edo beste edozein emakumeri eman diezaioke, baina hirugarrenik ezin da onartu. Nik esango nieke gero eta bitarteko gehiago dugu la bizi berri bati ekiten laguntzeko. Horrelako egoeran dagoen edonor emakume-elkarteren batera joanez gero zer egin behar duen azalduko diote.

-Kasualitatea al da hainbeste emakume depresioak jota egotea?

-Emakumeak orain arte soilik etxeoandreak, ama eta emazte perfektu izateko hezi izan dituzte. Baina konturatu egin behar dugu bizitza propioa daukagula, eta gustoko gauzak egiten hasi behar dugula: lagunekin irtetea, zinera joatea, elkarteetan parte hartzea, dantzara, kafea hartzea...

-Nire amak esango luke etxe batean beti dagoela zedozer egiteko...

-Pentsamolde hori aldatu beharra dago. Etxe batean bizi garen guztiok solidario bagara eta lanak partekatzen baditugu, aisirako tartea ere lor daiteke.

-Berdintasunerako heziketa al da irtenbidea?

-Hortik hasita arazo asko saihestuko litzateke. Emakumeok berdintasunerako hezi behar ditugu seme-alabak, eta gure gizonak ere heziketa horretan sartu. Berdintasunerako hezteak elkarriketa eskatzen du, bikotearen baitan eta seme-alabekin.



Laneko ordutegiaren antolaketa ugazabaren esku

Lehiakortasuna ari da bihurtzen gaur egun gauza guztien izaria, gizakiaren gainetik. Lanaldi laburreko kontratua ere lana gizonen eta emakumezkoen beharri-zan personal, familiako eta bestelakoetara moldatzeko sortu zen garai batean, alegia, lanaldi osoko lana *nahi ez* zutenei aukera emateko. Baina gaur egun ez da gehiago horrela zoritzarrez —ELAko Berdintasunerako Alorraren arduradunak ohartarazi duenez—, eta lanaldi laburreko kontratu berria lehiakortasunaren izenean laneko ordutegia ugazabaren interes soilen arabera antolatu ahal izateko moldatu nahi da; desorduetan eta itsumustuan jakinarazitako ordue-tan lan egiteko bada ere berdin da.

Ordutegia antolatzeko garaian malgutasun eta askatasun haundiagoa nahi dute enpresariak, lanaldia luzatzea baino gehiago, aukeran. Lanaldia 35 ordutara murrizteko eskabi-dearen aurrean ere, enpresariak ez diote negoziazioari muzin egiten, baldin eta trukean mahaiaren gainean lan-saioaren malgutasuna jartzen bada.

Parece que en el acuerdo sobre empleo a tiempo parcial ha primado la flexibilización

Kontratu merkeagoa eta malguagoa

Enpresariak lanaldi laburreko kontratuari buruz nahi dutena lortzen ari dira: kontratu *merkeagoa* eta *malguagoa*. Orain dela lau urte arte eguneko kotizazio minimo bat ezarrita zegoen, egiten ziren orduak egiten zirela eta ordaintzen zena ordaintzen zela ere; eta orduan arautu zen kotizazioa egindako orduen eta jasotako soldataren arabera izatea, eta ez gehiago, horrek lanaldi laburreko kontratua merkatzea suposatzen zuelarik. Eta orain lortu dutena kontratu malguago bat da, nahiz ez diren asebeteta geratu; nahi zuketean "deitu hala" lana eragin ahal izateko kontratu bat, aurreabisu beharrik eta ordutegi finkorik gabe.

Hiru irizpide nagusiren arabera arau zitekeen lanaldi laburreko kontratua: 1) lanaldi osoko lan bat *nahi ez* dutenen, edo bakarrik lanaldi laburreko lan bat *nahi* dutenen arabera; 2) lana edo lanpostuak banatzearena, esate baterako, lanaldi osoko lanpostu eta kontratu bat lanaldi laburreko lanpostu eta kontratu bi edo gehiago bihurtu ahal izatea erraztearena, herrialde aurreratuetan jadanik gertatzen dan moduan; eta 3) ordutegiaren malgutasunarena, eta ordutegiaren antolakuntza enpresaren interes soilaren eta nahikeriaren arabera moldatzearena. Badirudi hirugarren irizpide hau gailendu dela, enpresarien begietara kontratu erakargarri bat gerta dadin, edo, erabilgarria gertatu dakien eta erabili dezatela bultzatze aldera.

Bizente Harriola

KONTSULTAK CONSULTORIO

El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial

El Gobierno ha dictado el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad (BOE del 28 de noviembre), dando una nueva redacción al art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. El tema estrella es el de las denominadas "horas complementarias", que permiten la flexibilización de la distribución horaria de la jornada de forma unilateral por el empresario/a.

La jornada

El contrato se entiende celebrado a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación del trabajo durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. Hay que recordar o aclarar que el contrato a tiempo parcial no es de por sí un contrato temporal; puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, como en el caso del contrato a tiempo completo. Y no se permite el contrato para la formación a tiempo parcial.

Distribución horaria

En el contrato deben figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a debe prestar servicios.

La jornada puede realizarse de forma continuada o partida. Sólo es posible una única interrupción cuando los trabajadores/as a tiempo completo la hagan, salvo que se disponga otra cosa "mediante convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior". No caben horas extras, salvo para prevenir o reparar daños extraordinarios urgentes.

Conversión en un trabajo a tiempo parcial

Se establece que tal conversión tendrá siempre carácter voluntario para el traba-

jador/a y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones al amparo del art. 41.1 ET. Ello, "sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52,c) puedan adoptarse por causas económicas, organizativas o de producción"; o sea, la amenaza de una regulación o un despido económico colectivo o individual. (Al respecto, conviene recordar que la reducción de jornada de forma definitiva no tiene cobertura de desempleo, por lo que una reducción voluntaria de jornada tampoco tendría esta "ventaja").

Horas complementarias

La realización de horas complementarias sólo podrá exigirse si se pactan expresamente por escrito en modelo oficial, y tratándose de contrato a tiempo parcial de duración indefinida. El pacto puede quedar sin efecto por denuncia del trabajador/a una vez cumplido un año desde su celebración; la denuncia debe notificarse al empresario/a con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de vigencia, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.

El tope de horas complementarias se fija en el 15% de las horas contratadas como ordinarias, salvo lo establecido en "los convenios colectivos de ámbito sec-

torial o, en su defecto, de ámbito inferior", sin que en ningún caso se pueda exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas. Se retribuyen y cotizan como ordinarias y deben recogerse en la nómina y en los documentos de cotización.

En cuanto a la distribución de las horas complementarias, en ausencia de regulación en convenio, el total de las horas complementarias anuales pactadas se distribuirán proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, pudiéndose transferir, por una vez, al siguiente; no pueden transferirse más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre.

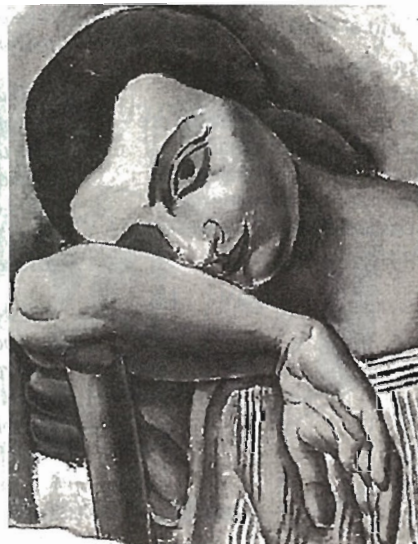
El trabajador/a debe conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

A petición del trabajador/a, las horas complementarias pasan a consolidarse como jornada ordinaria, consolidación que podrá producirse en dos tramos: en el primero se consolidarán el 30% de la media anual de las realizadas los dos primeros años, y en el segundo el 50% de la media anual de los dos siguientes. La empresa debe facilitar un certificado de horas susceptibles de consolidación.

Protección social

La base de cotización es mensual, y estará constituida por las retribuciones percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias;

A la hora de traducir las horas efectivamente trabajadas y cotizadas en días de cotización a efectos de acreditar los períodos de cotización para acceder a las prestaciones, el número de horas se divide por cinco: por ejemplo, 100 horas trabajadas y cotizadas equivalen a 20 días de cotización ($100:5 = 20$). A los efectos de acreditar los períodos mínimos de cotización para la jubilación e incapacidad permanente, a la cifra resultante se le aplica el coeficiente multiplicador de 1,5, sin que pueda computarse un número superior al que hubiera correspondido de haberse trabajado a tiempo completo.



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.

Mitch pasó

Aterradoras imágenes han pasado por la retina de más de uno; el huracán pasó y asoló, como si de las hordas de Kublai Khan se tratase. Horas después, en este lado del *charco*, y desde los despachos de dirección de las principales cadenas *mediáticas* del Estado, llegó la solución: "organicemos una vez más una tómbola -de solidaridad, claro-; demostraremos que somos algo más que una de las *tecnoestructuras* de Galbraith -léase empresa supergorda- y, utilizando una de las estrategias del marketing, el marketing social, el público -yo mismo incluído- se lo creará".

Y casi me lo creo, no se cuántos miles de millones se han recaudado, espero que lleguen a buen puerto -de manos de ONGs y de la Iglesia-; lo que me preocupa es esta escenificación que tiene por directores a los medios de comunicación, y por actores, al "estimado público".

Sólo nos acordamos -o se acuerdan algunos- de que el tercer, el cuarto y el quinto mundo existen cuando alguna de estas tragedias suceden, y es que ya lo dice un dicho: "el hombre, la mujer, es el único animal que tropieza dos veces con la misma piedra" (más bien infinitas veces).

El problema de estas regiones del globo está ahí, o aquí, y todos los días. No debemos caer en la

trampa de estas tómbolas televisivas. La solidaridad no es un acto de fe, es un cúmulo de actos y hechos; los del público deberíamos obligar a los poderes a financiar proyectos de solidaridad sin ningún tipo de contrapartida económica: cuotas de exportación y demás...

Aunque sea por propio *egoísmo patrio*, es conveniente invertir en desarrollo sostenible; de lo contrario, el siglo XXI se va a parecer a uno de esos desolados escenarios de ciencia ficción, en las que por una parte existen fortalezas tecnológicas, en medio de una nada, y en esa nada, multitudes de *despojos humanos* para los que se han construido las fortalezas: para que no entren.

Mariano del Pozo Lastra

(Bilbao)

Sindikatu espainolen jarrera aldaketa harrigarria

Duela aste bi UGT eta CCOOek elkarrekin manifestaldiak burutu dituzte Estatu osoan Aznarren gobernuak daraman politikaren kontra. Zer egiten dute kalean bi sindikatuok, egun batzu lehenago PPrein gobernuarekin akordioak izenpetu dituztenean? Zer egiten dute kalean bi sindikatuok, PPrekin gauza guztietan bat etorri direnean? Hainbeste aldatu al dira gauzak egun gutxiren buruan? Egundak batetik bestera onak zirenak otso bihurtu al dira?

Ez dut uste serio ari direnik. Susmoa dut hau ez ote den itxura hutsa eta gauzak bere onera ez ote diren etorriko aste gutxi barru. Manifestazio eta mobilizazioek ez dute luzaz iraungo eta Lan ministerioko pasiloetan bueltaka ikusiko ditugu laister batean.

J.K.

(Gasteiz)

E SALDIAK HAN DICHO...

* "La sociedad vasca tiene derecho al desarrollo de un proceso de diálogo para encontrar soluciones integradoras en torno a las razones que sustentan el conflicto, la soberanía y la territorialidad"

Victor Aierdi, portavoz de Elkarri.

* "Si Volkswagen decide un día, por razones estratégicas, trasladar su planta de Landaben a algún país del Este, Navarra sufriría mucho, porque son miles las familias que dependen de esta empresa"

Pedro Berastain Díez, presidente del Colegio de Economistas de Navarra.

* "Euskal gizartean abiatzen ari den distentsioa ere unibertsitateko alorrera eramán behar da"

Francisco Letamendia, Ortzi, EHUko irakaslea.

* "La triste realidad es que muchos de los fondos que el FMI concede a países con graves problemas financieros, bastantes veces terminan en cuentas particulares cifradas en Suiza"

Gonzalo Terreros, director general del BBV.

* "Fenomeno naturalen eraginak Erdiko Amerikan gero eta larriagoak dira. Honetarako faktore bat zera da, biztanleria gero eta egoera eskasagoan bizi dela. Hirietako biztanleak ugalduta egiten dira; plangintzarik gabeko urbanizazioa egiten ari da; baliabide naturalen ustiapen irrazionala nagusi da eta naturaren armonia zapuzten duten sistemak erabiltzen dituzte"

Patxi Izulain, Gipuzkoako Caritaseko zuzendari ordezkaria.

* "ETA es la fiebre, el síntoma de la enfermedad. El que crea que curando la fiebre con aspirinas se cura la enfermedad comete un grave error, porque la fiebre puede volver"

Francesco Cossiga, ex presidente italiano.

* "Gaisotasun mentalik okerrena ez aseztearena da, eta gure gizartea ez dago asebeteta daukanarekin"

Joaquín Araujo, ingurugiro gaitetan aditua.

* "El 25 de octubre de 1998 (...) los ciudadanos vascos han optado por hacer suyas aquellas palabras últimas de la Declaración de Lizarra-Garazi: 'Euskal Herria debe tener la palabra y la decisión'. ¿Hay algo menos violento, más democrático que esto?"

Joseba Goñi, director de Herria 2000 Eliza.

* "Estatu Batuetako haur baten jaiotzan erabilitako ondasun kopurua 2.500 haur afrikarren jaiotzan erabilitakoa adina da. Ez ote daukagu gizaki guztiok duintasun berbera izateko eskubidea?"

Rodolfo Izal, Chiapastik egotzitako apaiza.



HEMEROTEKA

JESÚS GONZÁLEZ PAZOS, antropólogo

(Euskadi Información, 7-11-98)

Mitch, otra lectura de sus efectos

"Las catástrofes climáticas o de otro tipo en el medio físico se convierten en desastres debido a los acontecimientos o condiciones del ambiente social, económico y también político (...).

Si los pobres se ven obligados a vivir en llanuras deforestadas, sujetas a inundaciones, para poder tener un poco de tierra; si se ven forzados a vivir en chabolas construidas en laderas precarias, las riadas y corrimientos de tierra, los terremotos y huracanes pueden matar a miles de personas y ocasionar la práctica devastación de casi la totalidad de un país.

IÑAKI URIA, kontseilari ordezkaria

(Egunkaria, 1998ko azaroa)

Egun da Santimamiñe...

Kopla zaharraren doinu zaharrari lelo berria jarri zion Arestik: "Errekaldean lizarra / Ari begira izarra / Euskara

salbu ikusi arte / Ez dut moztuko bizarrara". Egun, gogoan ematen du lizarra dioen tokian Lizarra esan eta kantari jarraitzeko. (...)

Euskal Herria euskalduna izango dela erabakiko dugu Akordioarekin. Demokratikoki gure burua euskaldunetz. Euskaraz bizitzeko neurriak ezarri. Irakas-kuntzatik komunikabide eta lan mundura. Agileratik Sadar eta Mendizorroztara.

Euskararen alde hartu behar diren neurriak, politikoak barne, luzetsi gabe erabaki behar direlako. Akordio sozial eta politiko zabal batean.

Egun da Santimamiñe!

JOSÉ MARÍA SETIÉN, obispo de Donostia

(Mundo, 29-11-98)

Negociación y derechos

"Antes de que se hablara de una inmediata negociación a partir de una tregua de ETA, debían de reconocerse los derechos de los presos. Los derechos de los presos no pueden ser moneda de cambio de una negociación. Tienen que ser cumplidos. (...) si se diera ese paso se podría sentir que el proceso de pacificación tiene mayor credibilidad, porque empieza por satisfacer unos derechos,

que son los derechos más inmediatos de estas personas".

"(...) entre todos tenemos que hacer que esa tregua indefinida se convierta en definitiva. Y para ello tenemos que ponernos en una disposición de aceptación de los pasos que quienes tienen que actuar en ese proceso vayan dando, nos gusten o no nos gusten. El revisar, el valorar, el asumir cosas que van siendo resultado de un proceso, pienso que tiene que ser lo que dé por resultado la pacificación".

AINGERU EPALTZA, idazlea

(Egunkaria, 98-11-5)

Nafar Hiria

Nafarroan, bederen, gure hiria Iruña da. Nabarristen dotrina-emaileak Tuteran goratzen ikusten ditudalarik, are sinestenago nik Iruña dela nafarrak bat egiten (ahal) gaituen zer bakarra. Iruña, gune administratibo eta politiko, lau aldeetako nafarren bizitoki, gure bestaburuaren ospaleku. Gaur egun, Foru Komunitate honetan, euskaldun gehien hazten duen bizigunea. Ezarizarian gureganatzen -ez geure egiten- ari garen eremua. Gure gogo maketsak eraikitako harresiak eraisten ditugunean, Nafar Herria barik, etorkizuneko Nafar Hiria agian.

MIGUEL HERRERO DE MIÑÓN, ponente de la Constitución española

(El País, 31-10-98)

Entre, de, con

"El pueblo vasco, desde los inicios del Estado constitucional en 1812 y 1820 hasta su culminación en 1978, ha hecho salvedad de su propia identidad. Se ha autoafirmado mayoritariamente como un pueblo distinto, lo cual no significa, necesariamente, ajeno. Espartero, Cánovas y Franco se lo negaron por un derecho de guerra, a todas luces indiscutible, pero que, a la altura de nuestro tiempo, no sirve para fundamentar la invocación del principio democrático, que es en el que se basa nuestra convivencia constitucional. En consecuencia, es preciso recurrir al principio de pacto. Un pacto al que no se llega sino pactando desde el principio".



Ardor guerrero

Confiesa nuestro secretario general, en la amplia entrevista que publicamos en *Landeia*, que le hubiera encantado ser periodista. Estoy segura, sin embargo, que no hubiera sido uno de los elegidos por el gobierno para "consensuar la política informativa sobre la negociación con ETA", una forma muy fina de decir quién dicta ciertas informaciones y noticias. El hecho que provoca mi comentario es, por si lo desconocen, que Aznar y Mayor Oreja se han reunido y tienen intención de seguir reuniéndose periódicamente con los directores de los medios de comunicación españoles más influyentes y con los tertulianos/as más conocidos y afines, para socializar criterios y directrices. Hablando en plata, para explicarles lo que el Gobierno quiere que digan y escriban.

Es sintomático que el alivio y la esperanza que en la gente normal ha generado el alto el fuego de ETA y la nueva situación política no haya tenido correspondencia en algunos medios de comunicación y opinadores profesionales. Al contrario, han crispado aún más el tono y han acentuado su agresividad contra quien se salga del guión en lo referente a "la cuestión vasca". Aparece cada vez más claro que, para esta gente, ETA era más coartada que problema y que, dispuestos como están a seguir en su guerra, no van a permitir que la paz se la estropee.

Y me da rabia, porque yo también soy periodista, y sé que hay un montón de buenos profesionales que, día tras día, se rompen los cuernos por hacer su labor en condiciones laborales en muchísimos casos deficientes. Y que lo hacen porque les gusta y porque saben que su trabajo es básico en un régimen de libertades.

La situación descrita me sirve de pie para plantear un debate pendiente en la sociedad vasca: el papel de los medios de comunicación y de qué manera han contribuido a la paz y a crear distensión en este país. O a lo contrario.

Hay que hacer ese debate, y más, tras escuchar las experiencias de dos colegas norirlandeses: Noel Doran, subdirector del *The Irish News* y Geoff Martin, director del *News Letter*, periódicos ganadores del Premio a la Tolerancia 1998 concedido por la Federación Internacional de Periodistas (FIP) por publi-



car un editorial conjunto haciendo un llamamiento a la paz y el diálogo en momentos de gran tensión entre las comunidades republicana y unionista. Mientras aquí hay medios que siguen siendo verdaderos partes de guerra, allí se sitúan a la vanguardia del proceso de paz.

Tenemos que seguir hablando de presos y de sus familias. El pasado 28 de noviembre, decenas de miles de ciudadanos y ciudadanas acudimos a Bilbao para exigir el acercamiento de los presos a Euskal Herria antes de Navidad. Gran parte de los ayuntamientos del País Vasco han aprobado también mociones en este sentido. El clamor de la sociedad vasca es ensordecedor. Así y todo, Mayor Oreja sigue sin enterarse.

Nos van a volver locos. Querían que HB participara en las instituciones, y ahora que lo va a hacer (como EH), resulta que en realidad no quieren, y que donde dijeron 'digo' ahora dicen 'diego'. En resumen, tras muchos años vuelve a haber gobierno abertzale. Yo, qué quiere que les diga, encantada e ilusionada. Eso sí, que lo social no sea nuevamente "materia de discrepancia" que se deja para mejor ocasión, porque si no, me van a oír.

Hablando de otra cosa, en ELA estamos de balance. "Ha sido una década apasionante, y todo apunta a que la que nos espera lo va a ser aún más", nos ha dicho José Elorrieta, que



acaba de cumplir diez años como secretario general. Diez años a lo largo de los cuales ELA se ha convertido en un referente indispensable de la sociedad vasca. A pesar de que el secretario general siempre habla en plural, "porque aquí las decisiones se adoptan colectivamente", algo habrá tenido que ver en esta evolución la personalidad y el talante de este loiu-tarra formado para ser un empresario líder en la Comercial, y que acabó en la trincheras de enfrente. "Eso pasa por dar becas a gente de poca confianza", creo que rumia todavía algún carca por ahí.

Felicidades, José. Felicidades, ELA. Y que los próximos años sean igual de apasionantes. Aunque mejor pensado, un poco

Euskal eta espainiar
hedabide askok ez
dute bakearen aldeko
apusturik egin

de rutina, para variar, no vendría mal, porque a este paso más de uno/a no va a llegar a la jubilación...

Seguimos con otra efemérides. El pasado 25 de noviembre fue el Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer. Justo en esas fechas se publicó una noticia que, no por conocida, deja de ser escalofriante: la mitad de las mujeres guipuzcoanas maltratadas regresa con su pareja. Y no es que las mujeres seamos masoquistas, no. La dependencia económica y afectiva son los motivos fundamentales para esa vuelta al hogar. Y es que mientras el paro femenino siga creciendo, como lo ha hecho en el tercer trimestre del año a pesar de la bonanza económica, pues lo tenemos claro. Somos las principales víctimas del paro y la precariedad, y algunos progresistas, en vez de afrontar el problema de verdad, nos proponen como solución el empleo a tiempo parcial, o lo que es lo mismo, el paro a tiempo parcial, porque eso es lo que realmente es esa realidad contractual cuando no se accede a ella de forma voluntaria, cosa que sólo ocurre en una mínima parte de los casos.

Unas se mueren en casa, a manos de unos animales, y otros en la obra. La siniestralidad en el sector de la construcción en Euskal Herria registró en los nueve primeros meses de este año un incremento del 14%. Entre enero y septiembre se han registrado un total de 7.310 accidentes con baja, de los cuales 119 han sido graves y 23, mortales. Bizkaia se situó a la cabeza. ¿Razones del incremento de siniestralidad? El alto índice de precariedad y de subcontratación en el sector, lo que conlleva largas jornadas de trabajo, en muchos casos a destajo. Muchas empresas no cumplen, ni siquiera realizan, los planes de seguridad.

Nos vamos de elecciones sindicales. Les aseguro que estamos arrasando, aunque algunos medios como *El Correo Español* sólo publiquen los resultados de ELA cuando no gana, como, por ejemplo, el caso de la Ertzaintza, en el que sólo le faltó titular al día siguiente con un 'Hip, Hip, Hurra'. Por otra parte, la labor de un periódico es dar noticias, y acaso no sea novedad que ELA gane unas elecciones, que supere ya el 40% de representatividad a estas alturas de proceso electoral.

La justicia británica nos dio en noviembre un alegrón al negar que el general Pinochet tuviera inmunidad diplomática. Luego se rubricó con la decisión del gobierno de Blair de dar vía libre a la extradición del dictador chileno para que sea juzgado en el estado español. Es, sin duda, un buen regalo de Navidad para todos los que creemos en la libertad y en la justicia. Se me hace extraño, sin embargo, que sea precisamente en el estado español, un país cuya transición se realizó corriendo un tupido velo sobre todos los crímenes cometidos por la dictadura franquista, donde pueda acabar siendo juzgado Pinochet. ¿Servirá de catarsis?

Termino esta crónica del mes deseándoles que pasen unas felices fiestas en compañía de sus amigos/as y seres queridos. Un consejo: No le den demasiado al comercio y al bebercio porque luego el cuerpo pasa factura, y hay que recibir en plena forma al 99, que se presenta cargado de ilusión y de esperanza. Y ya saben que soy un poco bruja...

M. Pagazaurtundua

Agilera
Anoeta
Mendizorrotza
El Sadar
San Mames
konpromisoan elkarturik

26an
17:30etan

bai
euskarari

www.fija.com/baiamakarari

● **Emakumeen eskubideen aldeko aldarrikapena**

Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalaren 50. Urteurrena dela eta HELeKin (ILP) bat egin duten erakunde feministek, emakume taldeek eta sindikatuetakordezkariek, agiri bat plazaratu dute emakumeei zor zaizkien eskubideak aldarrikatzeko.

Agiria ezagutarazteko hainbat ekitaldi antolatuko ziren.

Abenduaren 10ean, aldarrikapenaren urteurrena ospatzen zen egunez, kalera irten ziren, hego Euskal Herriko lau hiriburuetan txostena banatu eta horren inguruan egindako hausnarketak jendearu helarazteko.

● **Euskararen aldeko akordioa**

"XXI. mendeko akordioa: Bai euskarari" lemapean Kontseiluak antolatu duen kanpainaren lehen faseari amaiera emanez jaialdi handi bat ospatuko da hile honen 26an Euskal Herriko bost estadiotan (Agilera, Anoeta, Mendizorrotza, Sadar eta San Mames).

"Bai euskarari" kanpaina burutu zela hogeitau urte betetzen direnean Euskal Herriko hiritar asko ta asko elkartuko gara berriro ere gure hizkuntzaren aldeko apostua berritzeko.

Urte berriarekin batera akordio berri bat gauzatu da. Honen arabera, langileok ordubeteko soldata jarriko dugu, eta beste hainbeste enpresari.

PUBLICACIONES

EL REPARTO DE LA RIQUEZA Y LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS, A EXAMEN

La Fundación Manu Robles-Arangiz Instituta acaba de publicar dos trabajos de gran interés. El primero, titulado "Aumenta la riqueza, disminuyen los salarios" se refiere al crecimiento del empleo y al reparto de la riqueza en Euskal Herria, y pretende ser un instrumento de apoyo a la negociación colectiva del presente curso. El segundo trabajo se titula "Comprometidos con el marco vasco de relaciones sociales y laborales", y pretende dar a conocer la posición de ELA desde 1979 hasta el acuerdo de Lizarraga-Garazi. En este trabajo se recogen también artículos publicados durante los últimos meses en diferentes medios de comunicación en relación a estos acontecimientos.



● **Movilizaciones contra las ETTs**

Miembros de ELA-Gazteak de Bilbao protagonizaron una singular protesta contra las Empresas de Trabajo Temporal. Durante una mesa redonda en torno al empleo y coincidiendo con la intervención del representante de las ETTs, emulando a los miembros del conocido film "Full-Monty", se desnudaron al mismo tiempo que desplegaban una pancarta con el lema "ETTak larru gorritan jartzen gaituzte" (Las ETTs nos dejan en pelotas).