



Concentración de delegados y delegadas ante la sede de Confebask, el pasado 26 de marzo en Bilbao.

El 21 de mayo, huelga general por el empleo

Necesitamos más empleos. En estos momentos una reducción decidida de la jornada acompañada de creación de puestos de trabajo es la única solución para reducir el 15,3% de paro, que afecta sobre todo a las mujeres y a las personas jóvenes. Sin embargo, la patronal ni siquiera está dispuesta a abordar la negociación de la reducción de jornada.

Por tanto, las movilizaciones de la campaña por el empleo, que ELA está llevando a cabo junto con las demás organizaciones que integran la mayoría sindical vasca, deben adquirir cada vez más fuerza. El 16 de abril, durante la asamblea de delegados y delegadas que tendrá lugar en Gasteiz, se hará oficial la convocatoria de huelga general: Será el próximo 21 de mayo.

Euskal gizartea, bakearen alde



Argazkian, mobilizazioak aurkezteko egin zen prentsaurrekoaren une bat.

Euskal Herrian gauzak goitik behera aldatu zirenetik sei hilabete igaro dira. Gebiengo sozialak gatazkaren konponbide politikoko proposamen demokratikoak etengabe eskatu dituen arren, gobernu espainol eta frantsesaren arduragabekeria politikoa nabarmen geratu da: Euskal gizarte eta erakundearen erabakiekiko mespretxu sistematikoa eta elkarriketaren ukapena, erantzun polizial eta judicial hutsa izan da oraingoz euren erantzuna. Hainbat sektore politiko eta mediatikok, berriz, egoera berri hau ez dute aintzat hartu nahi, edo aurkako lanean dihardute. Baina gizarteak en-

tzungor egiten diotenei, prozesua oztopatu nahi dutenei, erantzun egin die. Bake eta demokrazia zko egoeraren helburuarekin bat egin du, eta hala adierazi ere, joan den apirilaren 10ean Bilboko manifestazioan eta 12an Euskal Herrian burututako lanuztearekin. Mobilizazio hauek deitu zituztenek dioten moduan, "gehiengoaren borondateak berretsitako bide politikokoak eta erabaki demokratikoak dira benetan eraginkor eta ukaezinak. Inork ez dezake euskal hiritarren borondate askea ordezkatu, ez eragotzi. Euskal Herriak du hitza".

(6-8 orr.)

ELA Sindikalgintza
 ELA SINDIKALGINTZA / FEDERAZIOAK



El 21 de mayo, huelga general por el empleo

N...

Euskal gizartea, bakearen alde



E...



7

CONFEDERACION

“A las ciudadanas y ciudadanos vascos”

3 HILEKO FIRMA:

German Kortabarría

4-5 FEDERAZIOAK

KONFEDERAZIOA

6 Valoración de los sindicatos vascos del periodo transcurrido desde la Declaración de Lizarra-Garazi

7 “A las ciudadanas y ciudadanos vascos”

HILEKO GAIA / TEMA DEL MES

Periodismo y proceso de paz

8 Kazetariak, hedabideak eta bake prozesua

9-11 Los medios de comunicación en el escenario abierto en Euskal Herria

12-13 Kazetaritza praktikei buruzko hausnarketa batzuk

GEHIGARRI BEREZIA / CUADERNILLO ESPECIAL

Propuestas de ELA y LAB para la acción del Gobierno Vasco en la legislatura 1999-2002

EUROPA

14 La CES y el proceso de unión europea

15 La CGT ingresa en la CES / “El calumniado modelo social europeo”

16 MEDIO AMBIENTE

La gestión de residuos

17 ANALISIS

“De colosos y gigantes”

18-19 GUIA LABORAL

20 ELKARRIZKETA:

Mikel Noval

Cuadernillo especial



Propuestas para la acción del Gobierno Vasco en la legislatura 1999-2002

GUIA LABORAL
“Unidades naturales y no naturales de negociación colectiva”

18



Director: Germán Kortabarría. Coordinación: Gabriel Zeberio. Redacción: Nerea Ispizua, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa. Colaboran: federaciones y comarcas de ELA, gabinetes técnicos confederales, dpto. de Formación, dpto. Internacional. Fotomecánica e imprenta: Berekintza

Aberri Eguna 1999

P

ara ELA, la declaración hecha pública con ocasión del Aberri Eguna suele ser un buen reflejo de cómo se ve desde el sindicato el momento del proceso de construcción nacional. Por otra parte, el hecho de que ante el Aberri Eguna cada sindicato haga su propia declaración o bien se elabore una declaración conjunta refleja el grado y la intensidad de la colaboración entre sindicatos. Desde ambas perspectivas la declaración hecha pública con ocasión del Aberri Eguna de 1999 ha sido reflejo de un buen momento.

Este año la declaración ha sido hecha por la totalidad de las organizaciones sindicales que firmaron al acuerdo de Lizarra-Garazi, incluida la organización agraria de Iparralde Euskal Laborarien Batasuna (ELB). Recordemos que tras la trascendental declaración de ELA y LAB de 1995, en los dos años siguientes no hubo declaraciones conjuntas de Aberri Eguna; era el resultado de una fase de dificultad en el proceso de colaboración. El hecho de que en 1998 ambos sindicatos se pronunciaran conjuntamente ante el Aberri Eguna indicaba que aquellas dificultades se iban superando. En 1999, afortunadamente, el espectro sindical se ha ampliado, reflejando la colaboración y sintonía que existe en materias como la campaña de las 35 horas o la reivindicación de un proceso de paz.

En cuanto a sus contenidos, la declaración de 1999 enlaza con la reflexión de ELA y LAB hace un año. Se llamaba la atención sobre el hecho de que las amplias coincidencias entre diversas fuerzas sobre el agotamiento de todo un ciclo político no generara alguna coincidencia en la estrategia de desbloqueo y de propuesta alternativa. La coincidencia en el diagnóstico no llega a transformarse en coincidencia en la acción, se decía. Este año, tras el paso dado en Lizarra, se constata con satisfacción no sólo el inicio de procesos de colaboración, sino sobre todo la capacidad de revolucionar la situación que estos incipientes procesos han demostrado.

Lizarra Garazi es calificada de hito histórico, “no sólo por el valor de la declaración en sí misma, sino también porque levanta acta del encuentro y del compromiso de futuro de fuerzas durante tanto tiempo distantes y hasta enfrentadas”

Para la mayoría sindical Lizarra-Garazi ha tenido un doble efecto: ha puesto sobre la mesa una pro-



puesta de resolución del conflicto vasco en la que todo el mundo se comprometa a aceptar la voluntad de la ciudadanía vasca, y ha dejado muy en evidencia a las fuerzas centralistas, para las que la democracia se identifica con el mantenimiento de un *statu quo* que les garantiza una posición de privilegio. La declaración sindical advierte, sin embargo, que “una democracia que se revela incapaz de ofrecer canales de resolución democrática a los problemas que se plantean en una sociedad, pierde su razón de ser”.

El sindicalismo vasco aparece totalmente comprometido con el nuevo escenario y, como es lógico, pone en primera línea de la agenda los temas de ca-

rácter social; el marco propio de relaciones laborales o el espacio socio-económico vasco son la referencia a un modelo de sociedad que, desde nuestra propia realidad, aborde en clave de justicia, solidaridad y progreso los temas laborales, económicos y sociales. “La consolidación del proceso soberanista necesita del mundo del trabajo, y el mundo del trabajo necesita de un modelo soberanista que incluya el ámbito de lo laboral y lo social”, afirma la declaración. Y hasta tal punto es ello fundamental que “constituye el contenido mínimo de cualquier fórmula de resolución que sea aceptable para el sindicalismo vasco”.

Advertencia tan severa constituye, sin duda, un aviso a propios y extraños frente a cualquier tentación de “cerrar” el contencioso sin dar una satisfacción a las demandas de autogobierno sociolaboral. No sería una solución aceptable para el sindicalismo vasco, advierte categóricamente la declaración de la mayoría sindical.

La declaración enuncia, además, aquellas materias que, tras la experiencia y contraste de veinte años de Estatuto-Amejoramiento, resultan imprescindibles para la mayoría sindical: la capacidad normativa en materia laboral y de función pública y las competencias plenas en materia de empleo, formación profesional y seguridad social.

La declaración de este Aberri Eguna termina animando a “afiliados y afiliadas y a los trabajadores y trabajadoras en general a participar en los actos convocados con ocasión del Aberri Eguna”, actos que, contrariamente a lo que durante años ha sido norma, en 1999 han tenido en buena parte carácter unitario.



GERMAN KORTABARRIA

Responsable de Comunicación

Construcción y Madera

Preparación del V Congreso federal

Tomada la decisión por los órganos federales correspondientes, el V Congreso de la Federación de Construcción y Madera (FCM-EZF) se celebrará en la sala del Archivo Foral de Bizkaia, en Bilbao, el próximo 18 de junio.

Estamos, pues, dando los primeros pasos en los aspectos organizativos del congreso. En este sentido, podemos adelantar que hemos cursado ya las invitaciones correspondientes a las federaciones europea (FETCM) e internacional (FITCM) de nuestro sector, así como a las organizaciones alemanas, holandesas, belgas y francesas.

Así, entre marzo y abril se procede a la elección de los delegados que acudirán al congreso, en las federaciones comarcales, y a la designación de la persona que de cada una vaya a representarla en el comité federal.

En estos momentos se está elaborando la ponencia congresual, que debe estar ultimada para finales de abril. Ese texto será analizado, junto con la propuesta de

modificación de estatutos, en el comité federal que tendrá lugar el día 27 de abril en Gasteiz.

Por tanto, estamos en plenos preparativos de nuestro V Congreso; estas semanas nos van a exigir un trabajo más en firme. Os mantendremos informados.

L.A.

Protesta contra la inseguridad laboral

Ante accidentes como el ocurrido en las obras del aeropuerto de Sondika, que costó la vida a tres trabajadores, ELA, junto con los demás sindicatos del sector, se han dirigido a la Inspección de Trabajo para protestar enérgicamente "por la pasividad y la falta de acción preventiva" ante las situaciones de riesgo por parte de dicho organismo.

Las organizaciones sindicales recuerdan a la Inspección que el sector de la construcción, "por sus características, necesita de un control preventivo, y no *a posteriori*", en todo su proceso productivo". Los sindicatos presentes en la construcción exigen de la Inspección "una mayor vigilancia y dedicación de medios humanos a este sector", con más personal especializado.

Además, ELA y las demás organizaciones exigen de la Inspección

la máxima acción sancionadora para aquellas empresas que incumplan "las medidas correctoras y preventivas que la ley y el sentido común exigen".

Por último, se pide un plan de trabajo a la Inspección, conjuntamente con el departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, para erradicar la accidentalidad en el sector de la construcción, a la vez que se plantea la necesidad de "una interlocutoriedad válida" para tratar con las administraciones públicas sobre este plan preventivo y el encaje de los sindicatos en él.

J.C.

Irakaskuntza

La homologación que no era tal

ELA ha reivindicado desde siempre para la UPV el avance de la integración real en la función pública vasca, la homologación de las retribuciones, así como la defensa de unas condiciones laborales dignas para el personal docente e investigador (PDI).

Sin embargo, desde diferentes foros interesados de la universidad —con cierta cobertura sindical—, se optó por un modelo que se vendió como un proceso en que todo el personal docente e investigador iba a resultar beneficiado con suculentos pluses.

ELA denunció ya en su día este modelo: Era discriminatorio y excluía de entrada al 45% del PDI (asociados/as, a tiempo parcial...). Los acontecimientos, es decir, el texto aprobado por el Consejo Social de la universidad (con el solo voto en contra del representante de ELA) han venido a darnos la razón. Es más, atenta incluso contra el propio informe de legalidad solicitado por el Consejo, según el cual no era de recibo primar doblemente las mismas funciones, e incluso la consolidación para el resto de la vida laboral de un trabajo efectuado durante un periodo concreto. Para colmo de males, el pro-

pio texto aprobado por la Junta de Gobierno, con el apoyo del resto de sindicatos, ha sido modificado en el trámite del Consejo Social.

En resumen, esta regulación nos aleja de la función pública; incrementa las discriminaciones; no es objetivo, y, a pesar de que hay personal que cree poder beneficiarse, su desarrollo propiciará aún más la frustración del personal.

Vistieron el producto como un sumatorio de estabilidad, quinquenios, para asociados/as y más retribuciones para todo el personal. Ahora, ELA se ratifica en su postura, y también otras organizaciones sindicales, que se están cuestionando los efectos de aquella actuación.

K.A.

FETA-ETEF

Cambios en la Federación

Fruto de varios reajustes y movimientos hacia otras áreas de responsabilidad, en la FETA se han producido una serie de cambios entre las personas con responsabilidad en la Federación.

En Nafarroa, se incorpora a FETA **Alejandro Bakaikoa**, que ya ocupó esta responsabilidad con anterioridad, pasando Oskar Rodríguez a la Federación de Servicios Públicos.

En Gipuzkoa, Izaskun Garikano se une a la comarcal de Oarso Bidasoa, sustituyéndole en FETA, **Amaia Muñoa**.

En Araba, **Luis Fernández**, hasta ahora en el área confederal de jóvenes, se une al equipo de la federación.

Por último, en Bizkaia, **Juan Carlos Polo**, que en los últimos años venía colaborando con la Federación en materia de elecciones, pasa a integrarse en la Secretaría, cubriendo la vacante de Mari Jose Viso, que pasa a Servicios Públicos.



Manifestación que tuvo lugar el pasado 26 de febrero durante la jornada de huelga convocada en protesta por la inseguridad en la construcción.

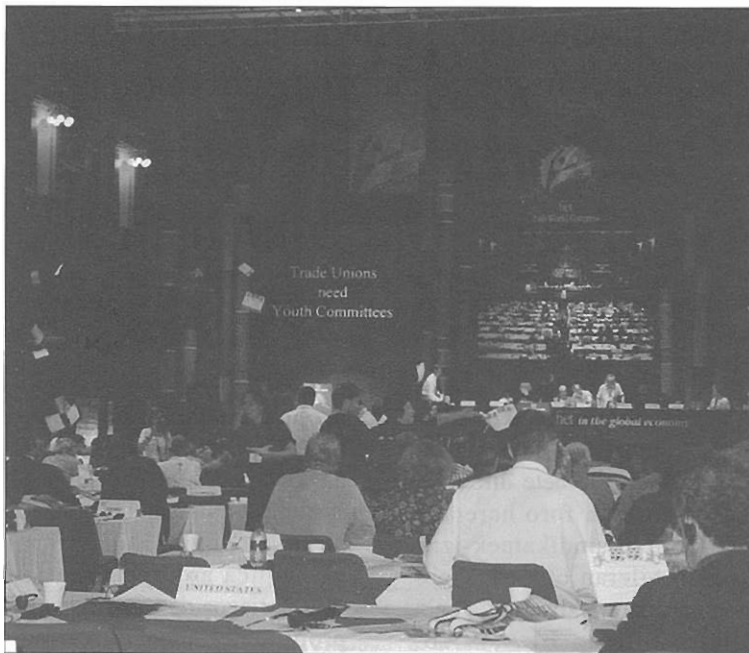


Imagen del congreso de la FIET en Sydney.

24º Congreso Mundial de la FIET

Entre los días 14 a 18 de marzo, se ha celebrado en Sydney (Australia) el 24º Congreso Mundial de Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), en la que ha participado Dani Gómez, en representación de ELA.

El Congreso se ha celebrado bajo el lema "Lo primero las personas, FIET ante la economía global", y ha abordado las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras de la situación de la deuda de los países menos desarrollados, reclamando su condonación. Con este objeto, los congresistas protagonizaron una manifestación en Sydney, con el slogan "Abajo la deuda".

Otro capítulo abordado en los debates congresuales fueron los métodos de sindicación, sobre todo entre la juventud.

El Congreso aprobó la fusión de FIET con la FGI, Federación Gráfica Internacional, IC, Internacional de Comunicaciones y MEI, Internacional de Medios y Entretenimiento, lo que dará lugar al nacimiento de Union Network Internacional, UNI, con más de 15 millones de afiliados y afiliadas.

D.G.

Estos movimientos vienen a reforzar la propia Federación, a la vez que se "exportan" cuadros de valía contrastada a otras áreas del sindicato, que es, en definitiva, el mismo proyecto.

Aparteko orduak, aparteko mozkinak

Banketxeen egungo ezaugarria, irabazi gero eta haundiagoez beste, sartzen den aparteko ordu mordo eskandaluzkoa da. Honekin zerikusia dute presio, promozio agindu eta mugitzeko mehatxuek. Aparteko orduak "ordutegi malgutasun" moduan ezkututzen dira, eta zimis-moa muturreraino eramaten dute arduradunek, "aparteko orduak

egiten ez direnez, ez dira ordaintzen" esanez.

Banketxeetako bulego gehienetan arratseko zazpirak eta zortzirak arte izaten da norbait lanean, mila-laka lanpostu desagertzen ari den artean (bankuen arteko bategiteen eta etengabeko birmoldaketaren ondorioz). Irabaziak, ordea, gero eta handiagoak dira.

Lan Ikuskaritzak, aldiz, lege-hauste honen aurrean ez du ia ezer egiten. ELAk, LAB eta ESKRekin batera, egoera hau sarri salatu du, bai enpresen, bai Lan Ikuskaritzaren aurrean.

Orain, LHKko akordioa sinatu delarik, pauso berriak ari gara egiten: Confesbaskekin itxitako itunaren berri ematen diegu banketxeei, aplikatzen has daitezten; elkarrizketak eskatuko ditugu

Lan Ikuskaritzekin, legea betetzen ari dela ziurta dezaten; Lan Sailari iruzurra amaitu eta LHKko ituna gauzatzeko bitartekoak jar ditzan eskatuko diogu.

Banketxeek erantzuten ez badute mobilizazioei ekingo diegu, konfederazio mailan enpleguaren eta

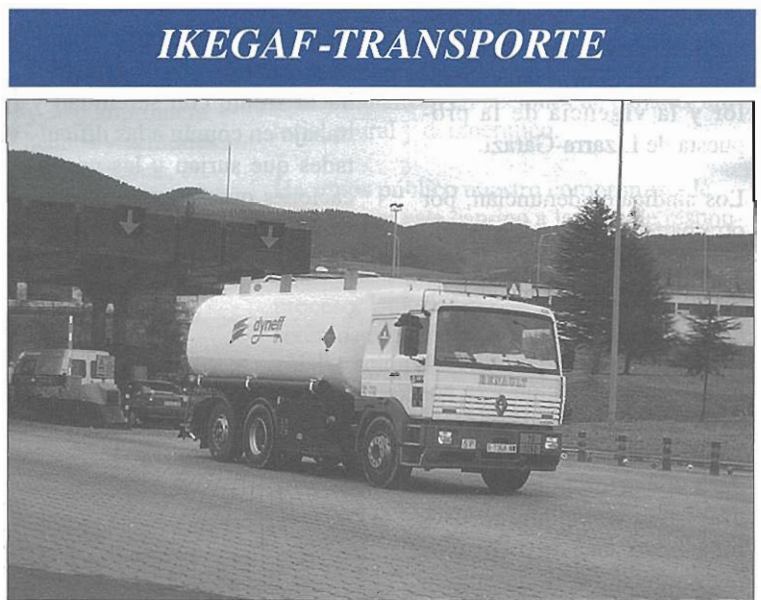
lanaldi murrizketaren aldeko kanpainaren baitan kokatuz.

Langileei ere zuzentzen gatzaizkie, aparteko orduen arazo insolidarioaren kargu har dezaten, presiorik onartu ez eta lanaldia luzatzeari uko egiten diezaioten, horrekin enplegua galtzen ari baikara.

G.Z.



El sector bancario está obteniendo enormes beneficios gracias a las horas extras, mientras continúa la eliminación de puestos de trabajo.



Fusión de Ikegaf y Transporte

El próximo junio se celebrará el Congreso de fusión entre las federaciones de Información, Química, Energía, Papel y Artes Gráficas, y la de Transporte y Pesca. La decisión fue adoptada en el Comité Nacional del pasado 22 de febrero en Bilbao, tras la presentación de sendos informes de los secretarios generales de ambas federaciones, Gurutz Gorraiz y Juan Cruz López, en relación al debate que en los diferentes órganos de las federaciones han mostrado su posición favorable a esta fusión.

J.K.

Los sindicatos de Lizarra-Garazi hacen balance de los seis meses del Acuerdo

El tiempo confirma la vigencia de la propuesta de paz de Lizarra-Garazi

En la reunión que mantuvieron el 12 de marzo en Bilbao, los sindicatos que firmaron la Declaración de Lizarra-Garazi —ELA, LAB, ESK, STEE, EHNE e HIRU— hicieron balance de los seis meses transcurridos desde septiembre.

Para los firmantes de la Declaración, ésta ha marcado un punto de inflexión en el largo conflicto que vive este pueblo. Lizarra-Garazi ha ofrecido a la sociedad una propuesta de paz basada en el diálogo, la superación del enfrentamiento y la aceptación de los principios y criterios democráticos como instrumento de resolución de los conflictos. Los sindicatos firmantes consideran que los seis meses transcurridos desde aquella declaración han confirmado el valor y la vigencia de la propuesta de Lizarra-Garazi.

Los sindicatos denuncian, por otra parte, el cerco de silencio que las fuerzas y poderes inmovilistas han tratado de imponer a la propuesta de Lizarra-Garazi. Para los sindicatos, la descalificación y la negativa a tomar en consideración y a debatir una propuesta para construir la paz es una gravísima irresponsabilidad, mayor aún, cuando dicha propuesta cuenta con tan amplio respaldo político y social.

Lamentablemente, los poderes del estado siguen instistiendo en las vías represivas, en el tensionamiento social y en el empeño en abortar el proceso abierto. Frente a ello, los sindicatos firmantes de la Declaración de Lizarra-Garazi vamos a seguir reivindicando el proceso de paz, reclamando

que se abran las necesarias vías de diálogo, extendiendo en la sociedad la demanda de búsqueda de soluciones democráticas al conflicto.

En nombre de los muchos miles de ciudadanos y ciudadanas de Euskal Herria a los que representan, los sindicatos ELA, LAB, EHNE, ESK, STEE/EILAS e HIRU exigen de los poderes del estado la implicación en el proceso de paz y el compromiso de abordar con criterios democráticos los problemas políticos que subyacen en el conflicto vasco.

Los sindicatos vascos valoran, por último, muy positivamente el asentamiento y la solidez de los procesos de colaboración entre las distintas fuerzas de Lizarra-Garazi y animan a hacer frente con serenidad y trabajo en común a las dificultades que surjan y las provocaciones que busquen interferir en el desarrollo de esta dinámica.

Lizarra-Garaziko sindikatuek Akordioaren sei hileen balantzea egin dute

Denborak berretsi egin du Lizarra-Garaziko bake proposamenaren gaurkotasuna

Lizarra-Garaziko Adierazpena sinatu zenetik sei hile bete direlarik, gaur goizean foro haretako kide diren sindikatuek izan duten bileran ordutik igaroden denboraren balantzea egin dute. Bileran ELA, LAB, ESK, STEE/EILAS, EHNE nekazari konfederazioko eta HIRU garraiolari sindikatuko ordezkariak izan dira.

Sindikatuontzat Lizarra-Garaziko Adierazpena inflexio-puntu bat izan da herri honek aspaldidanik pairatzen duen gatazkan. Lizarra-Garazik gizar-teari bake proposamen bat eskaini dio, honako oinarri hauekin: elkarrizketa, liskarren amaiera eta gatazkarako konponbidetzat printzipio eta irizpide demokratikoen onarpena. Adierazpena sinatu zuten sindikatuen aburuz, sei hileok Lizarra-Garaziko proposamenaren balioa eta gaurkotasuna berretsi dute.

Sindikatuok, bestalde, salatu egin nahi dute indar eta botere inobilistek Lizarra-Garaziko

proposamenaren inguruan ezartzen saiatu diren isiltasuna. Bakea eraikitzeko proposamen bat arbuia, eta aintzat hartu edota eztabaidatzeari uko egitea arduragabekeria ezin larriagoa da; are gehiago, proposamen batek Lizarra-Garazikoaren moduko babes politiko eta sozial handia duenean.

Zoritxarrez, estatu-botereek betiko bideei jarraitzen diete: jokabide errepresiboak, gizar-tearen tentsionamendua eta bake prozesua zapuzteko ahalgina. Horren aurrean, Lizarra-Garaziko Adierazpena sinatu genuen sindikatuok bake prozesua aldarrikatzeari eutsiko diogu, baita beharrezko diren elkarrizketa bideei ekiteko eskaerari, eta gizar-tean gatazkarako irtenbide demokratikoak bilatzeko kezka hedatzeari ere.

ELA, LAB, EHNE, ESK, STEE/EILAS eta HIRU sindikatuok, ordezkatzan dituzten Euskal Herriko milaka herritarren izenean, estatuko botereei bake prozesuari ekin diezaitela galdegiten diete, eta euskal gatazkaren sakoneko arazo politikoei irizpide demokratikoekin aurre egin dezatela.

Azkenik, arestian aipatutako sindikatuek oso egokitzat jotzen dute Lizarra-Garaziko indar desberdinen arteko lankidetzatza prozesuen egonkortasun eta sendotasun maila, eta prozesu honetan sortzen diren zailtasunei nahiz dinamika hau oztopatzeko xedea duten probokazioei lasaitasunez eta elkarlanaren bidez aurre egitea animatzen dute.

Bilbon,
1999ko martxoak 12an



A las ciudadanas y ciudadanos de Euskal Herria

Euskal Herria ha optado decididamente por un proceso que camina firmemente hacia la paz y la resolución del conflicto político que la atenaza, y continuará sin ninguna duda por la misma senda hasta alcanzarlas. La clave de dicho proceso reside en el respeto a las decisiones libre y democráticamente adoptadas por las ciudadanas y ciudadanos vascos. Ésta es nuestra convicción y apuesta inequívoca.

Constatamos que nuestra sociedad vive este momento con una enorme ilusión y esperanza, y demanda de ámbitos institucionales, políticos, sociales y sindicales compromisos y actitudes constructivas que afiancen la irreversibilidad del actual proceso político. Todos debemos responder de un modo adecuado a un sentimiento popular de tal envergadura.

Además, las iniciativas conjuntas y el trabajo en común que vienen desarrollando fuerzas políticas y sindicales durante los últimos tiempos sintonizan con los deseos mayoritarios de nuestra sociedad, y generan confianza ante tan trascendental reto.

Pero transcurridos seis meses, y frente a la demanda permanente de propuestas de resolución en claves democráticas formulada por la mayoría social, se ha evidenciado la irresponsabilidad política de los gobiernos español y francés. El desprecio sistemático a las decisiones adoptadas por la sociedad e instituciones vascas y la negativa al diálogo, llevan a ambos gobiernos a articular respuestas en claves exclusivamente policiales y judiciales de marcado carácter político, y a la descalificación de los firmantes del Acuerdo de Lizarraga-Garazi en su conjunto. Al mismo tiempo, y lamentablemente, sectores políticos y mediáticos importantes no han querido tomar en consideración este nuevo escenario sino para combatirlo e intentar que fracase, renunciando a convertirse en agentes activos del proceso de paz.

No obstante, esta sociedad ha demostrado con creces su madurez, y distingue entre quienes se esfuerzan por lograr un nuevo escenario de paz y democracia para Euskal Herria, y quienes se empeñan en mantener situaciones de pasado caracterizadas por el bloqueo político, el enfrentamiento violento y la prolongación del sufrimiento.

Siempre hemos sido conscientes de que pro-



cesos de esta naturaleza no se alumbran sin resistencias y dificultades. El nuestro no es una excepción. Tenemos que evitar a toda costa que estos obstáculos nos hagan perder la perspectiva y la claridad de ideas. En momentos de dificultad como los que estamos atravesando, queremos transmitir, hombres y mujeres de Euskal Herria, un mensaje de serenidad y de confianza en la apuesta por las vías del diálogo y la negociación para resolver el conflicto.

Asimismo os queremos manifestar que el escenario de paz y democracia para Euskal Herria solo se va a conseguir si el conjunto de la sociedad se implica en él y se compromete con su éxito, rechazando hechos y actitudes que lo impidan o entorpezcan. Además, en las últimas semanas se han producido múltiples agresiones al proceso, que es previsible que tengan continuación en el inmediato futuro y que requieren también de una respuesta unitaria, decidida y firme de la ciudadanía.

Por todo ello, bajo el lema **BAKEA ERAIKITZEN - EUSKAL HERRIAK DU HITZA**, los partidos políticos y organizaciones sindicales que suscribimos este documento os convocamos a expresar vuestra adhesión y compromiso con el proceso mediante la participación en las siguientes iniciativas:

* Concentraciones silenciosas de media hora de duración en todos los municipios de Euskal Herria el día 26 de marzo a las 20,00 h.

* Una manifestación silenciosa en Bilbao el sábado 10 de abril, a las 5.30 horas de la tarde.

* Un paro de una hora de duración a partir de las 12 del mediodía del lunes 12 de abril. Invitamos a que el paro vaya acompañado de la presencia ante centros de tra-

bajo, enseñanza, sedes y establecimientos.

Asimismo, se propone a las distintas Instituciones de Euskal Herria que en la forma que consideren más conveniente expresen su adhesión activa a los objetivos de la presente iniciativa.

Estas convocatorias las realizamos atendiendo a la necesidad de consolidar el proceso político iniciado, y desde la confianza plena en que la movilización social democrática es la vía más idónea para ello.

En la búsqueda de una creciente adhesión social en el camino hacia un escenario de paz y democracia para Euskal Herria, la nueva situación exige también la superación de actitudes y reacciones de contestación que dificulten la acción conjunta. En este sentido, apelamos a toda la sociedad a que haga suyas de forma activa y democrática las iniciativas de movilización planteadas.

Queremos asimismo afirmar que esta nueva situación exige que todas las energías e ilusiones generadas por este proceso se transformen y canalicen en acciones de carácter unitario, plural y democrático.

Hacemos público nuestro compromiso de avanzar por este camino a la hora de responder a cualquier actuación o agresión que pretenda obstaculizar e impedir el avance de este proceso. Únicamente desde esta perspectiva seremos capaces de fortalecer los espacios de colaboración abiertos y afianzar definitivamente el proceso político iniciado.

Las vías políticas y decisiones democráticas, legitimadas por el respaldo mayoritario de la voluntad popular, son las verdaderamente eficaces e incontestables. Nadie puede tutelar ni impedir la libre voluntad de las ciudadanas y ciudadanos de Euskal Herria. Euskal Herria tiene la palabra.

**BAKEA ERAIKITZEN -
EUSKAL HERRIAK DU HITZA.**

Euskal Herria, 24 de marzo de 1999

**EAJ/PNV, HB, EA, IU/EB, AB,
BATZARRE, ZUTIK**

**ELA, LAB, EHNE, ESK, STEE/EILAS,
HIRU**

MANU ROBLES-ARANGIZ ETA IPAR-HEGOA FUNDAZIOEK
 “KOMUNIKABIDEEN ERRONKA EUSKAL HERRIAN”
 IHARDUNALDIA ANTOLATU ZUTEN

Kazetariak, hedabideak eta bake prozesua

Azken urteotan ELAko Ikegafek (besteak beste prentsako langileak biltzen dituen federazioa) arreta berezia eskaini die kazetaritza munduari eta hedabideen lanari oro har. Batetik, lan baldintzak eta enpresen egoera kezagarriak direlako –edozein moduko kontratu eskasak, langabezia handia–, eta bestetik, betidanik izan duten garrantzia Euskal Herriaren egungo egoera politiko berriaren are handiago bihurtu delako: Zenbateraino dira lagungarri edo oztopo gizarteko arazoak bideratzeko? Sistema politiko baten alde jokatzek edozein jokabide justifikatzen ote du? Non dago informazioaren eta propagandaren arteko muga?

Lehen pausoa Bilboko Konferentzia izan zen: Kazetarien Nazioarteko Federazioarekin (KNF) batera ELAko “Komunikabideak eta tolerantzia” lemapean antolatu zuen 1997ko maiatzean. Bertan gai hori aztertzeko mundu guztiko ehun bat kazetarik hartu zuen parte, hainbat gonbidatu ospetsuekin batera: Bakearen Nobel Saria (J. Ramos Horta timortarra), Unescoko zuzendari nagusia (F. Mayor Zaragoza), Bernardo Atxaga idazlea, Mexikoko zapatisten ordezkari zen Javier Elorriaga, Setien Donostiako gotzaina, etab. Bilboko Konferentzian bildutako kazetariak prentsa lanean kontutan izan beharreko tolerantzia dekalogo bat onartu zuten.

ADIBIDE IRLANDARRA

Ikegafek, Manu Robles-Arangiz Institutuarekin batera, ibilbide honen bigarren mugarrira 1998ko abenduan ezarri zuen, Ipar Irlandako kazetari biren bisitarekin: Ihardunaldi batean (EHUko Kazetaritza fakultatean hitzaldia eta kazetariekin izandako mintegia)



Ihardunaldian egin zen mahainguruaren une bat.

Geoff Martin eta Noel Doran, hurrenez hurren egunkari protestante eta katoliko banatan arduradun direnek, gatazkan komunikabideek har dezaketen jarrera positiboari buruz argibideak eman zizkiguten, 1998ko abenduan.

KNFk ematen duen Tolerantziaren Saria jaso zuten Martin eta

Doranek 1998an, politika munduaren aurretik joanez liskartuta dauden gizarteko sektoreen artean hurbiltzeko aukera bideratzen lagundu baitzuten, giza eskubideak aldarrikatuz, bestearen arrazoi eta argudioei tokia egin ez, etab.

Kazetarien lanari buruzko hausnarketa honen hirugarren urratsa

joan den martxoaren 13an izan zen; aldi honetan ELA ez ezik LABek ere parte hartu zuen bultzatzaile moduan: Ekitaldia Manu Robles-Arangiz eta Ipar Hegoa fundazioek antolatu zuten.

Euskal Herrian diharduten hainbat hedabidetako ia ehun kazetarik eta unibertsitate-irakasleak mintegi batean zehar komunikabideak egoera politiko berriaren aurrean hartu beharreko jokabideak aztertu zuten: batetik, aldi zail eta itxaropentsua delako, eta bestetik, zenbait jarrerak aurrera egitea galaraz dezaketelako.

BAKEAREN ALDEKO EDO ERAGOZPEN

Ekitaldiaren aurkezpenean esan zen bezala, komunikabideek bakearen aldeko lan handia egin dezakete, baina orain arte ez dirudi gizartearen beharrezanez modu egokian erantzun dietenik.

Beraz, lehenik EHUko Petxo Idoyaga irakaslea azken urteotan egoera politikoaz kazetariak izan duten jarrerari buruz jardun zen, “Kazeta praktikei buruzko zenbait hausnarketa” izeneko hitzaldian.

Eztabaida baten ondoren, agiri bat aurkeztu zen, zeinetan zenbait oinarritzko gogoeta bildu den, eguneroko lanean erabilgarri izateko moduan: ihardunaldian parte hartu zuten profesionali dekalogo bat proposatu zitzaion. Dekalogo hau ez da behin betirako emana, eztabaidan hasitako lehen pausoa baizik.

Sindikalgintza honetako hurrengo orrialdeetan osorik bildu ditugu bai agiria, bai Idoyaga irakaslearen hitzaldia.

J.MENDIA

Los medios pueden aportar mucho al proceso de paz, pero no parece que hayan respondido adecuadamente a la demanda social

Los medios en el nuevo escenario abierto en Euskal Herria

El nuevo escenario político que se ha abierto en Euskal Herria nos interpela y anima a los y las profesionales de los medios de comunicación a realizar una reflexión compartida sobre las actitudes y principios desde los que debemos actuar, y el papel que los medios de comunicación en los que trabajamos deben cumplir. Queremos reflexionar desde nuestra heterogeneidad como colectivo, y porque entendemos la especial relevancia de los medios en el actual marco.

I. Introducción

Los medios de comunicación tienen un papel central en la evolución de las sociedades modernas, tanto por su carácter, como por la materia prima (imágenes y palabras, ideas y valores) con la que trabajan. Son actores importantes que editorializan, seleccionan la información relevante y ponen a disposición del público interpretaciones, discursos, visiones y personajes. Además de industrias, son mediadores ideológicos que condicionan las percepciones políticas y culturales de las sociedades hasta el punto de llegar a formar parte del propio sistema de poderes.

Los medios tienen múltiples funciones relevantes: describen e interpretan los acontecimientos; ejercen de espejo social y son creadores de la opinión pública; establecen la agenda de temas a debate; identifican y enjuician a los actores colectivos en general; actúan de portavoces del sistema político y canalizan, amplían o diluyen demandas sociales y políticas, promoviendo o desactivando la participación social. Por todo ello se han convertido una institución central del juego democrático, que reparte influencias, amplifica unos valores frente a otros y puede hacer efectiva o limitar la libertad de expresión.

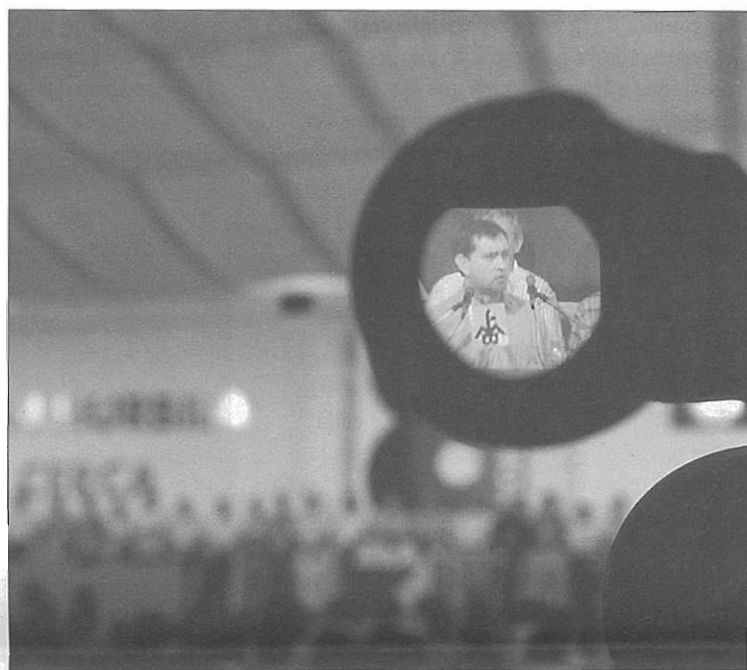
La calidad democrática del sistema y la estructura del sistema mediático se alimentan mutuamente. En el ámbito del Estado español esa estructura presenta rasgos preocupantes en una doble dirección: el poder mediático se ejerce desde unos pocos grupos privados y públicos que hegemonizan las empresas comunicativas, y hay importantes sectores sociales e ideologías con un acceso muy limitado a los medios principales.

Las funciones tradicionales de los medios son aún más relevantes en épocas de cambio social, económico, político y cultural como la que vive Euskal Herria, en la que se vislumbra la apertura y consolidación de un proceso de paz que encauce los problemas políticos de fondo y acabe de forma definitiva con la espiral de violencia política. En coherencia con la actitud de diálogo y de convivencia sabiamente vivida y practicada por nuestra propia sociedad, los medios deberían imitar esa actitud y promover el proceso de paz ejerciendo un papel impulsor y moderador.

II. Los medios de comunicación en el escenario político actual

A modo de balance de los últimos tiempos cabe decir que la actitud dominante de los medios con difusión en Euskal Herria no ha sido positiva. En contraste con el sentir esperanzado de los ciudadanos vascos que viven los cambios de cerca y en su proporción, los medios ideologizan de modo maniqueo los acontecimientos al margen de su importancia real, además de no propiciar dinámicas sociales de respeto y progresivo entendimiento. Aceptando la lógica del frentismo –antes *demócratas/violentos*, hoy *demócratas constitucionalistas/nacionalistas*– y alimentando la crispación, se convierten en problema añadido a los conflictos.

Algunos medios han recurrido al abuso valorativo, minimizando o sobredimensionando acontecimientos y declaraciones y ejerciendo de correas inmediatas del mo-



delo comunicativo de propaganda de los partidos. El recurso al estereotipo, el lenguaje connotativo y la frivolidad de cuestiones complejas son moneda corriente. También son frecuentes el reforzamiento selectivo de unas posiciones mientras se minan y desgastan activamente otras, con una impropia desproporción informativa u obviando datos; el abusivo recurso a fuentes oficiales; la no diferenciación de hechos y opiniones; el recurso a tertulianos y columnistas propensos a la sal gruesa y el simplismo, cuando no al insulto, mientras se censuran colaboraciones más positivas; la preferencia por lo espectacular y emotivo frente a lo explicativo y razonado; la tendencia a no informar sobre aspectos delicados y sensibles –la vida de las víctimas, el trato en comisarías y cárceles–; la amplificación artificial de determinados sucesos, tratados con recursos sensacionalistas (titulares llamativos, parciales y editorializantes, fotografías de gran tamaño); el tratamiento informativo despectivo de lo vasco en algunos medios de ámbito estatal...

Todo ello invita a la polarización política; obstaculiza el clima de diálogo que debe presidir un proceso de paz; erosiona los criterios deontológicos de la profesión; contribuye al desprestigio de la profesión periodística en Euskal Herria, y quiebra su función democrática.

En una sociedad democrática, corresponde a los medios de comunicación, entre otros, hacer efectivo el derecho a la libertad de expresión, cometido éste a administrar de forma rigurosa.

Esa labor está lógicamente sometida a una crítica ciudadana responsable. Otra cosa son las amenazas sufridas por algunos y algunas periodistas, que en ningún caso podemos admitir puesto que rebasan la frontera de la crítica para adentrarse en el terreno de la coacción. Asimismo, las presiones e imposiciones que frecuentemente se ejercen sobre nuestra profesión desde los ámbitos del poder político o económico, con la clara intención de condicionar nuestro trabajo o influir en la línea editorial, son totalmente inaceptables. Amenazas, presiones e imposiciones deben desaparecer.

Un caso que, por su gravedad, merece un comentario especial es el cierre del diario Egin. Al margen de la opinión que cada cual tenga sobre las diligencias contra la empresa editora, creemos que, con el cierre del diario en julio de 1998, se produjo una manifiesta restricción al legítimo ejercicio de los derechos de expresión e información de un sector significativo de la sociedad vasca, además de crear un obstáculo más al diálogo social y fomentar más crispación.

Un factor añadido de disciplinamiento laboral y relajación de la profesionalidad informativa en un momento político delicado como éste, es la precaria situación laboral del 40% del periodismo activo y el elevado paro en la profesión. Resulta especialmente grave que el sector de los medios de comunicación carezca de convenio sectorial que lo regule. Los "contratos basura", el abuso de colaboradores, la explotación de los/as becarios/as y la utilización de las ETTs son moneda común en las empresas del sector. Todo ello agudiza la falta de motivación y el escepticismo que se respira en muchas redacciones. Paradójicamente, dicha situación se da en una coyuntura económica especialmente favorable para los medios, que han incrementado de forma muy impor-

tante sus beneficios en el período comprendido entre 1992-1998, sin incrementar prácticamente sus plantillas.

Los medios debieran adoptar un papel contributivo al proceso de paz y al diálogo social y político, sin salirse por ello de su legítima posición ideológica. Puede ser conveniente la puesta en común y la reflexión colectiva sobre el lugar de los medios y del periodismo en este momento, y repensar desde los parámetros comunes del rigor y de las reglas deontológicas básicas de la profesión.

comunicación con la sociedad a la que sirven, por más que aquella siempre será relativa. Es preciso hacer un esfuerzo de objetividad. La veracidad favorece tanto el diálogo sobre el fondo político de los conflictos y sus manifestaciones como la búsqueda de salidas razonables y pacíficas. Cuando se elaboran y publican informaciones, investigaciones, comentarios, críticas y opiniones se requiere tener como referentes la ética profesional y personal y los valores democráticos. Los medios deben respetar ese derecho de sus profesionales, distinguiendo así entre la



Un grupo de periodistas fue el promotor del documento sobre medios de comunicación.

Partiendo de varios códigos éticos, así como de leyes marco y declaraciones internacionales, tales como el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el artículo 20 de la resolución final de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1966, la disposición 4.301 de la Asamblea de la Unesco de 1970, el artículo 20 de la Constitución española de 1978, el Código Europeo de Deontología Periodística del Consejo de Europa de 1993, sometemos a la consideración de los y las profesionales de la comunicación este decálogo aplicado al caso vasco.

relación laboral y la relación informativa del periodista con la sociedad. Asimismo, se debe garantizar el derecho de los profesionales a la crítica honesta y respetuosa en el medio en el que trabajan, así como asumir que el trabajo periodístico puede y debe ser criticado por la sociedad.

2. Los destinatarios de la información son las personas, los ciudadanos, la sociedad, y no una abstracción estadística como es la audiencia. Enriquecer, racionalizar y respetar la opinión pública, requiere diferenciar los hechos de las opiniones, las

Profesionaltasunaren kalterako dira langabezia maila haundia eta %40ko ezegonkortasun laborala; are gehiago hitzarmen kolektiborik ez dagoelako

III. Un decálogo como compromiso.

Propuestas de actuación para los medios

1. El respeto a la verdad es el primer compromiso de los profesionales de la

Egiak gatazkaren eta beronen adierazpenen sustrai politikoei buruz mintzatzea errazten du, baita irtenbideetaz hitz egitea ere

Propuestas de ELA y LAB a la acción del Gobierno Vasco en la legislatura 1999-2002

El presente documento, elaborado por ELA y LAB, tiene por objeto fijar las prioridades principales de cara al Gobierno de la CAPV, a fin de que las mismas sean tomadas en consideración en la legislatura que se inicia, pasando a formar parte de la acción del conjunto de las instituciones. Publicamos en este cuadernillo un amplio resumen del texto.



José Elorrieta y Rafa Díez, en la rueda de prensa en que se presentaron las propuestas.

Introducción

El marco vasco de relaciones laborales y protección social constituye para el sindicalismo abertzale un elemento estratégico de primera magnitud. Tanto desde el punto de vista de las transferencias pendientes como del nivel competencial del Estatuto de Gernika, el área sociolaboral no responde en absoluto a la voluntad de la mayoría sindical. Por ello, instamos a una posición institucional inequívoca en la exigencia normativa y competencial a favor del autogobierno en este campo.

El empleo es una referencia y reivindicación fundamental. A pesar de nuestra baja tasa de actividad, la tasa de paro sigue siendo muy elevada, superando con creces la media comunitaria. Para atajar esta situación la administración debe asumir un doble papel: como empleadora y como im-

pulsor en la creación de políticas activas a favor del empleo. La actual desregulación del mercado de trabajo y la precariedad de la contratación exigen que el sector público actúe para estabilizar el empleo y para eliminar los abusos existentes.

La política presupuestaria debe responder a exigencias sociales insuficientemente satisfechas. El gasto social tiene que alcanzar la dimensión necesaria para terminar con los actuales niveles de exclusión y para propiciar, al mismo tiempo, una sanidad y una educación de calidad.

Las relaciones laborales en el sector público constituyen otro importante déficit a superar en la actual legislatura, aceptando en clave democrática el derecho colectivo de sus trabajadores y trabajadoras a la negociación de las condiciones laborales.

La composición del gobierno y sus soportes parlamentarios, así como los

niveles de crecimiento económico, deberían posibilitar una orientación más decidida a favor del autogobierno en su vertiente sociolaboral y una preferente atención a la creación de empleo, a la mejora de las condiciones laborales y hacia la equiparación de nuestro Estado del Bienestar al de la media de la Unión Europea.

El MVRL que reivindicamos requiere asimismo que desde las instancias políticas y de gobierno de la CAPV y Navarra se den pasos en el establecimiento de las relaciones institucionales precisas para que también en las políticas económicas y sociales avancemos en la vertebración nacional y social de Euskal Herria.

En este sentido, consideramos necesaria la creación de un organismo común compartido, con participación de los sindicatos, que trate sobre las distintas políticas que se aplican por las instituciones y su articulación.

1. EL MARCO VASCO EN EL AREA LABORAL Y SOCIAL

a) Exigencia de las competencias pendientes en su integridad

El área de las relaciones laborales y de la protección social es uno de los campos de incumplimiento más claro del marco jurídico existente. Así, las competencias relativas al empleo, la protección social y la formación recogidas en el Estatuto de Autonomía de la CAPV no se han transferido, incumpliendo un pacto político que tuvo lugar hace ya 20 años.

El Gobierno Central ha manifestado su clara intención de no traspasar algunas de estas competencias (gestión de la S.S. o de las prestaciones por desempleo), mientras que en otras (formación ocupacional, algunas funciones del INEM...) ha intentado abordar los traspasos sin respetar los niveles competenciales recogidos en el Estatuto ni las condiciones del Concierto Económico.

ELA y LAB reclamamos al Gobierno Vasco una posición clara:

* Exigencia de todas las transferencias pendientes, en su integridad, vía Concierto Económico y cuotas.

* Rechazo de los intentos del Gobierno Central de realizar las transferencias de forma incompleta y sin los recursos adecuados para tareas tan importantes como la intermediación en el mercado de trabajo, la formación ocupacional y continua o la gestión de las prestaciones y cotizaciones a la S.S. y al INEM.

b) Necesidad de un nuevo marco jurídico

Desde el Estado español se ha tratado de uniformar las relaciones laborales, con medidas contrarias a las propias leyes estatales y a las mayorías sociales de Euskal Herria.

Además, el marco competencial actual no incorpora la capacidad legislativa en materia sociolaboral. La insatisfacción que esta situación produce, junto a la voluntad de la mayoría social y de los agentes que participan en las relaciones laborales para avanzar en la autoorganización en estas materias, deberían ser razones suficientes para un nuevo marco de relaciones laborales y protección social.

En los ámbitos de las relaciones laborales y de la protección social nos encontramos en una inseguridad jurídica permanente, para las decisiones que se adopten en el ámbito vasco.

Por tanto, nos encontramos ante la necesidad de un nuevo marco competencial y jurídico blindado frente a interferencias normativas o de hecho:

1-Capacidad plena en legislación laboral y en Función Pública

El status jurídico de la mayoría sindical vasca se encuentra permanentemente pendiente de cambios normativos en el Estatuto de los Trabajadores o leyes de la función pública, que interfieren en nuestro derecho de representación y de negociación colectiva. Las competencias para establecer las normas legales en estas materias deben pertenecer al Parlamento Vasco.

Igualmente, es necesario que las competencias para regular las condiciones contractuales y las coberturas sociales se residencien en las instituciones vascas.

En cuanto a la Función Pública, los actuales niveles competenciales no garantizan el derecho a la negociación colectiva ni permiten respetar los acuerdos entre los sindicatos y las instituciones vascas.

2- Competencias exclusivas en Seguridad Social, Formación y Empleo

Un marco sociolaboral requiere la plena disponibilidad normativa y de gestión en la materia, que es un requisito de mínimos para poder hablar de un ámbito vasco de decisión de dimensión económica y social.

2. POLITICA DE EMPLEO

a) Análisis de la situación: Extensión del desempleo y la precariedad

La situación sociolaboral en Euskal Herria es preocupante. Tras cinco años de fuerte crecimiento económico, en la CAPV existe todavía un desempleo del 16,4%. Además, los niveles de desempleo son los más altos conocidos en una fase de crecimiento y superan en más de 6 puntos los de la media de la UE (9,9%).

El paro afecta en especial a jóvenes y mujeres. En la CAPV, la tasa de paro entre quienes tienen menos de 25 años es del 33,7% (el 19,4% en la UE). Asimismo, el 24,9% de paro femenino supera el doble del 10,7% existente entre los hombres y es también más del doble del 11,7% de media de paro que las mujeres soportan en los 15 Estados de la UE. Ser mujer y joven es una doble situación agravante: el paro juvenil femenino es del 42,3% (el masculino alcanza el 26,9%).

Además, proliferan la precariedad y la explotación, facilitadas por las altas tasas de paro, sobre todo entre las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo.

La política de precarización laboral –permitida por acción u omisión de las administraciones y aplicada por los empresarios– en datos:

menos del 65% de las personas asalariadas tienen contrato indefinido (el 70% de los hombres y el 57% de las mujeres, y el 73% de los menores de 25 años); las ETTs tramitan casi el 25% de los contratos registrados en el INEM; el 8% del empleo es a tiempo parcial (un 17% entre las mujeres); un 6,1% de la población asalariada está sin contrato (el 13% de las mujeres, por un 2% de hombres y un 14% de los jóvenes).

La consecuencia de todo ello es la pobreza y la exclusión social, que afectan a colectivos cada vez más amplios y diversos. Un ejemplo: en 35.000 hogares no hay nadie trabajando.

Esta situación de desempleo y precariedad requiere una política más activa de las instituciones. No se puede confiar en el mero crecimiento económico.

b) Iniciativas para la potenciación del tejido económico e industrial

La potenciación del tejido económico e industrial es fundamental para la creación de empleo. Se debe avanzar en la vertebración económica, social y territorial, contribuyendo a crear un espacio socioeconómico propio y activo.

Se puede decir que no ha existido una política industrial diseñada en la CAPV, más allá de las buenas relaciones con los grandes grupos económicos. La política industrial se ha limitado a dar ayudas a determinados grupos económicos, sin que se sepan los criterios de selección ni la orientación estratégica industrial que hay detrás.

Exigimos al Gobierno que en esta legislatura se vuelva a poner en marcha la Comisión Tripartita de Política Industrial, que hasta su supresión fue el único foro de participación sindical en la materia.

Hay que arbitrar mecanismos que ayuden a superar los problemas estructurales de las empresas: capitalización de las empresas mediante la apertura de un mercado de capitales adaptado a las *pymes*; programas de formación y ayudas para una mejor utilización de los recursos; impulsar canales de investigación para el conjunto de las empresas; política de consumo público interno; apoyo de las agrupaciones empresariales; exigir a la administración central que mantenga las industrias básicas que dependen de ella.

Junto a estas medidas, deben adoptarse otras políticas de suma importancia, como el impulso de la inversión pública; la articulación de un sistema financiero vasco; la canalización del ahorro de las EPSVs hacia la inversión productiva; el desarrollo de las infraestructuras, respetuoso con el medio ambiente; una ordenación del suelo fruto de un debate participativo y que priorice la equilibrada distribución sectorial del suelo; el desarrollo de la industria respetuoso con el medio ambiente.

te, junto con la importancia estratégica de la industria y los servicios medioambientales para la generación de empleo.

c) La reducción de la jornada, clave estratégica para la creación de empleo. Los compromisos de la Administración

El aparente contrasentido entre la negativa evolución del empleo y el aumento de la riqueza se debe al reparto de esta, dirigido sobre todo a las rentas empresariales y del capital, en lugar de ir hacia el empleo. La participación de las rentas salariales en la riqueza evoluciona constantemente a la baja: en la CAPV, del 63% del PIB en 1982 al 51% en 1997.

Con los actuales aumentos de productividad, a medio y largo plazo sólo hay dos salidas: reducir la jornada o aumentar el desempleo. La reducción del tiempo de trabajo que se ha dado en los últimos tiempos por distintas vías (alargamiento de la edad escolar, prejubilaciones,...) se ha agotado.

La reducción sustancial de la jornada con creación de empleo sustitutoria es la medida más eficaz para generar empleo. Existe para ello un importante margen en la economía.

Según los últimos datos conocidos, correspondientes al año 1997, las empresas industriales vascas destinaron en 1997 el 20,6% de sus ventas a gastos de personal, porcentaje similar al 21,1% de 1996 o al 20,3% de 1995.

Por el contrario, la parte que va a los beneficios es cada vez mayor. En 1997 la industria vasca presentaba la situación más saneada que se recuerda, hasta el punto de que los beneficios ascendieron al 7,5% de las ventas.

El Gobierno de la CAPV debe impulsar la reivindicación de la reducción de la jornada a las 35 horas, como medida de creación de empleo, y ser consecuente con el personal al servicio de la Administración, liderando un proceso de sustancial reducción de la jornada.

d) Impulso y extensión de los nuevos yacimientos de empleo

La creación de empleo no se debe circunscribir al sector industrial, sino también de servicios sociales: cuidado de personas mayores, extensión del cuidado de la infancia, etc. Existen otras áreas en las que es necesario crear nuevas actividades, el medio ambiente, servicios culturales y de ocio, etc.

El Gobierno Vasco debe realizar una política activa decidida de expansión de los nuevos yacimientos de empleo, en su mayoría ligados al sector público, por lo que es preciso que éste tenga capacidad para su remuneración.

La extensión de estas actividades supone la aplicación de medidas que impulsan la conciliación del empleo y las responsabilidades fa-

miliares y, en la medida en que se desarrollen, se estará externalizando una parte del trabajo doméstico no remunerado que recae sobre las mujeres.

e) Apoyo a los acuerdos del Consejo de Relaciones Laborales

ELA y LAB creemos que el Gobierno debe implicarse activamente en la aplicación práctica de los acuerdos recientemente alcanzados en el CRL, con la asignación económica necesaria en los presupuestos para financiar el contrato de sustitución y renovación de plantillas.

f) Otras iniciativas

f.1) Políticas de apoyo a la contratación

Los programas de apoyo a la contratación se han convertido en una manera de subvencionar a las empresas, sin por ello beneficiar la creación de empleo ni su estabilidad. Esta es una política agotada.

El Gobierno Vasco debe apoyar la contratación sólo de aquellos colectivos que tengan una especial dificultad para acceder al mercado de trabajo. En todo caso, la subvención debe ir ligada a la contratación indefinida y siempre y cuando suponga un aumento de la plantilla fija de la empresa.

f.2) Instituto de Empleo y formación

La no transferencia del INEM ha imposibilitado la puesta en marcha de un servicio público adaptado a la realidad, que permita una gestión ágil y eficaz.

Además, el gobierno central ha ido tomando una serie de medidas que, poco a poco, vienen desnaturalizando el modelo de lo que debe ser el campo de juego en el ámbito del empleo. El modelo que se configura tiene un marcado carácter centralista y antidemocrático.

Este diseño imposibilitaría la realización de las transferencias en materia de empleo y formación de una manera adecuada, ya que supondría no transferir las cotizaciones para formación profesional y prestaciones por desempleo.

Por otra parte, el camino seguido por el Gobierno de la CAPV con el Servicio Vasco de Colocación, se ha demostrado totalmente equivocado. Es necesario un cambio de posición en esta materia, con la denuncia del convenio con el INEM que regula el SVC y la exigencia de la transferencia de las competencias de empleo y de formación para que se cree un Instituto de Empleo y Formación integral.

f.3) Desarrollo y consolidación de Hobetuz

La problemática de la formación continua es un claro ejemplo de las insuficientes garantías que el actual marco jurídico ofrece. El único acuerdo vigente en la CAPV es el vasco.

A pesar de ello, el Forcem sigue financiando acciones formativas en la CAPV. Esta situación debe terminar. La permanente incertidumbre respecto a la financiación de Hobetuz deberá tener una respuesta definitiva mediante la transferencia de la formación profesional ocupacional, vía Concierto Económico y cuotas.

f.4) Inspección de trabajo. Lucha contra las irregularidades laborales

Cuestiones como las horas extras, la contratación temporal, empresas de servicios, personas sin contrato, discriminaciones en las condiciones de trabajo, o los incumplimientos de la ley de prevención de riesgos laborales, presentan una preocupante falta de acción inspectora. Todavía está pendiente la transferencia de la inspección de trabajo. El Gobierno debe exigir la transferencia de la inspección en su integridad. Además, debe elaborar un plan que amplíe los medios y la acción inspectora en el ámbito laboral.

f.5) Seguridad y Salud Laboral

La siniestralidad laboral es uno de los principales problemas que existen en el mundo del trabajo. Basta recordar que en la CAPV en los once primeros meses de 1998 murieron 106 personas como consecuencia de un accidente de trabajo. Durante dicho periodo se produjeron 43.288 accidentes con baja, representando un aumento del 11,8% respecto al número de siniestros registrados en los once primeros meses de 1997.

Es necesaria una posición más activa del Gobierno de la CAPV en esta materia:

- * Potenciación de Osalan en sus funciones de promoción y fomento de las actividades preventivas y desarrollo normativo de sus funciones como autoridad laboral.

- * Traspaso a las administraciones vascas de los fondos generados en la CAPV y que hoy están asignados a la recientemente creada Fundación Estatal.

f.6) Medidas de acción positiva contra la discriminación de la mujer

Para luchar contra la desigualdad y discriminación de la mujer, el Gobierno Vasco debería abordar medidas de acción positiva dirigidas para mejorar su acceso al mercado laboral y las condiciones en que están empleadas:

- * Diagnóstico actualizado permanentemente sobre la situación de la mujer en el mercado laboral.

- * Adecuar todos los servicios públicos de esta área de empleo y formación a la perspectiva de género (las distintas necesidades, condiciones y situaciones de las mujeres y los hombres).

- * Campañas de sensibilización que potencien una elección no sexista de los estudios y posibiliten mejores perspectivas para la inserción laboral de las mujeres.

3. POLITICA PRESUPUESTARIA: UN MAYOR GASTO SOCIAL CON MAS INGRESOS PUBLICOS

a) Necesidad de una política presupuestaria diferente a favor de la solidaridad social

Existe en la CAPV un fuerte déficit de desarrollo social respecto a la UE, que se traduce en un considerable menor gasto social. Además, el margen real para hacer políticas más solidarias en la CAPV no se ha aprovechado, habiéndose practicado una política presupuestaria insolidaria.

El Gobierno Vasco ha liderado la rebaja del IRPF y se ha apoyado la reducción del Impuesto sobre Sociedades. El gasto social del Gobierno de la CAPV se ha reducido en los últimos años. Los más claros ejemplos de ello los tenemos en la Sanidad y en el Plan de Lucha contra la Pobreza. Por tanto, ELA y LAB pedimos una política presupuestaria encaminada realmente a la solidaridad social.

Esta exigencia lleva a un aumento del gasto social, que sólo es posible si se aumenta el déficit público o si se aumentan los ingresos públicos. La segunda opción es la más adecuada, en especial a través de la lucha contra el fraude.

b) El apoyo a la Carta de Derechos Sociales

En la CAPV la cobertura del INEM alcanza tan sólo a una de cada cuatro personas en desempleo. Por otra parte, en 1998 se aprobó la denominada Ley contra la Exclusión Social, con un contenido insuficiente, que no cubre las necesidades y demandas sociales. Esta Ley no mejora la protección social, sino que dio rango de Ley al anterior Plan de Lucha contra la Pobreza.

En la actualidad se encuentra en el Parlamento Vasco la Carta de Derechos Sociales, en cuya defensa estamos comprometidos LAB y ELA. Sus contenidos más importantes son la aplicación de los principios del reparto de trabajo con creación de empleo en el sector público y el establecimiento de una renta básica para todas las personas sin ingresos.

c) Por una sanidad pública universal, gratuita y de calidad

El gasto público en la Sanidad en la CAPV (4,5% del PIB) está muy por debajo de la media de la Unión Europea (6%). En los últimos años se ha disminuido la aportación en térmi-

nos de riqueza, ya que han pasado del 5% del PIB en 1994 al 4,4% de 1998.

La Ley de Ordenación Sanitaria abre la vía a futuros recortes. ELA y LAB exigimos al Gobierno Vasco una política sanitaria que recoja los siguientes compromisos:

- * No establecimiento del copago en la sanidad pública.
- * Aumento de las coberturas del sistema público.
- * Mejora de la calidad de la asistencia sanitaria. El camino de la competencia económica, sin analizar la rentabilidad social va en detrimento directo de la calidad de la atención.
- * Apuesta por la asistencia en establecimientos de la red pública.
- * Calidad del empleo.
- * Cubrir las prestaciones farmacéuticas que respondan al tratamiento de una enfermedad.

d) La lucha contra el fraude fiscal

Todo el planteamiento realizado hasta ahora requiere una mayor dotación de recursos públicos. Por ello, ELA y LAB exigimos que el gobierno de la CAPV lidere un cambio de la política fiscal encaminado a la reducción del fraude, a un sistema fiscal más justo y solidario y a la capacidad normativa plena.

El fraude fiscal está suponiendo una merma de los ingresos de las instituciones vascas de cientos de miles de millones. Exigimos un plan de lucha contra el fraude, que incluya el compromiso de que en el año 2001 se inspeccione anualmente al 20% de los colectivos de rentas no salariales; la creación de la Comisión de Seguimiento de la Fiscalidad, en la que estaríamos los sindicatos, y la elaboración de una información fiscal fiable, actualizada, transparente y con el suficiente nivel de desglose. Hay que elaborar Informes Anuales sobre la gestión, control e inspección del IRPF, IVA e Impuesto sobre Sociedades.

4. LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PUBLICO

a) Ampliar los límites de la capacidad normativa y de autoorganización

El Estatuto de Gernika atribuye a la CAPV la competencia exclusiva sobre el estatuto del personal al servicio de la Administración, pero dicha competencia está quedando en papel mojado, debido a la utilización abusiva por parte del Gobierno Central de la calificación como "básica" de toda la legislación estatal en la materia. La legislación que en

esta materia ha dictado la Comunidad Autónoma ha sido una copia literal de la legislación básica dictada por el Estado.

A este hecho hay que añadir los acuerdos entre los sindicatos de ámbito estatal y las Administraciones Públicas centrales con el objeto de regular el nuevo estatuto del funcionario, que establecen una mesa general de negociación colectiva a la que se supeditarán las mesas existentes en la CAPV.

b) Respetar y fortalecer el diálogo y la negociación entre las administraciones públicas y los sindicatos

En la última legislatura, hemos conocido una clara falta de voluntad política para llevar adelante los procesos de diálogo y negociación en la función pública. Debemos exigir una posición respetuosa respecto al reconocimiento real del derecho de negociación colectiva.

Asimismo, demandamos la constitución de un órgano paritario en el que participen las administraciones públicas de la CAPV y los sindicatos con el fin de acordar la futura Ley de Bases de la Función Pública Vasca, así como las Leyes de Bases del Régimen Local.

c) Adaptar a la función pública los acuerdos interprofesionales que se suscriben entre Confebask y los sindicatos

Es necesario el compromiso del Gobierno Vasco de aplicar en su ámbito los acuerdos que se produzcan entre los sindicatos y la patronal.

d) Eliminar las condiciones discriminatorias que se aplican en empresas que trabajan en el entorno del sector público

En el entorno del sector público aparecen cada vez más empresas públicas con forma de sociedad anónima, extensión de la subcontratación de servicios de todo tipo, etc.

Para ELA y LAB, las condiciones de trabajo de todas estas personas deben ser las establecidas en los acuerdos y convenios sectoriales de sus ámbitos naturales. El gobierno vasco no puede inhibirse de su responsabilidad en el submundo de relaciones laborales que su propia política genera.

***Bake prozesua
laguntzeko jarrera
baretzaileak behar dira,
distentsioa, elkarrizketa
soziala nahiz elkar
ulertzea sustatuaz.***

interpretaciones de las conjeturas, la información de la propaganda, las críticas de la injuria, los hechos del rumor y los espacios informativos de la publicidad. Asimismo los titulares o resúmenes audiovisuales deben ajustarse fielmente a la información del periodista.

3. Los periodistas no entrarán en connivencia ni se dejarán influir por poderes públicos o sectores económicos. Contribuir al proceso hacia la paz requiere practicar actitudes moderadoras, buscando promover la distensión, el diálogo social y la mejor comprensión entre las partes; prestar especial atención a las iniciativas sociales y políticas que parezcan más justas y democráticas a juicio de los medios; cambiar los lenguajes beligerantes, descalificadores y simplistas, y asumir una función de vigilancia, tanto sobre los poderes públicos como sobre los actores sociales, para que no se vulneren derechos ni intereses legítimos.

4. En coherencia con todo lo anterior es preciso hacer un esfuerzo en aquellos géneros periodísticos que favorezcan los análisis en profundidad, la explicación de los contextos y coyunturas y los debates que ayuden a la opinión pública a situarse en los acontecimientos cotidianos. Los debates o la cesión de espacio a opciones ideológicas ajenas al enfoque editorial del medio son un ejercicio eficaz y deseable de pluralismo y respeto, además de una práctica imprescindible para conocer y reconocer al "otro", en su realidad y diferencia.

5. Las informaciones deben obtenerse por medios éticos. Las procedentes de cualquier fuente, tanto oficial como oficiosa y privada, se contrastarán sin otorgar credibilidades gratuitas a ninguna, especialmente en cuestiones delicadas. Si resultara imposible contrastar una información, el periodista valorará en conciencia el crédito que le merece la fuente en cuestión y procederá de la forma que éticamente considere más acertada. En caso de error deberían publicarse las rectificaciones con igual nivel de relevancia que se utilizó en la información objeto de controversia. Asimismo, la regla y no la excepción, debería ser la identificación de

***Edozein iturritatik
datozela ere,
informazioak egiaztatu
egin behar dira, berez
sinesgarriak direla
pentsatu gabe***

las fuentes, salvo que una fuente creíble solicitara discreción o se plantearan problemas de seguridad personal u otro tipo de motivos especiales.

6. Merecen especial respeto y consideración informativa todas las víctimas de la violencia, sin exclusión alguna, favoreciendo el conocimiento de toda la verdad, propugnando el cese de las injusticias y los abusos, promoviendo la reparación, facilitando la reconciliación social y evitando, en cualquier caso, su utilización para estrategias políticas interesadas.

7. Ha de respetarse el derecho de toda la ciudadanía a la intimidad y a la imagen personal, lo que reza tanto para el personaje público como para el preso o el ciudadano más anónimo. No debe darse por buena cualquier filtración y rebajar los niveles de morbo y cotilleo informativo, siempre en la frontera del rumor o la especulación, ayudará a evitar prácticas abusivas respecto a los derechos personales.

8. Ampliar la autonomía de los medios de comunicación y de los profesionales y resistir a las presiones, no acaba en la facultad de editorializar o firmar una información. Se deben potenciar prácticas perio-



Uno de los periodistas asistentes a la jornada interviene en el coloquio.

***Uneotan, gatazkak
agertzen ari baitira,
gizartearentzat ezin
garrantzitsuagoa da
informazio egokia
jasotzea***

dísticas como las de favorecer el periodismo de elaboración contrastada respecto al de declaración; revalorizar el periodismo de búsqueda y calle respecto al de mesa y teléfono; dar más voz a los afectados que a los gabinetes informativos; diferenciar el periodismo de investigación del de filtración -además de no ejercerlo por intereses espurios-, y animar a todos los sectores sociales, especialmente los más desfavorecidos, a que participen en los procesos de la información y de la opinión.

9. Los medios públicos tienen un especial papel ejemplarizante respecto al resto de los medios, lo que, desde luego, no exime a éstos de sus propias responsabilidades.

10. Las reuniones de los profesionales del periodismo -en consejos redaccionales o estructuras sindicales o en plataformas amplias- ayudarían a profundizar en su rol en el actual momento y a hacer un seguimiento de la salud de la información. Asimismo se tendrían que institucionalizar los encuentros entre editores y emisores para discutir sobre su papel fiscalizador de los poderes o sobre el tratamiento mediático del actual proceso político. Se considera, por último, que un observatorio de análisis y seguimiento de contenidos sería una herramienta útil para los profesionales y la sociedad.

IV. Conclusión

El modo en el que una sociedad debe estar bien informada adquiere un significado especial en momentos como el actual en el País Vasco en el que se explicitan todos sus conflictos (sociales, políticos, lingüístico-culturales...) y han de tomarse decisiones de cambio. Conscientes de la responsabilidad que recae sobre los medios, quienes promovemos este documento hacemos un llamamiento a los y las profesionales de la comunicación para que hagan suyos los contenidos de esta declaración en este proceso esperanzador.

EUSKAL HERRIA,
A 13 DE MARZO DE 1999

Kazetaritza praktikei buruzko hausnarketa batzuk

Egunotan gure eliza askotan oso ideia erabilgarria ageri duen kartela ikus dezakegu: **HITZA DESARMATU. Guztiz batnator ideia horrekin. Nire azalpenaren abiapuntutzat hitza hartu dut, batik bat hedabideetako hitza, zeina arma gisa erabiltzen ari baita, guztiok –hedabideok barne– bakera lehenasuneko erronka eta helburu dela onartzen dugun une honetan. Hitza arma gisa erabiltzeak kazetaritzak bere erantzukizun sozial nagusia, eztabaida demokratikoa hobestea alegia, hiltzen ari dela esan nahi du.**

Gerora, hala espero dut, informazio dinamika hori aldatzera lagunduko diren akordioak burutuko dira. Lehenbizi, eskatu didate egungo kazetaritzak euskal gatazkari buruz duen jarreraren inguruko balorazio orokorra egiteko. Presaka nabilenez, modu telegrafikoan eta, dudarik gabe, beharrezko izango lirartekeen ñabardurak egin gabe, aurkeztuko ditut nire hausnarketak.

Gertatzen ari dena ulertu ahal izateko, beharrezko deritzot hausnarketa horiek duela urte batzuetako kazetaritza politikoarekin erlazionatzeari, sarritan horrelako praktiken jarraipena ikusten baitugu.

ETAren jarduera armatuaren egunetan, euskal gatazkaren tratamendua, kazetaritzaren parte handi batean gatazka armatuaren errepikatu ohi diren bi eredu informatiboaren arabera egin izan da: manipulazioa eta ikuskizuna.

Lehenengoa, hots, manipulazioa, polizia, epaile edo Barne Ministerioa bezalako kontrol erakundearen eta kazetaritzaren arteko lan-kidetza markoan egin izan da. Biolentziaren motibazio politikoetariko batzuk erdi azaltzen ditu, baina biolentziaren kausa gisa aurkezten ditu eta hauek, kausarekin egiten duen bezala, kriminalizatu egiten ditu. Biolentziak herritar guztiengan suposatzen duen zuzeneko mehatxua exageratzen du, horrela, gizartearen ordenaren inguruko neurriak eta Estatuaren arazoia legebidezatu nahi dituen, gizarte alarma sortu nahi duelarik. Irudikapen simbolikoa Estatuak defendaturiko gizarte batasuna da, gizartez kanpoko talde armatuaren eta bere ingurukoekin kontrajarriz.

Ikuskizunaren paradigman, politika eta biolentziaren arteko harremanak ez du ia ga-

rrantzirik. Talde armatuaren osagai psikopatologikoak azpimarratzen dira eta, batik bat, sensazionalismoari ematen zaio lehentasuna, informazioz gaineztaturiko mundu honetan, irakurle eta ikus-entzuleen arreta izateko.

Eredu horien konbinazioak gatazka aztertzen duen kazetaritza ekarri beharrean, gatazkek baldintzaturiko kazetaritza sortzen du; gizarteari hausnartzen lagundu beharrean, gatazka horren birsortzaile eta hedatzaile sinboliko eta bisual bilakatzen da.



Era berean, erakunde armatuaren inguruko hedabideek, kontrajarriko bere eremutik, bi eredu hauen konbinaketarekin mimesi handi bat islada ohi dute.

Ajuriaeneko Ituna onartu zenetik kazetaritza politikoan nagusi izan den informazio estrategia hori ETAK su-etena iragarri osteko hiletan ere mantendu egin da. Ezagutzen dugun adibide gehiegi ez aipatzearen, presondegiko hirugarren gradura igarotzeko presoen eskarri ugariak edo gotzain baten gutun pertsonalari ustezko edukinek, manipulaziozko eredu informatiboaren adibide izaten dira. Bizimodu politikoa boxeo ring moduan aurkezteak edo kurduen biltzarraren historia, aldiz, ikuskizunaren eredu dira. *Kale borrokaren* tratamenduak, bi ereduak konbinatu ohi ditu.

Batzuek diotenez, hedabideek –esatarion aldekoek behintzat– gizarteko errealitatea islada eta kontatu baino ez dute egiten. Izan ere, hedabideek *berrindartze selektiboaren estrategia* (hala deritze anglosaxoniarrak) erabiltzen dute edozein gai korapilatsu tratatzera-koan. Lehenengo aukera batean, hedabideek zenbait gertaeren garrantzia ezkutatu, exageratu edo gutxitzen dute. Bigarren galbahean, ordea, gizartean elkarren arteko lehian diharduten argudio eta diskurtsoak indartzen edo azpijaten dituzte.

Euskal gatazkaren tratamenduaren kasuan, *berrindartze selektiboaren* muga ere gainditu egin da. Bi egunkari irakurri edo bi irrati entzunez gero, baten batek gizarte eta herrialde desberdinez ari direla pentsa dezake. Gainera, hedabideak ez dira gizarte eztabaidan dauden argudioen berrindartze selektibo soila egitera mugatzen. Hori baino gehiago egiten dute: Gizartean dauden parametroak baino askoz ere muturrekoagoak sortu eta aurkezten dituzte, zeintzuk sistema politikoan azaltzen direnekin soilik aldekatuak izan daitezkelarik, hedabideek eta sistema politikoak elkarri elikatzen baitiote. Nire ustez, diskurtso-estrategia hori Lizarra-Garaziren inguruko hedabideetan ere erabiltzen da, baina bere inguruak, kontrajarriko posizio mediatioek adierazita-koak baino leunagoak dira.

Manipulazio eta ikuskizunaren konbinazio horretan garrantzi handia du kazetaritzak publikoari buruz duen irudia. Ez dut uste urlia kazetaria ohetik jaiki eta “nire irakurle edo ikus-entzuleak nola manipula ditzakedan” pentsatzen hasiko denik. Kontrakoa gertatzen dela uste dut. Hedabideek publikoaren irudi faltsu eta estereotipatuak dute nire aburuz, eta irudi hori da, kazetaritzak egiten duen errealitatearen berreraikuntza sinbolikoan eragiten duena.

Ikus-entzule portzentaiaren sindromeak zera inposatu du, baita kazetaritza politikoan ere: informazioaren baloreak, informazio batetaz interesaturik dagoen merkatuaren zatiaren arabera erlazio proportzionala duelaren ideia. Eta interes informazio hori diskurtsoaren neutralitate formal edo diskurtso informatiboaren sakontasunarekin alderantziz proportzionala da. Idatzi izan den bezala, kazetariak publikoak aspertuko ote duten beldurrez, eztabaidari baino, borrokari lehentasuna ematea eragiten diete. Honetan, iritzi eta tribuna zutabeak betetzen dituzten intelektual taldeek baino ez dituzte gainditzen. Guzti honek osatzen du, egungo informazio-ikuskizunaren oinarria.

El periodismo basado en la manipulación y el espectáculo se convierte en reproductor y difusor simbólico del conflicto, en lugar de ayudar a reflexionar sobre él

Ideologia profesionalaren "gauza jakin"etako bat publikoaren ezagutza da, profesional onadenaren ukazinezko "berezko dohain" antzeko bat. Nik zalantza handiak ditut ezagupen horri buruz. Praktikan, "profesionalismoak", kazetaritza berak sistema politikoari buruz dituen ezaugarri eta iritziak, publikoari egozte baina askoz gehiago da. Lerro zuzenen bidez zorrotz taxutu eta zatikaturiko gizartea ez dator bat errealitatearekin. Kazetariak bere publikoaren eskaera eta iritzi klimari erantzuten dietela uste badute ere, hein handi batean, euren gizarteari buruz duten eta, aldi berean, sustatzen duten iritzi polarizatuari erantzun besterik ez dute egiten.

Lehen esan dut kazetaritzak eta sistema politikoak elkarri elikatzen diotela. Baina hori ez da kazetaritzak euskal gatazkaren inguruan duen arazoa soilik, informazio politiko orori buruz baizik. Hedabide eta politikoen eliteen arteko adostasunak hainbat erro ditu: botere interesak, gizarte elkarrekotasuna, ideologia profesionala eta informazio iturri egonkorak izatearen behar "produktiboak". Gure kasuan berezitasuna zera da, elkar-gerturatzeko hori kazetaritzak sistema politikoarekiko menpekotasun maila handi batekin gertatzen ari dela.

Sistema politikora makurtze hori relato informatiboaren forma berberetan antzeman daiteke. Izenburu eta berri ugarien edukiek ez dute gertaera edo daturik biltzen, adierazpenak baizik. ZER aldizkarian argitaraturiko, 1994-95 urteen bitarteko azterketaren arabera, izenburuen %40 adierazpenak ziren. Joan den irailetik hona portzentaje hori handitu ote den nago.

Edukari dagokionez, menpekotasuna are nabariago eta batez ere, larriagoa da. Hedabideek indar politiko batzuen edo besteen alde egin dute eta horien diskurtso erreproduzitu eta jarrerak justifikatu baina ez dituzte egiten. Hedabideen autonomia maila, diskurtso politikoaren zarata goratzera mugatzen dela dirudi.

Ondorioz, kazetaritzak ez ditu bakearen aldeko dinamika eta eztabaida soziala indartzera laguntzen. Sistema politikoaren zati handi batek dinamika hori urratu eta eragoztearen logikaren pean dihardu. Beste alderdia esparru horretan geldiegia dago, bakeak behar dituen ekimen eta diskurtsoak estrategia subiranozalean zilegizko akordio politikaren menpe

Desde los medios se tiene una imagen falsa del público; el temor de aburrirlo lleva a los periodistas a otorgar prioridad al combate sobre el debate

egongo bailiren. Hedabideek logika politiko horietako bat fotokopiatu baina ez dute egiten; ez dute berezko jarrera ez eta diskurtso-rik bakea bultzatzeko dinamikei dagokion arazoan.

Honelako azalpenetan ñabardurentzako lekuri ez dagoela esan badut ere, aipatu beharra dago kazetaritza sistema politikora makurtze horretan, menpekotasun maila desberdinak sortzen direla eta egoitza nagusia Euskal Herrikan kanpo duten hedabideak dira muturreko adibideak. Nolanahi ere, maila batean edo bestean, hausnarketa kazetaritza politikoren orokortasunera hedatu beharko luke.

Kazetaritzak sistema politikoarekiko duen menpekotasunaren beste ondorio tamalgarri bat, hedabide bakoitzaren barruko aniztasunaren deuseztapena da. Salbuespenak esku bateko atzekin zenba daitezke. Ildo editorialean aldaketa edo egokitzapenak egiten direnean ere, hauek salbuespenik gabe eragiten dute informazio eta iritzi jardueran orotan. Pentsamendu bakarra, egoera puru-puruan.

Kazetaritzaren sistema politikoarekiko menpekotasun horren beste ondorio tamalgarrietariko bat, informazio eskubideari, denok ezagutzen ditugun eginiko neurri errepresibenganako erreakzio motelak edo aldeko jarrera nabarmenak dira.

Badaude horrelako jarreratan eragiten duten bestelako faktore kezkarri batzuk: Bata,

Una de las consecuencias de la merma de autonomía profesional es la desaparición del pluralismo en cada medio de comunicación

eliteko kazetari eta oinarrizko informatzaileen arteko zatiketa da; lehenengoak hedabide bakoitzeko informazio estilo liburuazartzen eta monopolizatzen ari dira, besteei gutxieneko adierazpen askatasuna ukatuz. Beste arazoi bat, arestikoarekin uztartua, oinarrizko kazetaritzako lanpostuen behin-behinekotasuna da.

Ez dago ezer esaterik, hedabide baten ildo editoriala sistema politikoaren alde batzuekin edo besteekin kritikoa izatearen aurka, baldin eta editorialaren jarrera baina ez dela argi geldituko balitz eta informazio jardueran osoa endekatzeraino kutsatuko ez balu. Kritikaturiko korrante politikoaren ikuspuntu eta ekintzak zehatz-mehatz jakiterik balego. Ez legoke baina egiterik, enpresa barruko aniztasuna deuseztatuko ez balu.

Hasi beza!a amaituko dut. Hitzak desarmatu behar da; desarmatu eta ez isildu. Hitzak desarmatu, kazetaritzak eztabaida demokratikoari seriozki lagun diezaien.

Hitzak desarmatzeak, informazioa eta hausnarketa suspertzea exigitzen du, ikuskizuna bultzatu beharrean. Arrazoibide kritikoa bultzatzea exigitzen du, manipulazioaren ordez. Hitzak desarmatzea informazioko profesionalen artean bultzatzea dezakegun ideiarik praktikoena iruditzen zait.

Petxo IDOYAGA



Petxo Idoyaga eta Ana Arbulu, ihardunaldiaren aurkezlea.

IX CONGRESO DE LA CES

El movimiento sindical ante el proceso de unión europea

Cada cuatro años, con regularidad, la CES celebra su Congreso estatutario. Es la cumbre del sindicalismo europeo, que, paso a paso, se estructura, coordina la diversidad de tradiciones sindicales, busca formas de actuación conjunta y quiere alcanzar el grado de eficacia a la que los trabajadores europeos aspiran.

La CES está llamada a alumbrar un nuevo sindicalismo en el ámbito europeo. El nuevo espacio institucional europeo justifica la demanda de los trabajadores de poseer en el nuevo ámbito de decisiones una herramienta sindical eficaz al servicio de sus intereses laborales.

IX CONGRESO

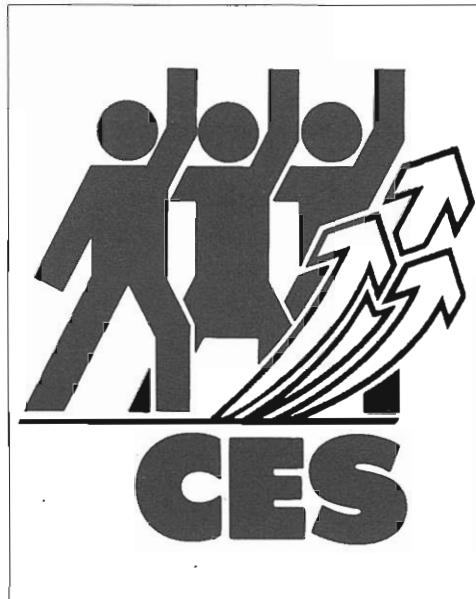
Los últimos días de junio y primeros de julio, la capital de Finlandia, Helsinki, será la sede del IX Congreso estatutario de la CES. Los congregados, unos mil responsables del sindicalismo europeo, deberán definir las prioridades y objetivos de la CES para los próximos cuatro años.

Algunas de las cuestiones a las que deberán responder en Helsinki los responsables del sindicalismo europeo son estas:

- ¿Cómo combatir eficazmente las elevadas tasas de desempleo en Europa?
- ¿Cómo reforzar y modernizar el modelo social europeo?
- ¿Cómo restablecer el equilibrio entre eficacia económica y justicia social?
- ¿Cómo realizar de forma socialmente aceptable la ampliación de la UE?
- ¿Cómo contrarrestar el peligro, consecuencia a la introducción del euro, de una competencia salarial y de las condiciones de trabajo hacia abajo?
- ¿Cuál debe ser el papel de la CES y de sus federaciones sindicales europeas en la coordinación europea de las negociaciones colectivas?

NUEVOS PODERES

La introducción del euro, la crisis económica asiática, rusa y de América Latina, la reestructuración industrial y la deslocalización, etc. evidencian la necesidad de una cooperación sindical paneuropea reforzada. Nuestra sociedad se internacionaliza cada vez más.



Los estados, desde hace algún tiempo –sobre todo en Europa– han alcanzado sus límites, y muchos problemas no pueden ya ser resueltos exclusivamente en el ámbito estatal. Esas realidades obligan a los sindicatos a reforzar su cooperación más allá de las fronteras, particularmente en los ámbitos supraestatales, como Europa, en que se configuran nuevos niveles de poder regional.

Los documentos que se someterán a debate en este IX Congreso son varios, pero dos son los principales: “Resolución general sobre la política sindical” y “Hacia un sistema europeo de relaciones profesionales”.

“RESOLUCION GENERAL SOBRE POLITICA SINDICAL”

Una simple enumeración de los temas clave que aborda da idea de la importancia de su

contenido: El modelo social europeo; Europa y la mundialización; la unión monetaria y el gobierno económico; la prioridad absoluta del empleo; el futuro de la protección social; la ampliación de la UE; una UE más eficaz y más democrática; nuevos derechos del trabajo; poner de relieve los nuevos desafíos.

“HACIA UN SISTEMA EUROPEO DE RELACIONES PROFESIONALES”

Esta ponencia, más anclada en las tareas sindicales diarias, atiende a las tareas actuales del sindicalismo de ámbito europeo: Necesidad de una reglamentación social en Europa; potenciación del diálogo social (resultados y perspectivas); diálogo social y empleo; política de negociación colectiva coordinada en ámbito europeo; los comités de empresa europeos, y la europeización de los sindicatos.

CONCLUSION

El IX Congreso de la CES tomará el pulso al momento de desarrollo en que se encuentra la UE, evaluará desde un criterio sindical el encaje de ese desarrollo en el horizonte de los intereses de los trabajadores y, en consecuencia, definirá las tareas que debe cumplir la CES, tanto en el área de su propia organización, como en la de su actuación.

Una característica de este Congreso estará en la atención que prestará a la situación de la mujer en el mundo del trabajo y en las propias organizaciones sindicales. Para el 28 de junio, vísperas del Congreso, la CES organiza la Conferencia de las Mujeres con el propósito de reforzar las políticas correctas y coordinar prioridades y demandas para el propio Congreso.

V. BENGUA

ESKren hazkundera

Europako Sindikatuen Konfederazioak (ESK) duela 25 urtez gero jarraitzen du Europako Elkartearen prozesua. Sindikalismoarentzat eta langileentzat urteok zailak izan dira. Bata bestearen atzetik jasan diren krisi ekonomikoak eta olde neoliberal monetaristak mugimendu sindikala gogor astindu dute, 50 eta 60etako harraskadetan egundoko garapena lortu ondoren, batik bat Europan. Alabaina, mende laurden honetan zehar ESKren hazkundera ikusgarria izan da: 1973an Bruselan 17 konfederaziok sortu bazuten, egun 60 erakunde baino gehiago dira haren baitan. Konfederazioak etengabe jasotzen ditu sartzeko eskabideak: kide bihurtzeko zain dagoen ilada luze bat dauka atean. ESK, bestalde, Europako Batasunetik harago doa, eta dagoeneko esan liteke sindikalismo europarra barnean hartu duela.

La CGT ingresa en la CES



La CGT es una de las últimas grandes confederaciones europeas que ingresa en la CES.

La última reunión del Comité Ejecutivo de la CES aceptó la afiliación de la única gran confederación sindical europea que aún no se había integrado: la Confederation Générale du Travail (CGT). La veterana confederación francesa es también la mayor organización sindical de Francia, con 643.000 afiliados.

El 45 Congreso de la CGT, que tuvo lugar en 1995, ratificó el abandono, por parte de la CGT, de la Federación Sindical Mundial (FSM), en franco proceso de declive en el escenario sindical internacional. Desde ese momento, la CGT solicitó el ingreso en la CES.

La organización sindical francesa mantuvo una actitud muy crítica con el Tratado de Maastricht y el Pacto de Estabilidad, pero estima que el debate en torno al Tratado "no puede agotar la cuestión de Europa". "La necesidad de la Comunidad Europea no puede ponerse en duda. Lo exigen la paz y la estabilidad europea".

Pero, a la vez, los trabajadores exigen que Europa sea un espacio de garantías sociales y laborales que completen y superen las definidas en los tradicionales cuadros estatales. Europa, estima la CGT, es el cuadro en el que hay que mantener, también, el objetivo del pleno empleo y la responsabilidad social de

"lo público". La CGT aboga por la acción conjunta sindical en el espacio europeo a favor de los trabajadores, los parados y los jubilados. "Los trabajadores exigen estar activamente implicados en todas las cuestiones y niveles que afecten a su futuro".

En el último Congreso de la CGT (febrero de 1999), una significativa minoría manifestó sus reticencias al ingreso en la CES y a su política sindical, pero su influencia resultó inferior a las previsiones. La intervención del secretario general, B.Thibault, obtuvo una amplia aprobación, pese a su claridad y crudeza: "Sé que Asterix y los galos se anuncia como una superproducción francesa, pero un escenario en el que 640.000 clarividentes (las personas afiliadas a la CGT) aportarán la luz a 58 millones de ciegos (miembros de la CES) no tiene ninguna oportunidad de éxito. Sí, nuestros camaradas de las otras organizaciones sindicales europeas representan a gentes asalariadas como nosotros. Reflexionan y actúan en consecuencia".

Puede esperarse que la voz de la CGT en la CES enriquezca el debate y anime la actuación sindical de la gran confederación europea.

ITURRIAGA

El calumniado modelo social europeo

El "modelo europeo" es objeto constante de ataques por parte de los adictos al 'pensamiento único'. El "modelo social europeo" es el culpable del paro, de la falta de competitividad, de la ineficacia del Estado... El modelo a imitar es el americano.

El comisario europeo Padraig Flynn se atrevió a defender lo contrario en la universidad de Harvard (el pasado 2 de marzo), en pleno corazón del "modelo americano". "La Unión Europea (UE) no ha creado suficientes empleos", confesó Flynn. Pero añadió: "los modelos sociales europeos bien desarrollados no pueden ser acusados de responsables de este déficit. Las causas profundas de nuestras dificultades para crear empleo deben buscarse en los sistemas fragmentados e inadecuados de gestión económica". Y la afirmación final: "La enfermedad de empleo que padece Europa debe ser explicada por la falta de visión económica y por el subdesarrollo de las políticas económicas, más que por un exceso de políticas sociales".

La competitividad no exige el desmantelamiento de los sistemas de seguridad social europeos. Porque más del 94% de la producción europea se queda en Europa, y únicamente el 6% se destina a la exportación extracomunitaria. Desde el comienzo de los años 80 el comercio entre los países europeos casi ha llegado a doblarse, mientras que la exportación extracomunitaria prácticamente no se ha incrementado.

No tenemos necesidad de importar modelos sociales de otros continentes. Los principios del modelo social europeo han contribuido ampliamente al éxito económico y social europeos. Lo que es necesario ahora es adaptarlos y ponerlos al día por medio de la negociación y acompañarlos a las nuevas realidades europeas.

Los sindicatos hemos defendido, y seguimos haciéndolo, la instauración, al nivel mismo de la autoridad monetaria, de una autoridad económica que, a través de una coordinación de nuestras políticas económicas estatales deberá estimular el empleo y consolidar el modelo social europeo. Armonizar las políticas económicas, financieras y sociales de forma responsable y al servicio del bienestar de los ciudadanos.

V.B.

A lo largo del mes de marzo se han celebrado diversas jornadas de debate sobre el controvertido temas del tratamiento de las basuras, de los residuos sólidos urbanos. En todos ellos había un tema central, la marcha del reciclaje, y, en concreto, sobre la puesta en marcha del punto verde. En estas jornadas también se han tratado las novedades legislativas y sus consecuencias prácticas en la gestión de las basuras en nuestro territorio.



Reciclaje y gestión de residuos

EL PUNTO VERDE

Desde la entrada en vigor de la Ley de envases está prohibida la comercialización de envases etiquetados o marcados con la leyenda de "no retornable". Por lo tanto, lo que se denomina Punto Verde es el identificativo que debe llevar todo envase puesto a la venta para que posteriormente pueda ser reciclado.

Por ejemplo, cuando el ciudadano compra una caja de dentífrico, el punto verde debe ir impreso en la caja de cartón que envuelve la pasta de dientes. En otros casos, como en un pack de yogures, en el que cada elemento puede ser una unidad en sí misma, es decir, cada yogur, debe disponer de la identificación del punto verde.

SISTEMA DE RECOGIDA

Como ya indicamos en anteriores publicaciones, la Ley de envases, que se aprobó en el año 1997, planteaba unos objetivos de reciclaje y valorización para los residuos de envases:

- 1) Se deben reciclar el 25% como mínimo y un 45% como máximo.
- 2) Se valorizará el 50%, como mínimo, y un 65%, como máximo.
- 3) Para el año 2001 se deberá reducir un 10% los envases generados, y también su toxicidad.

Con la vista puesta en el cumplimiento de estos objetivos se ha puesto en marcha un Sistema Integrado de Gestión (SIG) de residuos de envases y de envases usados. Para ello los diversos productores de envases, distribuidores, etc. se podían adherir a una empresa dedicada a ello. En



el estado español existen dos empresas con capacidad legal para ello: Ecovidrio y Ecoembes.

Ecovidrio es la empresa dedicada a la gestión de todo el vidrio que la ciudadanía dispone reciclar.

Ecoembes, por su parte, es la empresa que en la actualidad se dedica a la gestión del conjunto de residuos de envases (plástico, metales, tetrabrik...).

A través de este sistema, la empresa Ecoembes recauda una cantidad de dinero por cada envase que se pone en el mercado y que posteriormente vaya a ser reciclado. A su vez, esta empresa es la encargada de distribuir las partidas presupuestarias a cada comunidad autónoma o ayuntamiento que se encarga de la gestión directa de los residuos de envases.

Es decir, Ecoembes se encarga de coordinar la gestión de los envases y la recaudación y distribución de las partidas presupuestarias. Por su parte, las comunida-

des autónomas o ayuntamientos, son las entidades encargadas de distribuir los contenedores especiales para los envases (los contenedores anaranjados) y de gestionar el tratamiento de los residuos en ellos depositados (recoger y tratar los residuos).

La Comunidad Autónoma Vasca ha firmado un convenio con la empresa estatal Ecoembes a partir del cual se podrá contar con partida presupuestaria para la gestión de los residuos de envases.

Hay quien dice, por ejemplo el diputado de Medio Ambiente de la Diputación de Gipuzkoa, que las cantidades negociadas son insuficientes y que esto va a dificultar la puesta en marcha adecuada del sistema de recogida de los envases y su reciclaje.

¿QUÉ PASA CON NUESTROS VERTEDEROS?

Los cambios no sólo se están dando en el mundo del reciclaje; también se va a producir un cambio sustancial en el tratamiento

final de nuestras basuras domésticas.

El 87% de nuestros residuos se deposita en los vertederos controlados, siendo el 2,5 % lo que se incinera y el 10,5% lo que se recicla. Pero en la actualidad existen ciertas dudas sobre la calidad ambiental del sistema de vertederos.

Debido a los problemas ambientales de los vertederos, la UE está a punto de aprobar una nueva Directiva que va a cambiar radicalmente el sistema de tratamiento final de nuestros residuos domésticos, particularmente de la parte orgánica. En esta norma que se va a poner en marcha a lo largo de los próximos meses se establece:

- ✓ Reducir el volumen de la fracción orgánica de nuestras basuras que van a parar al vertedero al 75% dentro de ocho años (2007), al 50% en el 2010, y al 35% en el 2016.
- ✓ Asimismo, los vertederos deberán estar debidamente impermeabilizados, sometidos a un plan de vigilancia y se deberán controlar las emisiones de gases y lixiviados durante 50 años.

Todo ello supondrá un gran cambio en la gestión de las basuras domésticas y también, como no, en la actitud de cada persona en nuestras casas.

S.I.

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

De colosos y gigantes

Las operaciones de concentración de grandes sociedades, si bien se han venido dando con cierta frecuencia en los últimos cuatro o cinco años, han adquirido inusitada vigencia en los últimos meses. La aparición del euro y la globalización de los mercados han incidido en este fenómeno de forma determinante.

Hasta hace poco, las operaciones de fusión y absorción se daban entre sociedades que querían alcanzar un tamaño que les permitiera remontar posiciones en relación con su tamaño y dentro de sus mercados domésticos, o bien para adquirir un volumen suficiente para acceder a otros mercados que hasta entonces les habían sido vetados debido a esa insuficiencia de volumen de la que adolecían. En cada uno de los sectores de producción había una serie de gigantes que se consideraban como intocables al disponer de tamaño suficiente para desempeñar por sí mismos un rol destacado en el mercado mundial.

44 BILLONES EN PROCESOS DE FUSION

Sin embargo, en los últimos meses, la noción de 'tamaño suficiente' ha sufrido profundas variaciones. En los distintos sectores de producción se habla de operaciones de concentración que afectan en algunos casos a las dos sociedades de mayor tamaño de ese sector, en el sentido de que ambas se fusionan entre sí. Operaciones que hace un año hubieran sido tildadas de absolutamente imposibles van adquiriendo carta de naturaleza en los últimos meses. Los rivales más encarnizados hasta ayer firman hoy protocolos de fusión como si nada anormal hubiera sucedido. Como dato más concreto, podemos decir que únicamente durante el primer trimestre de 1999, y según la agencia Bloomberg, los procesos de fusión efectuados en Europa, han supuesto una cifra de 44 billones de pesetas.

El mundo productivo actual tiende a la configuración de pocos cientos de grandes corporaciones que en un futuro próximo van a copar la inmensa mayoría de la actividad económica mundial. No sólo se dan fusiones de sociedades del mismo sector, sino que las sociedades se agrupan con otras que desempe-



Los grandes bancos son el núcleo de grandes grupos empresariales y financieros.

ñan actividades muy distintas, creándose emporios que abarcan las más diversas producciones.

PODER Y AMENAZAS

Las consecuencias de esas grandes concentraciones son innumerables. Desde un punto de vista de gestión de las mismas, se dan innumerables problemas al unir a colectivos con estructuras y estrategias muchas veces totalmente contradictorias entre sí. Pero no es ésta la vertiente que a nosotros más nos interesa. Por una parte, la ejecución de estos procesos suele traer consigo un gran número de trabajadores excedentes. Por otra parte, la globalización de estas corporaciones y la libertad de circulación del capital hacen que la efectividad de un control político y sindical de las mismas sea tarea harto imposible.

Los citados imperios económicos tienen una capacidad de presión política inimaginable, ayudados por el hecho de que les es bastante sencillo el amenazar a los respectivos gobier-

nos con un "discreto" traslado de la producción o de los beneficios a algunos otros países en los que también disponen de actividad. Ante estas amenazas, y, en casos en los que el problema reside en la "molesta e incordiante" presión que los trabajadores y sus sindicatos ejercen sobre las corporaciones en busca de mejores condiciones laborales, los respectivos órganos políticos suelen optar por aludir a la "inconsciencia" de los trabajadores y de los sindicatos a la vez que les reconviene para que depongan su "nefasta" actitud, la cual pone en peligro la supervivencia del estado en cuestión. Basta con observar los casos de Volkswagen y el Gobierno navarro o el de Ford y el Gobierno de la Comunidad Valenciana.

Desde un punto de vista de las negociaciones de las condiciones laborales, las grandes corporaciones disponen de innumerables instrumentos para bombardear una labor de negociación colectiva. En primer lugar pueden hacer que las cuentas de una sociedad concreta muestren una situación que les interese para ir rebajando las reivindicaciones de los trabajadores. La capacidad de traspasar beneficios de una sociedad a otra es muy elevada en estos casos. En segundo lugar, la amenaza tradicional de descapitalizar una sociedad concreta mediante procedimientos de denegación de nuevas inversiones o nuevos productos a esa planta rebelde sigue vigente, como ya hemos podido ver en puntos cercanos dentro de nuestra geografía.

Como ya hemos dicho, la libertad de circulación del capital es casi absoluta, con lo que estas corporaciones pueden hacer y deshacer a su antojo. La protección de los derechos de los trabajadores no es tan homogénea en todo el mundo como en el caso del capital, de ahí, las dificultades que encontramos para defender esos derechos de forma eficiente ante conglomerados económicos que pueden actuar de forma carroñera sin que sufran sanción alguna, al encontrar alguna vía de escape hacia algunos países en los que esa protección de los derechos laborales no goza de la intensidad que quisiéramos. Y si bien es verdad que a nivel europeo se están ensayando ciertos proyectos de actuación sindical interfronteriza, la situación es todavía bastante desalentadora. Ni que decir tiene que la situación fuera de nuestro continente es mucho peor.

Aitor ARRIZABALAGA

“
Enpresa talde handiek lan-
eskubideei muzin egiteko
aukera izaten dute estatu
batzutako legeriari esker

Unidades naturales y no naturales de negociación colectiva

El Tribunal Supremo ha fallado en el tema de la propuesta de negociación de convenio de grandes almacenes para el ámbito de Euskal Herria (CAPV + Navarra), indicando que se trata de un ámbito "no natural" de negociación, por lo que los requisitos de legitimación habrían de cumplirse en cada una de las dos unidades que integran el conjunto, y no teniendo en cuenta el conjunto de las dos. De modo que, al no contar LAB con el 10% de representatividad en el sector en Navarra, no puede negociar en dicho ámbito de Navarra, a pesar de contar con un 28,03% en el ámbito de Euskal Herria, lo cual a su vez impide reunir junto con ELA y CCOO la legitimación para constituir la mesa negociadora, como era el propósito y el planteamiento al considerar que se daba una mejor correlación de fuerzas que en el ámbito estatal.

FIJACION DE UNIDADES DE NEGOCIACION

Con anterioridad a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el régimen español sobre unidades de negociación se caracterizaba por la existencia de "unidades apropiadas establecidas legalmente"; era la norma legal reguladora de los convenios colectivos de trabajo la que determinaba, con carácter exclusivo y excluyente, las diferentes unidades de contratación válidas para el ordenamiento jurídico.

Aún después del Estatuto de los Trabajadores la jurisprudencia del TCT siguió utilizando criterios delimitadores de la elección de la unidad de negociación por las partes, como el de la "propia naturaleza de las cosas" o el de "unidades razonables y apropiadas", arrastrando las concepciones organicistas anteriores según las cuales las unidades de negociación eran "realidades objetivas anteriores e independientes de la voluntad de las partes negociadoras y a las que éstas han de adaptarse ineludiblemente".

A diferencia de lo que ocurría en la legislación anterior, el Estatuto parte de una afirmación: "los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden" (art. 83.1). Las partes serían, pues, libres para fijar el ámbito que estimen oportuno al convenio, y las referencias que hace el Estatuto a convenios de empresa o ámbito inferior, supraempresariales o estatales (sectoriales), lo serían sólo a efectos de exigencia de requisitos de legitimación diversa, pero sin que ello signifique determinación apriorística de unidades de negociación. El Tribunal Constitucional ha dicho al respecto que se trata de "una de las reglas generales por las que se ha de regir el sistema de negociación colectiva en un contexto de libertad sindical y autonomía colectiva, en el que, a diferencia de lo que ocurre en un régimen de tipo corporativo o de signo autoritario, la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación del convenio colectivo corresponde a las partes. Por este moti-



El marco vasco de relaciones laborales es una reivindicación planteada desde hace tiempo por la clase trabajadora de Euskal Herria.

vo, la regla general del art. 83.1 ET podría ser invocada frente a interferencias extrañas en la delimitación de la unidad de negociación..." (STC 136/1987, de 22 de julio).

LIMITE A LA LIBERTAD DE AMBITOS

Evidentemente, hay un límite a la libertad de las partes: el de la representatividad o el de la legitimación legalmente exigida para negociar en el ámbito acordado, según los artículos 87 y 88 del ET. El art. 89.1 señala, en este sentido, que quien promueve la negociación deberá expresar detalladamente en la comunicación escrita "la representación que se ostente de conformidad con los artículos anteriores". De tal manera que un sindicato o una asociación empresarial de un determinado ámbito no podrá promover una negociación de ámbito territorial superior o de ámbito funcional distinto.

Estarían, pues, legalmente legitimados para negociar un convenio supraempresarial como el de grandes almacenes en el ámbito de Euskal Herria "los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio" (art. 87.2,c), pudiendo constituir válidamente la mesa negociadora mientras "representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y

delegados de personal (arts. 87.2-c y 88.1 ET). ELA, LAB y CC OO cumplirían tales requisitos.

SENTENCIA REGRESIVA

El Tribunal Supremo, en la Sentencia de 17.11.98 en el tema del convenio de grandes almacenes en el ámbito de Euskal Herria, ha recuperado concepciones organicistas anteriores al Estatuto, y señala como límites "racionales" al derecho-deber de negociación regulado en el art. 89.1 ET, en lo que aquí afecta, los siguientes:

En cuanto a la extensión del deber: el deber de negociar que el art. 89.1 impone se extendería a las "unidades naturales, cuya existencia es ajena a la voluntad de los negociadores (Convenios de centro de trabajo, empresa o sector con ámbitos provincial, autonómico o estatal). Pero el mandato legal no alcanza a las unidades artificiales de negociación originadas por la voluntad de una sola de las partes".

En cuanto a la legitimación: la obligación de negociar puede instarla únicamente quien ostente la legitimación inicial, exigiéndose que los sindicatos cuenten con un mínimo del 10% de representatividad en el ámbito al que se refiera el convenio. "Pues bien, cuando se trata de unidades no naturales, (entendiendo por tales las no previstas legalmente de manera expresa) esta legitimación ha de estar referida a cada una de las unidades que integran el conjunto. De modo que, en el caso presente los sindicatos negociadores deberán tener ese porcentaje mínimo de representantes en cada una de las Comunidades de País Vasco y Navarra. No puede aceptarse un cómputo conjunto que supondría que sindicatos con implantación nula (ni un sólo representante) en una de ellas pudiera negociar — como se pretende — en nombre de trabajadores de esa Comunidad que no los eligieran, rebasando los límites establecidos en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical".

Con ello el Tribunal Supremo ha recuperado una concepción organicista anterior al sistema democrático de relaciones laborales; ha venido a asimilar arbitrariamente el presente supuesto al fenómeno de la unidad de negociación para grupos de empresas (para el que la ley efectivamente no ha previsto reglas de legitimación, al no constituir convenio de empresa ni de sector, pero que no tiene que ver con el tema de unidades territoriales de negociación que el Estatuto no predetermina); y crea innecesariamente y de forma poco rigurosa un nuevo criterio delimitador de la libertad de ámbitos, que lleva a realizar una lectura entre líneas de la sentencia.

J.B.HARRIOLA

EXTINCION DEL CONTRATO DEBIDO A RETRASOS SALARIALES.

Procedencia: innecesaria culpa empresarial.

(Sentencia del TS de 28 de septiembre de 1998)

Denuncian los recurrentes la infracción —violación por inaplicación indebida— del artículo 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia contenida en las Sentencias de esta Sala de 24 marzo 1992 y 29 diciembre 1994, dictadas ambas en casación para la unificación de doctrina. Se perfila en ellas una línea jurisprudencial con proyección unificadora, seguida, entre otras, por la Sentencia de 25 septiembre 1995, que cita en su informe el Ministerio Fiscal. Como dijo la Sentencia de 24 marzo 1992, con cita de la de 7 julio 1983, no es bastante un retraso aislado ocasional, sino que es preciso el retraso continuado, que no se da cuando el retraso es esporádico, de un solo mes, (Sentencia de 16 junio 1987), ni cuando la demora sea debida a un acuerdo formal o informal de las partes (Sentencias de 13 febrero 1984 y 16 junio 1987). Salvo en algún supuesto, como el de la Sentencia de 4 diciembre 1986, para la que es preciso un incumplimiento grave y culpable, pues hace una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario, que se matiza más en la de 20 enero 1987, que exige que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente, y salvo también la de 21 marzo 1988, que sostiene que el artículo 50.1.b) no exige que el incumplimiento sea grave y culpable, *la doctrina reiterada de la Sala, al examinar el alcance de la causa de resolución del artículo 50.1.b), entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela y perfila en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial (Sentencias de 24 marzo 1992 y 29 diciembre 1994); y ni siquiera la culpabilidad es requisito para generarlo (Sentencia de 24 marzo 1992), sino que incluso es indiferente, dentro del artículo 50, que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa.*

EXTINCION DEL CONTRATO POR AMORTIZACION DE PUESTO: alegación de causas económicas; requisitos y prueba de la adecuación de la medida extintiva.

(Sentencia del TSJ del País Vasco de 24 de febrero de 1998)

Tres son los requisitos precisos para que esté justificado un despido efectuado al amparo de

esta causa. *El primero de ellos radica en la concurrencia de unos factores que inciden desfavorablemente en la rentabilidad de la empresa ("situación económica negativa", en los términos del art. 51.1 del ET) o en su eficiencia ("una más adecuada organización de los recursos", según dicho precepto), agrupándolos el legislador en cuatro grupos que, en realidad, delimitan otras tantas esferas o ámbitos de la actuación empresarial: a) Técnicos: los que inciden en sus medios o instrumentos de producción; b) Organizativos los que atañen a los sistemas y métodos de trabajo del personal; c) Productivos: los que afectan al campo de los productos o servicios que la empresa ofrece; d) Económicos: los que se suscitan en el ámbito de sus resultados de explotación. desde esta perspectiva, el empresario ha de identificar las concretas causas de sus problemas de rentabilidad o eficiencia y, desde luego, ha de probar su realidad, pero sólo con ello no queda ya justificado el despido del trabajador.*

El segundo requisito, que también ha de concurrir, estriba en la amortización de puestos de trabajo, lo que implica reducción, con carácter permanente, del número de trabajadores que componen la plantilla de la empresa, extinguiendo los contratos de trabajo de los afectados, y puede consistir, incluso, en su cierre o en su mantenimiento, pero sin trabajadores asalariados a su servicio. No cabe, por tanto, extinguir el contrato con este amparo si no hay efectiva amortización de puesto. Pero además, si la medida de reducción de empleo no es el cierre, ha de venir enmarcada en un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales, de tal forma que todas ellas persigan restablecer el desequilibrio producido, superando la situación negativa o alcanzando una mejor organización de los recursos empresariales. Resulta preciso, en consecuencia, que el empresario acredite la existencia de ese marco de medidas destinado a solventar el problema planteado.

El tercero de ellos radica en que la amortización del puesto y consiguiente extinción contractual ayude a superar la falta de rentabilidad o eficiencia de la explotación. Por tanto, algo ha de aportar en ese orden de cosas, aunque no es preciso, desde luego, que esa medida sea suficiente, por sí sola, para solventarlo, como al efecto ya lo resolvió la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 abril 1996, fijando la doctrina buena en este particular aspecto. Dicho en términos sencillos: que sea útil a fin de vencer el problema al que se quiere hacer frente, evitando que se extinga un contrato de trabajo estérilmente; en términos de la norma: que "contribuya" a superar la situación. A este respecto, según resalta la Sentencia de 14 junio 1996, la tarea del órgano jurisdiccional al que se somete el enjuiciamiento de la cuestión estriba en determinar la razonabilidad de la medida, valorada con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendibles en la gestión económica de las empresas.

En relación al exacto sentido de lo que significa amortizar un puesto de trabajo, conviene aclarar que se trata de suprimirlo, sin que ello equivalga a la desaparición de las funciones que en él se hacían, de tal forma que cabe que éstas se sigan realizando en el seno de la empresa (asumiéndolas otros puestos) o que, como lo admite la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 marzo 1997, pasen a efectuarse por un tercero (contratas). Por tanto, en forma de ejemplo: hay amortización de puesto en una

empresa en la que se sigan haciendo las mismas funciones que antes se realizaban, pero con cuatro empleados en lugar de con cinco; también si las funciones han disminuido porque se contrata con un tercero que efectúe parte de ellas, disminuyendo la plantilla de cinco a cuatro. Cosa distinta, en este segundo caso, es que esta medida contribuya a superar el problema que tiene la empresa, pues puede resultar más gravosa que el mantenimiento del puesto, por lo que ésta habrá de demostrar las ventajas de ese cambio y que, como dice la última de las sentencias citadas, constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS: consideración de tales y no temporales; reclamación; antigüedad.

(Sentencia del TS de 25 de febrero de 1998)

La condición de trabajador fijo discontinuo, configurada hoy como modalidad de contratación a tiempo parcial a tenor de lo dispuesto en el artículo 12.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995 responde a necesidades normales y permanentes de la empresa —de ahí la condición de fijeza—, que se presentan por lo regular de forma cíclica o periódica y que no alcanzan la totalidad de la jornada anual, como ocurre con los trabajadores contratados en los períodos de mayor afluencia turística. *Para poder apreciar si un trabajador es acreedor de tal condición, cuando no le es inicialmente atribuida, es lógico tomar una cierta perspectiva de varios años, para discernir así si una serie de contrataciones formalizadas bajo otras modalidades responden realmente a necesidades de carácter permanente y cíclico y, por tanto, si dichas contrataciones pueden ser consideradas fraudulentas o abusivas, como se ha declarado en el presente caso. De ahí que la postulación por el trabajador de su condición de fijo discontinuo, no pueda exigírsele hasta tanto no haya alcanzado dicha perspectiva temporal y no se le puede exigir, tampoco, que reaccione frente a la terminación de los primeros contratos cuando todavía no es posible determinar si fueron o no abusivos. Ahora bien, una vez reclamada y reconocida dicha condición por responder su prestación de servicios a las tan reiteradas necesidades cíclicas y permanentes, cual es el caso de autos, la cuestión cobra un nuevo enfoque. Si los contratos eventuales de los períodos anteriores no respondieron a necesidades coyunturales, sino estructurales, hasta el punto de que su auténtica naturaleza fue la de una relación de fijo discontinuo, finalmente reconocida y declarada judicialmente, las prestaciones de servicios en los sucesivos períodos o ciclos no constituyen en realidad distintos "contratos", sino sucesivos "llamamientos" o "períodos de ocupación efectiva" de un único contrato, de donde se sigue que no procedía reclamar a la terminación de los mismos, pues la relación laboral subsistía.*

Sindikalgintza

MIKEL NOVAL, BULEGO TEKNIKOAREN ARDURADUNA

“Sindikatuok enpleguaren aldeko erasoari ekin diogu”

ELaren Bulego Teknikoak aberastasunaren hazkundea, soldata eta enpleguaren eboluzioa aztertzen duen txosten bat argitaratu berri du. Mikel Noval, aipatutako Bulegoaren arduradunak, eman digu bertan bildutako datu nagusien xehetasuna.

–Zein izan da enpleguaren eboluzioa azken urteotan?

–Enpleguaren egoerak Euskal Herrian bi ezaugarri nagusi du: langabezia eta ezegonkortasun tasa altua. Joan den urte amaieran 180.100 lagun zegoen lanik gabe (156.500 EAEn eta 23.600, Nafarroan); langabezia maila %15,3an dago, Europako Batasunean %9,8an dagoen artean.

–Langabeziaren arazoa berdina al da denentzat?

–Langabezia batez ere emakume eta gazteen kalterako da. Gizonezkoen %9,7 dago lanik gabe, hots, Europako antzeko mailan, baina emakumeen arazoa larria da, %23,8 baitago lan bila (EBko emakumeen batez bestekoa baino 12 puntu gehiago). Halaber, 25 urtez peko taldean tasa %31,9koa da, Europakoa baino 12 puntu haundiagoa.

Azken urtean lanik gabe dauden kopurua ia hiru puntu murriztu da, eta hori ona da, baina ekonomia modu ikusgarrian hazi zelako izan da posible (%4,9 Nafarroan eta %5,5 EAEn). Ez da harriztekoa kopuru hauekin lanpostuak sortzea, baina langabeziak bi marka hautsi ditu: batetik, harriztearen zehar kopuruz eta portzentaiaren arabera hazi egin da. Bestetik, bost urteko hazkunde garai baten buruan orain bezain langabezia haundirik ez genuen inoiz ezagutu.

–Ezegonkortasuna zergatik da kezagarri?



Mikel Noval.

–Oraindik ere aldi baterako kontratuak dira arruntenak, eta lanaldi laburrekoak ugaltzen ari dira, batik bat emakumeen kasuan. Ezin ahaztu, gainera, hauek benetan enplegu merkea eta behartua izaten direla. Aldi baterako lan enpresek, berriz, gero eta kontratu gehiago bideratzen dute.

Honek gehiegikeriak posible egiten ditu, sarri askotan esplotazio hutsa babestuta gertatzen delarik. Datu bat: Iaz Euskal Herrian ABLE bidezko lanaldi laburreko 40.000 kontratutik gora sinatu zen, eta enplegu mota horrek erabateko indefentsioa esan nahi du beharginarentzat.

–Nola onar dezakete langileek horrelakorik?

–Arazo nagusia langabetuentzako babes eza da. Izan ere, 30.000 pezetaren truke enpresariak erabakitako lanaldi eta ordutegi baten arabera lan egitearen alternatiba kale gorria bada, legeriak esplotazioa sustatzen du. Hau gizarte eredu bidegabea da erabat.

–Aberastasuna hazten ari da, baina zein eratan?

–Hazkundearen zatirik handiena enpresa eta kapital errentetara joan da. Mozkinak %25 hazi diren artean, soldatak %2,5 besterik ez dira igo; banaketa oso desberdina da,

eta horren ondorioz soldaterentek aberastasunean gero eta pisu txikiagoa dute.

–Nola egin honi aurre?

–Egoera aldatzeko modu bakarra aberastasunaren banaketa egokiagoa egitea da, hiru bidetatik: lanaldia murriztu eta enplegua sortuz; enplegu eskasa dutenen lan baldintzak hobetuz, eta diru-sarrerarik ez dutenen babes soziala hobetuz.

–Oraintxe hori guztia kanpaina batetan ari gara adierazten...

–Bai, elkartasunarekiko eta gizarte zuzenago batekiko gure konpromisoa agertu nahi dugu. Enplegua sortzeko modurik egokiena lanaldia murriztea da –aparteko orduak ere kenduaz–, eta enpresen egoerak aukera ematen du hori egiteko, datu ekonomiko guztiek frogatzen duten legez.

–Zein izan da Confebasken erreakzioa?

–Enpresariak ez dute lanaldia murriztu eta enplegua sortzerik nahi, horrek mozkinen zati txiki bat kenduko badie; langabezia ez baina ardurak bakarrik dute, emaitzak hobetzea. Horregatik eusten diote lanaldia ez murrizteko euren jarraera egoskorriari.

Lehenengo garaitako protesta jarriera gaituta, orain euskal sindikatuok erasoari ekin diogu; neurri zehatzak planteatzen ditugu eta 35 orduko lanaldia, enpleguaren hobekuntza edota eskubide sozialen alde geure indar guztiaz mobilizatzeko prest gaude. Hori ikusita, patronala ez dago lasai, orain arteko aberastasuna banatzeko modua arriskutan ikusten baitu.

Gabriel ZEBERIO

”

La campaña por las 35 horas refleja nuestra opción por una sociedad más justa y solidaria