

esk

arian

100. zka.
Maiatza, 2009

estos
no pararán



Besojoiti

López

Sanz

Ibarretxe



Botín

Zubia

Ayuso

González

...y tú?

kapitalak
ordain dezala!

maiatzak 21
GREBA
OROKORRA

Bilbao: 11:30 • Catererá Toledo
Arrasate: 12:00 • Portablan
Tudela: 13:00 • Herreñas
Iruña: 12:00 • San Lorenzo

maiatzak 1

KALERA!

esk

esk

Razones para la Huelga General 3

Ya estamos inmersos en la preparación de la Huelga General para el 21 de mayo. Esta iniciativa ha con-tado con el rechazo de los poderes establecidos y también con la toma de distancia de los sindicatos CC.OO. y UGT poniendo en cuestión la necesidad de la misma y su oportunidad. Esto va a exigir un tra-bajo serio por explicar las razones que la justificar y la necesidad de llevarla a cabo. Ahí van algunas.



Mujeres: experiencia interesante 12

Desde hace más de 12 años en Francia se viene desarrollando una iniciati-va que agrupa a tres sindicatos (CGT, FSU y Solidaires) a través de la cual se aborda conjuntamente el trabajo por lograr la igualdad de hombres y muje-res tanto en el ámbito laboral, como en la sociedad y en el interior de los sindicatos. Una experiencia que, por su interés, la hemos trasladado a nues-tras páginas.



Alcoa: EEE etekinekin 18



Alcoa empresa-jatuntasunaren ohiko kasua da, baina ez bakarra. Enpresa batzuk krisiaz baliatzen ari dira en-plegua suntsitzeko eta langileen lan baldintzak okertzeko. Kasu honetan produkzioaren %20an jaitsieraz ba-liatu dira lanpostuak kentzeko, pro-dukzioaren jaitsiera baina ez etekine-na. Enpresa Batzordearen erantzun unitarioa egokia izan da.

G20: irtenbide kapitalista 21



Zalaparta handiaz hedabideen aldetik egin da krisiari aurre egiteko G-20aren bilera Londresen. Bileraren honek ez du ezer egin krisia soluzio-bideratzeko, hau da, finantzak menderatzeko, eta diruak Munduko Moneta Fondoari eman dizkio, diru hauek ekonomi aberatsenetara helduko dira parte-hartzearen kuotaren arabera banatzen baitira.



ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatu.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, I . 48008 **Bilbao**
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatu.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Telf.: 943 45 69 II Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatu.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**

Telf.-fax: 943 79 92 43

arrasate@esk-sindikatu.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**

Telf: 943 76 13 65

bergara@esk-sindikatu.org

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**

Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13

nafarroa@esk-sindikatu.org

Príncipe de Viana 3, I . 31500 **Tutera**

Telf.-fax: 948 82 58 57

tudela@esk-sindikatu.org

www.esk-sindikatu.org

L.G.: BI-2091-98

arian

arian@esk-sindikatu.org

1 de Mayo: HACIA LA HUELGA GENERAL

Este año, el día internacional de la lucha de trabajadores y trabajadoras adquiere un significado especial para el movimiento obrero y los movimientos sociales de aquí y en el resto del planeta. La crisis económica, financiera, energética, alimentaria y ecológica en la que el capitalismo ha sumido a la humanidad ha levantado una ola de protestas internacional (desde Alemania a Guadalupe o desde Polonia a Turquía) como hacía muchos años que no conocíamos, con una consigna común: ¡que la crisis la paguen los ricos!

En este contexto, la situación que estamos atravesando en Hego Euskal Herria, con sectores cada vez más amplios golpeados por la crisis, un paro que se acerca a las 160.000 personas, con luchas que responden a la crisis pero, que por su dispersión, son insuficientes para poner freno a las políticas empresariales y gubernamentales y al deterioro progresivo de la situación, hacían necesario ir a una movilización general y hacerlo desde el acuerdo unitario más amplio posible.

La división y los recelos intersindicales, a pesar de la voluntad de ESK, no han permitido que la misma fuera abordada por todas las fuerzas sindicales y el resultado es que la convocatoria de huelga ha sido realizada por los seis sindicatos que hace diez años impulsamos la Huelga General por las 35 horas y la Renta Básica.

Las reacciones contrarias de la patronal y de los gobiernos ante este llamamiento muestra lo acertado de la decisión.

Las reacciones de CCOO y UGT, molestos por haberse enterado de la huelga por la prensa, pero, sobre todo, en desacuerdo porque consideran que lo que hay que hacer es impulsar el diálogo social, muestran hasta qué punto las direcciones de estos sindicatos están alejadas de las necesidades del movimiento y era difícil el acuerdo.

Una vez convocada la Huelga, la cuestión que CCOO y UGT tienen delante es ¿a quién favorece poner trabas a que la huelga del 21 sea un éxito rotundo de la clase obrera y los sectores populares contra la política de la patronal y de los gobiernos que les apoyan? ¿Hay alguna razón para estar en contra de las demandas centrales de esta movilización: hacer frente a la destrucción de empleo y al chantaje patronal y exigir un giro radical en las políticas públicas de los gobiernos?

Y deseamos que su respuesta sea positiva, porque una actitud positiva de su parte tendrá un gran valor para hacer de esta huelga un éxito grande y ayudaría enormemente a reconstruir la unidad del movimiento obrero, tan necesaria en estos momentos..

Por todo ello, este 1 de Mayo adquiere un significado especial: para hacer sentir en las empresas y en la calle la respuesta de los trabajadoras y trabajadores a la crisis, para responder a la agresividad de la patronal; para solidarizarse con los sectores sociales afectados y las luchas en curso; y para dar un primer paso hacia una Huelga General que ha de ser de todos y de todas, sin sectarismos y construyendo la unidad desde la base. Una movilización necesaria para marcar una inflexión en la situación del movimiento y abrir nuevos espacios de lucha hacia delante. Porque la crisis va para largo y esta Huelga no es sino un primer paso en la respuesta que hemos de dar ante la patronal y las políticas gubernamentales. ■

Hezkuntzan greba

Elkartasuna. Irakaskuntzan greba egiteko elkartasuna adieraztea baino beste arrazoirik ez dagoela pentsatzen duen bat baino gehiago ezagutzen dugu. Erratuta dago. Hala ere, elkartasuna adieraztea ez da gutxi, pentsa dezagun “besteekiko” elkartasun honek dakarrena: gizartean sindikatuak pertsona ahulenenekiko betebeharreko babeslearen papera berrestea, langileen elkarlana bultzatzea, mobilizazioen onurak gogoraztea, emakumeengan krisialdiak duen eragin berezia salatzea, gure ikasle askoren egoeraz ohartzea... Beraz, elkartasuna arrazoi bakarra balitz ere, nahikoa litzateke gurea bezalako hezkuntza arloko sindikatuarentzat 21eko greba deialdiarekin bat egiteko, benetan onuragarria bailitzateke guretzat. Baina arrazoi gehiago dago.

Prekariatatearen aurka. Mundu zabala da irakaskuntzarena. Haur eskoletan abiatuta unibertsitatearaino joanda, hainbat bekario, ordezko edota praktiketako irakasle topa dezakegu, egun batetik

bestera kontraturik gabe aurkitzen dena, oporrak kobratzen ez dituenak, tokiz toki ibili behar duena, soldata txikiagoa kobratzen duena... Badira ere irakasle edo pareko lana egiteko sinatzen diren “laguntzaile” edo “begirale” kontratuak, irakasleak baino askoz merkeagoak, eta zer esanik ez klase orduetatik kanpora bagoaz, jantokietara, garraio-tara... Hezkuntzako zerbitzuetan aritzen direnek asko dakite prekariatateaz, ez dugu urrunera joan behar gure “elkartasuna” adieraztera.

Sistema publikoak indartu eta hedatu. Sistema publikoek ekitatea bilatu behar dute, hezkuntzari buruz behin eta berriro aldarrikatzen dugu jatorriz ikasleek dakartzaten ezberdintasunen kontra aritu behar dela baita nekez lortuko dugula helburu hori baldin eta ikasleria sailkatzen duen sare pribatua mugarik gabe diruz mantentzen jarraitzen badugu, edota EAEn zatikatzailea suertatu den hizkuntz ereduen sistema ez badugu gainditzeko, euskara guztion ondare eta kohesiorako tresna bihurtuz.

Gobernu berria: **gur**

EAEko gobernu aldaketa honetan hezkuntza alorreko gai asko mahai gainera ekarri dira; izan ere, PSE-PP alderdiek sinatutako akordioaren zati esanguratsua hezkuntzari dagokio. STEE-EILAS sindikatuak, bere aldetik, gobernu berriari eta bereziki Hezkuntza Sailaren ardura hartzen dutenei honako kezkak eta eskariak aurkezten dizkie:

LEHENTASUNA JARRI HEZKUNTZAN: Lehenik eta behin, norabide aldaketa eskatzen dugu gobernu ekintzaren zutabeetako batean: aurrekontuak. Hezkuntza alorrean BPGren % 6ra heltzea da gure proposamena, hezkuntzak gizarte politikaren lehentasunetako bat izan behar duelako.

ESKOLA MAPAN ESKOLA PUBLIKOA, ARDATZA: Kezka handia dago ikastetxe publikoetan eskola maparen inguruan. STEE-EILAS sindikatuak Eskola Maparen Dekretuaren kontrako helegitea aurkeztu du epaitegian, sare publikoan eskolatzea eskatzen duten guztiei bermatu behar zaielako lekua ikastetxe publiko batean. Gure ustez Eskola Publikoak eskaintzaren ardatza izan behar du, erreferentzia nagusia.

AZPIEGITURAK HOBETU ETA ERAIKI: Alde handiak daude leku batetik bestera, baina hainbat eskoletako gabeziak oso larriak dira. Inbertsio publikoa beharrezkoa da, alde batetik herri eta auzo batzuetako eskolen arazo

larriak konpontzeko eta bestetik eskaera berriei sistema publikotik (auzo berriak, 0-3 hezkuntza) modu egokian erantzuteko. Inbertsio plan zehatza prestatzeari ahal bezain laster ekin beharko lioke Hezkuntza Sailak.

BEHAR BERRIAK, BALIABIDE BERRIAK: Eskolak dituen erroka handiei erantzuteko, baliabideak askotan motz geratzen dira, eta irakasleen bizkarrera zama gero eta handiagoa erortzen da. Horregatik ikastetxeetako lan eta behar berri horiei baliabideak lotu behar zaizkie; hauek dira premia larrietako batzuk: IKTak eguneratzea eta txertatzea, elkarbizitzaren inguruko lan anitzak, gestio-lana, ikasleen aniztasunari erantzun egokia eman, etorkinen beharrak aintzat hartu, eskola porrotaren aurkako neurri zehatzak ...

0-3 ESKAINTZA PUBLIKOA ZABALDU: Sare publikoak erantzun egokiagoa eman behar du 0-3 adinean dagoen eskaerari. Geografikoki oso erantzun desberdina ematen da eta gabezia handiak badira. Zerbitzu hau ahalik eta baldintzarik onenetan eman behar da, ratioak, baliabideak eta instalazioak egokitu. Gainera, eta eskola mapari begira, ondo lotu behar da 0-3 ziklo hau geroko ikasketekin, eskola publikoaren eskaintza koherentea izateko.

GHETTOAK DESEGIN: Sare Publikoaren hainbat eskola, A ereduak bereziki, ghetto deitzea ez da ge-

egiteko *arrazoiak*

Nafarroan aurtengo aurrekontuetan hasi ziren hezkuntzarako murrizketak, euskarari lotutako programa gehienekin batera behera egin dute ere Lanbide Heziketak, ustez lehentasunezko atalak ziren 0-3 urteko zikloak eta eraikuntzek, baita krisiaren aurrean bereziki indartu beharreko atalak: kulturartekotasuna, aniztasuna (-75%) eta genero berdintasuna (-26%). Irakaskuntza pribatuarentzako diru laguntzek, berriz, gora egin dute (%6). Hau da, arazoak areagotu ahala, ikastetxeentzat baliabide gutxiago da.

Murrizketarik izan gabe ere, ekitatea bilatze horretan Hezkuntza Sistemaren hutsune nabariak daude, jakina da gurasoen ikasketa mailak eragin handiago duela ikasleen emaitzetan beste edozein faktorek baino. Hutsune hauek eta ikasleriaren sailkapena areagotu egingo dira baldin eta krisiari aurre egiteko neurriak ez badira ezartzen, hezkuntzan bertan ere hainbat faktorek ikasle pobreen bazterkeria bultzatzen baitu. Hasteko, errenta baxue-

neko ikasleak besteak baino beranduago hasten dira eskolara joaten (0-3 zikloa ez da dohainik ondorengo ikasketak bezala); hau da, orokorrean inguru aberatsagoa eta estimulagarriagoa duten umeek aukera gehiago dute ere lehen urtetatik eskolara joateko. Eskola orduak amaituta eskolaz kanpoko ekintza gehienak ordaindu egin behar dira, hor dugu berriro ere aberatsentzat aukera zabala eta anitza eta besteentzat, berriz, etxera joan beharra.

Sistema publiko integral baten faltak umeengan gizarte hausturak sakontzen ditu, eta gainera beraien amei zaintza lana osoa egotzen die, errenta baxuko emakumeei lanerako sarbidea oztopatuz eta bere pobrezia areagotuz.

Honengatik guztiatik maiatzaren 21ean irakaskuntza ere kalera ateratzeko ahaleginak egiten ari gara, elkartasunagatik, bai, gure buruarekiko elkartasunagatik hasita. ■

re planteamendua

hiegikeria, bertako ikasleen ezaugarriak ikusita (maila sozio-ekonomikoa, adibidez, edo etorkinen kopurua, batzuetan %50 baino handiagoa, ...). Eskolatik integrazioari muzin ez egiteko berrantolatze sakona bideratu behar da inguru horietan, guztiontzako eskola berdintzailea eta ez segregatzailea nahi badugu behintzat.

ESKOLA TXIKIAK eta HERRIETAKO IKASTETXEAK indartzeko neurriak hartu behar dira: plantillak finkatzeko estrategia zehatzak, erinkuntzen egokitzapenak ...

IKASLE GUZTIEK HIZKUNTZETAN MAILA EGOKIA LORTU BEHAR DUTE: Gizartearen eskaera argia da. Gure ustez, gai honetan irizpide pedagogikoak nagusitu behar dira, helburua ikasleei ahalik eta formaziorik onena eta osoena ematea hizkuntzen alorrean.

Eskolaldiaren amaieran ikasle guztiak **BAI GAZTELERAREN BAI EUSKARAREN EZAGUTZA PRAKTIKO EGOKIA** izan behar dute. Euskara irakasgaiaren kasuan emaitzak kezkatzekoak dira, hizkuntza ofizialak jakitea Euskal Eskola Publikoaren Legearen eskaera zuzena den arren. Egoera soziolinguistikoak gazte-leraren ezagutza indartzen du etengabe, eta ez horrenbeste euskararena. Eskolak konpentsazio lana egin behar du ikasleak bi hizkuntzetan trebatu daitezen.

EUSKARAZKO IRAKASKUNTZA BERMATU BEHAR DA UNIBERTSITATEAN ETA LANBIDE HEZIKETAN: Aurrerapausu batzuk egin badira ere, oraindik gabeziak badira euskarazko irakaskuntzan. Arazo handiak egon dira zenbait kasutan ikasleen eskaerari erantzuteko, bai Lanbide Heziketan bai Unibertsitatean. Administrazioak bermatu beharko luke, hala eskatzen dutenentzat, euskarazko heziketa

IRAKASLEON LAN-BALDINTZAK HOBETU BEHAR DIRA: Irakasleok bizi dugun egoera ez da alde askotatik atsegina, eta hobekuntza garrantzitsuak behar dira: 55 urtetik aurrerakoentzako ordutegi murrizketa gradualak ezartzea, jubilaziorako baldintzak berraztertzea, ordezkoen lan-baldintzetan hobekuntzak egin, soldata berdintzaileagoak lortu eta funtzio berezietan (tutoretza kasu) behar adina denbora eman ordutegi barruan betetzeko ...

Hauek dira mahai gainean dauzkagun gai nagusiak, eta erantzuna eskatzen dute. Eskola Publikoaren alde helburu eta egitasmo hauen ildotik aurrera egiteko borondatea badago, elkarrizketarako eta akordioetara heltzeko lanean prest dago STEE-EILAS sindikatua.

STEE-EILAS ■

razones

Huelga

nes de vida y de trabajo: precarización de las condiciones laborales (¡seis contrarreformas laborales!, 33% de empleo temporal, desmantelamiento de la seguridad social, privatización de la salud y la educación, especulación inmobiliaria...), de tal forma que en dos décadas de crecimiento económico el endeudamiento de los hogares se ha incrementado casi en proporción directa al aumento de los beneficios empresariales: del 60% en 1999 al 130% en 2007.

Hasta que la situación ha hecho crack. Porque un sistema irracional, como el capitalista, basado en la apropiación privada de la riqueza; en el que para incrementar el beneficio empresarial se necesita intensificar la explotación de la mano de obra, lo que conlleva la reducción del poder adquisitivo de los salarios, al final, el resultado es que los beneficios empresariales se incrementan (¡vaya que se incrementan!) pero el mercado se estanca porque no hay dinero para comprar y estalla la crisis. Sólo que en el camino unos acumulan fortunas exorbitantes y la gran mayoría ve empeorar las condiciones de vida y de trabajo.

No estamos ante una crisis que haya caído del cielo, sino que ha sido provocada por la insaciable voracidad del capital y de las políticas gubernamentales a su servicio. Y hay que decir ¡basta! No queremos un sistema basado en la explotación del trabajo, que en medio de la abundancia provoca hambre y miseria e incluso pone el riesgo el futuro mismo del planeta para beneficio exclusivo de unos pocos.

2.

Vamos a ir a la Huelga General porque frente a la crisis, el capital financiero y la patronal, no sólo han puesto en marcha una política de destrucción de empleo y desmantelamiento de derechos laborales (en Hego Euskal Herria el paro en marzo se situó ya en 159.401 personas), sino que, además, presionan para que los gobiernos les sigan beneficiando (ayudas multimillonarias, beneficios fiscales, reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social...) y den carta de legitimidad a sus demandas: abaratamiento de despido, aprobación sin trabas de los E.R.E.s que presenten, etc.

1.

Denunciar que esta crisis no ha caído del cielo ni es fruto de cuatro financieros malhechores que han hecho saltar el sistema por los aires, sino que tiene responsables directos: en primer lugar, el capital financiero e industrial que, durante las últimas décadas, sin reparar en nada, ni en criterios sociales ni medioambientales, ni siquiera en criterios de racionalidad económica, se ha dedicado a acumular beneficios a gran escala; y, en segundo lugar, los gobiernos e instituciones que han puesto todos los medios necesario (contrarreformas laborales, fiscales, económicas, financieras, etc.) para favorecerles.

Entre 1999 y 2006, en el Estado español, los beneficios netos empresariales aumentaron en un 73% (frente al 36,6% en la zona Euro) e, incluso, en 2008, en plena crisis, el beneficio empresarial se ha incrementado en un 29,3 %. Y lo ha hecho a costa de nuestras condicio-

para la Huelga General

Propuestas que van de la mano con la política de los gobiernos e instituciones, orientadas más a garantizar la rentabilidad del capital (ya lo dijo Obama hace dos meses: “Vamos a reforzar el Estado para garantizar el funcionamiento del mercado”... no para resolver los problemas sociales). Y no van a parar mientras no encuentren enfrente una respuesta social contundente. La movilización general es el único instrumento que tenemos en nuestras manos para hacer frente a esta ofensiva.

3.

Porque no hay espacio para el diálogo social. El único diálogo social que acepta la patronal es el que le permita abaratar el despido, recortar las prestaciones a la Seguridad Social y reducir sus impuestos. Por eso, han hecho imposible siquiera que pudieran avanzar un acuerdo tan ful como el Acuerdo de Negociación Colectiva. Y el gobierno recién constituido habla, también, de restablecer el diálogo social, pero ya sabemos lo que significa eso para el Gobierno de Zapatero. Aún están muy presentes en la memoria las nefastas reformas laborales en las que concluyó el diálogo social del primer Gobierno de Zapatero (la del empleo y la de las pensiones) en pleno crecimiento económico; pero sobre todo, las medidas que hasta ahora ha adoptado para hacer frente a la crisis orientadas sobre todo a garantizar la rentabilidad de las inversiones y sumarse al coro del G-20 a nivel internacional.

¿Cómo puede pensar nadie (y menos CCOO y UGT tras el fracaso de la renovación del acuerdo de negociación colectiva) que el diálogo social puede dar algún resultado si no va acompañado de una movilización seria? ¿Cómo pueden pensar que la patronal y el gobierno van a cambiar sus políticas si no logramos impulsar una movilización fuerte y sostenida contra las mismas?

4.

Porque la respuesta empresa a empresa que estamos conociendo hasta ahora resulta totalmente insuficiente a todas luces. Porque durante estos

meses todos los sindicatos hemos hecho la experiencia de esos límites: por las ilusiones de la plantilla en que a partir de pequeños sacrificios se puede salir del atasco; la dificultad de mantener las movilizaciones aisladas; lo costoso de construir una movilización solidaria con las plantillas de las empresas golpeadas por la crisis o con los sectores más afectados, etc.

Desde Mercedes a Alcoa, pasando por Koxka, Cegasa, Tubos Reunidos, Tubacex... y el resto de empresas que están soportando políticas de ajuste laboral, la respuesta aislada es el peor de los escenarios para los trabajadores y trabajadoras. Es necesario aunar esfuerzos y la Huelga General es la mejor forma de que estas plantillas sientan el aliento solidario del resto de trabajadores y trabajadoras y de que la patronal reciba un serio aviso de que ante sus agresiones no sólo va tener la respuesta de sus plantillas, sino la respuesta solidaria del resto de los trabajadores y trabajadoras. Es así como se construyen unas relaciones de fuerzas favorable a nuestros intereses y como se puede empezar a dar la vuelta a la tortilla; salir de la apatía y abrir la puerta a la esperanza.

5.

Y, por último, porque, como lo muestran las movilizaciones que estamos conociendo en Europa (es el ejemplo que muestra el movimiento obrero más avanzado en Europa) es el mejor camino para reforzar la lucha, recomponer la unidad del movimiento y avanzar en la relación de fuerzas. Las huelgas generales que desde finales del año pasado se vienen desarrollando en países como Francia (2 huelgas generales, enero y marzo), en Italia (tres huelgas generales en los sectores de la educación, servicios públicos y la metalurgia) o Grecia (dos huelgas generales, diciembre y abril), con un movimiento que va creciendo y ganando en confianza muestran el camino a seguir. Porque es al calor de estas movilizaciones como el movimiento avanza y construye la unidad. Ese es el camino.

José Egireun □

21 de mayo: **huelga general**

Etxeko langileentzat ere,

enplegu zerbitzu publikoak

Etor zaitez elkarretaratzera: apirilaren 30ean, Bilbon, eguerdiko 12:30ean Lan Ikuskaritzaren aurrean (Gran Vía 50), eta 13:00ean Eusko Jaurlaritzaren Lan Sailaren aurrean (Gran Vía 89).

Teorian, lan agentzia pribatuek ezin dute funtzionatu INEMren baimenik gabe. (...) Inork imajinatzen al du baimenik gabeko lan agentzia pribatu bat hola agertzea Interneten, argiketariak, igeltseroak edota metalurgiako langileak eskaintzen...? Zenbat ordu iraungo lukeen funtzionatzen sindikatu guztien salaketa erabatekoa eta lan agintaritzaren zigor gogorrena jaso gabe?

Agentziek kontratatzaileei kopuru bat kobratzen diete, kontratatutako orduen arabera, langilearen hilabeteko lanaldiaren bestekoa edota kopuru finkoa izan daitekeena: barne-langilea, kanpo-langilea edo ordukakoa.

Lan agentzia izateagatik jazarriak izatea ekiditearren, langileak hautatzeko agentziak direla diote. Honek esan nahi du aurreko enplegu-emailei informazio eskatzen dietela eta, ondorioz, enpresak ez diela lanik emango aurreko kontratua amaitzean euren eskubi-deak (kalte-ordainak kaleratzeagatik, kitapen zuzena,...) eskatuko zituzten langileei.

Etxeko Langileen Bizkaiko Elkarteak hainbat agentzia salatu ditu Lan Ikuskaritzan, eta batzuetan haiek zigortzea lortu ere egin du. Baina lan agintaritzak ez dauka haiek jazartzeko inolako interesik, "DEDICA servicios domésticos" izenekoak izan ezik, beste guztiek lanean jarraitzen dutelako.

Salatu genuen azken agentzia ABANDO izan zen, 2007ko apirilaren 27an. Orduan 30 € kobratzen zituzten etxera bidalitako pertsona bakoitzeko, gehi beste kopuru bat kontratatua eginez gero. Lan Ikuskaritzak 2009ko otsailaren 23an erantzun zuen, eta esan zuen ezin izan zuela zehaztu Agentziak zenbat kobratzen duen eta, gainera, hautapen agentziazat jotzen dutela.

Guk, martxoan telefono dei gutxi batzuk eginda, jakin dugu zenbat kobratzen duen ABANDO agentziak: 555 € barne-langile batengatik, 355 kanpo-langile batengatik eta 275 ordukakoengatik. Garbiketa orokor bat egiteko langile bat bidaltzeak 30 € balio ditu, fakturarik gabe.

Agentzia prest azaltzen da astelehenetik igandera arte lan egingo duten barne-langileak bidaltzera, astean ze-

har egun oso baten atsedunik izango ez dutenak; kanpo-langileen kasuan, Gizarte Segurantza ez ordaintzeko moduz aholkua ematen die enpleatzaileei.

Bestaldetik, gure partez lana eskatzera joan diren langileei galdetu diete ea zenbat kobratzen zuten aurreko lanean eta informeak eskatu dizkiete. Besterik ez, horixe da hautapen guztia.

LANBIDEk, Eusko Jaurlaritzak sortutako enplegu zerbitzuak, ez du batere interesik etxeko enpleguan bitartekaritza egiteko. Uneontan, Bizkai osorako bakarrik hiru lan eskaintza ditu.

Guk eskatzen dugu lan zerbitzu publikoek etxeko enpleguan ere modu azkarrean eta eraginkorrean bitartekaritza egin dezatela eta irabazteko asmoa daukaten agentzia pribatuen funtzionamendua debekatu dadila.

Hori eskatzeko, elkarretaratzea egingo dugu apirilaren 30ean, Bilbon, eguerdiko 12:30ean Lan Ikuskaritzaren aurrean (Gran Vía 50), eta 13:00ean Eusko Jaurlaritzaren Lan Sailaren aurrean (Gran Vía 89). ■





20 años de dispersión **Aski da!**

DECLARACIONES DE LOS AGENTES SOCIALES Y SINDICALES

Euskal Herria lleva años denunciando la cruel política penitenciaria que se aplica sobre los presos políticos vascos. Un largo camino pidiendo el final de una evidente vulneración de los Derechos humanos, tanto de los encarcelados como de sus allegados. No hemos estado sólo, ya que en desde el plano internacional también se ha solicitado acabar con el chantaje que supone la dispersión.

Lamentablemente, es evidente que no ha sido suficiente. Han pasado ya 20 años desde que pusieron en marcha la política de dispersión y todavía seguimos teniendo que solicitar su final. Aquí estamos, unidos, denunciando el sin sentido que supone la dispersión. Una política que de ninguna manera ha conseguido los efectos que presuntamente buscaba y tan sólo ha traído sufrimiento.

Euskal Herria no puede aceptar que existan 751 presos dispersados. Presos que sufren unas condiciones de vidas durísimas, entre ellas el aislamiento o la soledad. No podemos aceptar que cada fin de semana, miles de familiares tengan que hacer miles de kilómetros para poder ver trasladar su cariño durante unos escasos minutos. No aceptamos que cada fin de semana, miles de

personas tengan que poner su vida en juego y, además, la sangría económica que supone la dispersión nos parece inadmisibile.

Aprovecharse de todo este sufrimiento para condicionar el futuro de Euskal Herria nos parece un atropello enorme. Por tanto, creemos que la unidad de acción entre aquellos que apostamos por Euskal Herria a la hora de exigir el final de la conculcación de los derechos de los Presos Políticos Vascos. A los Gobiernos español y francés les exigimos:

- La liberación de los presos y presas con enfermedades graves e incurables.
- Anular las medidas como la Cadena Perpetua. Libertad para los presos que ya han cumplido ya su pena!
- Que los presos políticos vascos regresen a Euskal Herria!

De la misma manera, queremos ofrecer todo nuestro apoyo a los familiares y amigos que aquí os habéis reunido. 20 años son demasiados ya, pero estamos convencidos que entre todos los vamos a conseguir, NO A LA DISPERSIÓN!!! ■



Renta Básica Reducción del tiempo

En los dos anteriores números de **arian**, dentro del diseño previsto para ir incluyendo reflexiones sobre cuestiones programáticas relacionadas con la crisis económica, hemos tratado los temas de la nacionalización de la banca y la distribución de la riqueza. En este número toca hablar de la reducción del tiempo de trabajo y de la Renta Básica de ciudadanía.

Reducir el tiempo de trabajo

La reflexión sobre la reducción del tiempo de trabajo se puede plantear desde varios ángulos, pero hay dos que engloban el resto. Son el ángulo de la posibilidad y el ángulo de la conveniencia. ¿Es posible reducir generalizadamente el tiempo de trabajo? Es posible, incluso manteniendo sociedades tan despilfarradoras de recursos y generadoras de necesidades ficticias como las nuestras. Y lo es porque, mientras sigamos en un sistema capitalista, los aumentos de productividad que incorporan las nuevas tecnologías y los nuevos métodos de producción, lo hacen posible.

André Gorz dedicó muchos esfuerzos para construir escenarios “realistas” que permitieran casar el decrecimiento de la producción con la reducción del tiempo laboral y el mantenimiento del pleno empleo. En su libro, de 1991, *Capitalisme, socialisme, écologie. Désorientations, orientations*, dice lo siguiente (pp.188-197): “La RDT (Reducción de la Duración del Trabajo o reducción del horario laboral) es a la vez deseable y necesaria. Es deseable en la medida en que permite a cada persona una organización menos apremiante de su tiempo, ocupaciones más variadas y, en consecuencia, una vida más rica. Es necesaria en la medida en que el progreso de la productividad permite producir más con menos trabajo y la cantidad de trabajo realizado por cada uno debe disminuir progresivamente; en este punto el acuerdo es prácticamente general”.

Quizás en Francia, en 1991, había ese acuerdo “prácticamente general” que Gorz dice. Aquí no lo hubo nunca. De hecho, por algo se hizo la Huelga General del 21 de mayo de 2009 por las 35 horas y el salario social, después de meses de marear la perdiz en el Consejo de Relaciones Laborales de la CAPV, ante una patronal durísima que jamás dio el brazo a torcer

en su línea intransigente contraria a la disminución de la jornada laboral.

A pesar de la cerrazón patronal, en los años 90, al calor de la crisis de 1993, que elevó el desempleo en los dos años siguientes por encima del 20%, lo que sí había, con relación al debate de la reducción del tiempo de trabajo, era mucha legitimidad social para proponerlo, mucho eco mediático, receptividad política (Jáuregui, consejero entonces del Gobierno Vasco, se cansó de hacer simposios y seminarios y de publicar documentación sobre este tema) y acuerdo y decisión sindical reivindicativa.

En la década actual, el retroceso que ha sufrido el mundo del trabajo en su capacidad de reivindicar y, aún más, en la de conseguir mejoras en la reducción de la jornada laboral, ha sido inmensa. Hay varios factores que lo explican, siendo el más determinante el bajo tono combativo que ha acompañado a una negociación colectiva que está hecha unos zorros, por la división sindical, entre otras cosas.

Voy a comentar dos factores que enlazan con el ángulo de la conveniencia de la reducción del tiempo de trabajo y que deberían ser recuperados lo antes posible para evitar que esta crisis resulte todavía más dañina para los intereses de la gente trabajadora. El primero es la relación entre reducción de la jornada y desempleo. Podemos desempolvar los argumentos que utilizábamos en los años 90 y seguro que siguen valiendo. La reducción de la jornada es una propuesta razonable para disminuir el impacto que la crisis está teniendo en aumentar el paro. Es, además, un planteamiento solidario entre gente empleada y parada.

El otro argumento es más cualitativo. En los años 90 lo utilizamos pero no demasiado. No era muy popular entre la gente trabajadora. Le exigía reflexión, cambio cultural frente a su cultura trabajista, etc. Se trata de la conveniencia de la reducción del tiempo de trabajo como un puente hacia un proyecto de sociedad donde el tiempo liberado del trabajo obligatorio permitiría su uso ampliando las opciones creativas y relacionales de la gente. Atención a la expresión opciones, porque no es en absoluto una evidencia que la gente no terminaría utilizando su nuevo tiempo

de trabajo

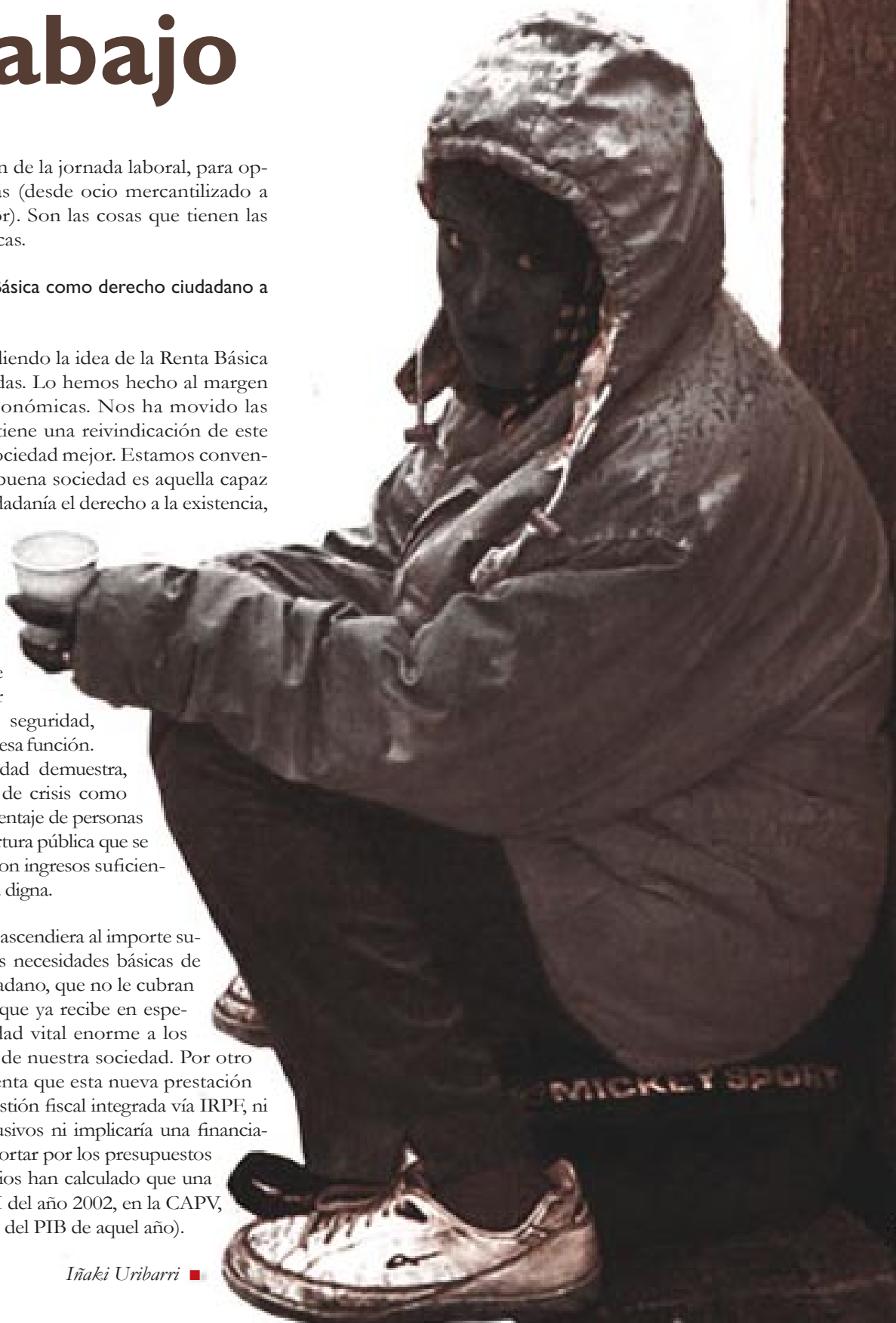
libre, tras la reducción de la jornada laboral, para optar por consumir más (desde ocio mercantilizado a horas ante el televisor). Son las cosas que tienen las sociedades libres y ricas.

Implantar una Renta Básica como derecho ciudadano a la existencia

ESK venimos defendiendo la idea de la Renta Básica desde hace dos décadas. Lo hemos hecho al margen de las coyunturas económicas. Nos ha movido las potencialidades que tiene una reivindicación de este tipo para hacer una sociedad mejor. Estamos convencidos/as es que una buena sociedad es aquella capaz de garantizar a su ciudadanía el derecho a la existencia, lo que exige poner a su disposición los medios materiales que hagan posible dicha existencia. En parte, los distintos servicios que provee el estado de bienestar (enseñanza, sanidad, seguridad, pensiones, etc.), tienen esa función. Sin embargo, la realidad demuestra, aún más en tiempos de crisis como éstos, que hay un porcentaje de personas que, a pesar de la cobertura pública que se le ofrece, no cuentan con ingresos suficientes para llevar una vida digna.

Una Renta Básica que ascendiera al importe suficiente para cubrir las necesidades básicas de una ciudadana o ciudadano, que no le cubran otros gastos sociales que ya recibe en especie, daría una seguridad vital enorme a los sectores más frágiles de nuestra sociedad. Por otro lado, teniendo en cuenta que esta nueva prestación pública tendría una gestión fiscal integrada vía IRPF, ni daría lugar a usos abusivos ni implicaría una financiación imposible de soportar por los presupuestos públicos (varios estudios han calculado que una RB equivalente al SMI del año 2002, en la CAPV, podría ascender al 3% del PIB de aquel año).

Iñaki Uribarri ■



Francia

Intersyndical des Femmes

una buena experiencia

La Intersyndical des femmes (Intersindical de mujeres) es una iniciativa que agrupa a tres organizaciones sindicales: CGT, FSU y Solidaires, que debe sus inicio al trabajo conjunto de las responsables del área de trabajo mujer en esos tres sindicatos en el marco de una coalición amplia de asociaciones de mujeres, movimientos feministas, partidos políticos, colectivos sociales y sindicatos. Doce años después, se puede decir que esta iniciativa constituye todo un éxito, en la medida que ha logrado mantener un marco común de trabajo entre sindicatos con culturas, estrategias, orientaciones y funcionamiento diferentes, pero que han aceptado mantener este marco de trabajo común

*Para que nos hable de esta experiencia, hemos conversado con **Sophie Zafari**, responsable de la Federación Sindical Unitaria -mayoritario en la enseñanza y en la función públicae en ese colectivo.*

arian.- ¿Cómo surge Intersyndical des Femmes?

Sophie Zafari: La idea en la que se basa es la necesidad de tener un espacio común de estos tres sindicatos para analizar, reflexionar y, cuando es posible, llevar adelante campañas o expresar opiniones comunes sobre temas de actualidad en relación al lugar que ocupan las mujeres en el trabajo y, más en general, todo lo que tenga que ver con la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres. Es decir, impulsar una dinámica feminista desde una perspectiva sindical.

La principal iniciativa que desarrolla esta Intersindical desde hace más de 12 años es la organización de unas jornadas anuales de dos días (Journées d'Intersyndical des Femmes), en torno al 8 de marzo, que representan, al mismo tiempo un espacio de debate y de confrontación de ideas, de formación de militantes sindicales que vienen de diferentes sectores profesionales y, también, un espacio para lanzar campañas o adoptar posicionamientos comunes sobre temas de actualidad.

Este encuentro anual reúne a unas 300 personas y, si bien es abierto a hombres y mujeres y están dirigidos al conjunto de la afiliación de los respectivos sindicatos, la participación mayoritaria, un 85%, es de mujeres. Ahora bien, dependiendo de los debates, a veces se observa una participación masculina más importante. Por ejemplo, cuando abordamos la cuestión de las pensiones (que coincidió con una ola de movilizaciones para frenar la contrarreforma Fillon en 2003), aún cuando los debates eran sobre el impacto de la contrarreforma hacia el colectivo de mujeres, la presencia de hombres, sobre todo responsables de este tema en los

sindicatos, fue mayor. Lo mismo ocurrió cuando se abordó el tema del Tratado Constitucional Europeo el año del referéndum: las jornadas se centraban en una lectura feminista del Tratado pero ahí también la presencia de hombres fue mayor.

arian.- ¿Qué objetivo persiguen estos encuentros y cuáles han sido sus logros más importantes?

Sophie Zafari: Estos encuentros tienen por objetivo tratar las cuestiones sindicales referentes a la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito del trabajo pero, también, todas aquellas cuestiones que afectan a las mujeres en un sentido más amplio, tanto en la esfera pública como en la privada.

De ese modo, durante estos doce años de existencia, se han abordado temas que tienen que ver con la precariedad, dado que entre las mujeres éste ha sido un tema muy visible porque han sido las primeras víctimas de la precariedad a través de elementos como el trabajo parcial y otros, las pensiones, etc.; otros, que tienen una dimensión social más amplia, como la violencia contra las mujeres, tanto en los centros de trabajo como fuera de ellos, del derecho al propio cuerpo (contracepción, aborto); y, también, los que hacen referencia a la esfera doméstica, al reparto de tareas entre mujeres y hombres, que tiene un impacto directo sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo y han servido para constatar el débil progreso que ha habido a ese respecto y lo difícil que resulta, a pesar de tener bien definida la situación, avanzar propuestas desde las organizaciones sindicales. Parece que ahí se entra en la esfera privada de la vida; si bien desde nuestro punto de

vista, en ese aspecto las fronteras entre lo privado y lo público son bastante difusas, porque si no se comparten las tareas domésticas pensamos que esto tiene un impacto fuerte sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por último, y más recientemente, se han abordado debates sobre la ley sobre bioética: lo que concierne a la reproducción (madres portadoras, etc) en relación al proyecto de ley que está en debate.

A través de esta Intersindical también hemos impulsado iniciativas de acción, posicionamientos comunes a través de los medios de comunicación y, en una esfera más concreta, se hemos desarrollado actividades en torno a este tema en los Foros Sociales Europeos, con el objetivo de buscar espacios de encuentro con militantes feministas sindicales del resto de Europa.

Por último, un aspecto importante que de forma regular viene siendo abordado por esta Intersindical es el lugar de las mujeres en el sindicalismo. Un tema que los hemos abordado tanto desde un punto de vista histórico, con el malentendido, por no decir la hostilidad, que ha existido históricamente en Francia entre las organizaciones sindicales y el movimiento de mujeres, pero, también, en relación a cuestiones de más actualidad, con el objetivo de poner en común cuáles eran las estrategias de cada sindicato para hacer avanzar el lugar de las mujeres en el sindicalismo.

Para ello, hemos realizado debates a los que se invitaba a los máximos responsables sindicales con el objetivo de que explicaran cuál era la posición de cada sindicato sobre este tema y escucharan, a su vez, las preocupaciones de las y los militantes de base sobre el mismo. Debates en torno a la necesidad o no de imponer cuotas sobre la participación de las mujeres en las estructuras de dirección, la necesidad o no de normas radicales para garantizar la existencia de órganos paritarios...

En este sentido, uno de los objetivos de la Intersindical ha sido actuar como soporte, ayuda, a las mujeres que impulsan este trabajo en los distintos sindicatos y que luchan por cambiarlos; y otorgar a las mujeres el lugar que les corresponde en el ámbito sindical. Este es un aspecto muy importante de nuestro trabajo, porque nos hemos dado cuenta que más allá de la pertenencia a tal o cual sindicato, aún sigue siendo muy difícil para las mujeres encontrar su espacio en el movimiento sindical, llegar a cargos de responsabilidad, así como hacer avanzar las reivindicaciones feministas. Esto exige mucha energía y tenacidad y el hecho de tener esta Intersindical, nos sirve de una gran ayuda. Y quizás una de las razones por las que se mantiene viva es que a través de ella se da una especie de solidaridad entre las mujeres que luchamos por los mismos intereses en los distintos sindicatos. Reconforta saber que hay otras mujeres en otros sindicatos que luchan por lo mismo. ■



28 de abril: Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La crisis no vale como excusa:

En 2008 se destruyeron en el Estado español un total de 620.000 empleos (310.000 contratos temporales no renovados, 217.000 despidos improcedentes y el resto mediante Expedientes de Regulación de Empleo). La crisis es la causa o la excusa de la destrucción de empleo y esta situación tiene unas consecuencias sobre la salud de las personas, tanto de las que han perdido su puesto de trabajo, como de las que pueden perderlo en cualquier momento y de las que lo mantienen.

La angustia de no tener trabajo, de no llegar a fin de mes o de perder el trabajo genera ansiedad, que a su vez incrementa el riesgo de padecer alergias, cardiopatías, hipertensión arterial y problemas músculo-esqueléticos. Y no podemos olvidar que los problemas cardiovasculares son la primera causa de muerte en los países desarrollados. Además, las dificultades económicas hacen que la dieta sea peor, que disminuya el ejercicio físico saludable y se incrementen los consumos compulsivos como el tabaco o el alcohol, con lo cual el estado de salud general se deteriora. Pero es que esa situación de incertidumbre y estrés afecta también a otros ámbitos fundamentales de la vida: se retrasa la edad de independizarse y la de tener hijos, con lo que se incrementan los riesgos del embarazo y el parto. También se generan conflictos de

pareja o familiares y se incrementan los accidentes de tráfico, segunda causa de mortalidad en los países desarrollados.

El miedo a perder el empleo hace que la gente vaya a trabajar incluso cuando está enferma, le obliga a aceptar condiciones de riesgo laboral que en otras circunstancias no aceptaría o a prolongar su jornada laboral incluso sin compensación económica. Y es que la presión sobre quienes todavía tienen trabajo se incrementa. Si ha habido recorte de plantilla, las personas que quedan tienen que hacer frente a un volumen de trabajo que en muchos casos no ha disminuido. Y esta situación no sólo se da en las empresas privadas, sino que los servicios públicos ven congelados sus presupuestos y sus plantillas, porque los gobiernos neoliberales dedican todos sus recursos a subvencionar a los bancos o a proyectar grandes infraestructuras.

A todo ello hay que añadir una mayor resistencia de patronales y administraciones a invertir en medidas de prevención. Si en los tiempos en que se encendían los puros con billetes de banco se han negado sistemáticamente a aplicar las más elementales medidas de prevención de riesgos laborales, a las que les obligaba la



defendamos el trabajo y la salud

ley, en estos momentos, la crisis es la excusa perfecta para la inactividad o incluso la involución en las condiciones de trabajo. El descenso de la actividad económica puede darles algún margen para intentar maquillar las estadísticas, pero hay algunos datos que son significativos de la gravedad de la situación: en 2008 la población laboral empleada en la industria descendió un 2,5%, pero los accidentes mortales se incrementaron un 7,1%. En la construcción la población empleada descendió un 13,4%, pero los accidentes mortales sólo bajaron un 6,7%.

La protección de la vida y la integridad de las personas debe estar por encima de las cuentas de resultados de las empresas. Por lo tanto, no hay motivos económicos ni de coyuntura que justifiquen la pérdida de la salud o de la vida de las personas trabajadoras. Pero resulta que hacer prevención sería más rentable también en términos económicos, ya que los estudios científicos indican que el coste de las medidas de prevención que podrían evitar un accidente es 30 veces inferior al de los costes de personal, daños materiales, costes generales y las indemnizaciones o sanciones a las que ha de hacer frente la empresa por ese accidente.

Con la excusa de la crisis habrá quien plantee que la normativa de prevención quede entre paréntesis o dejar que siga siendo un cumplimiento, una acumulación de papeles con los que aparentar que se hace algo, procurando que no se generen muchos datos que obliguen a cambiar las condiciones y la forma de organizar el trabajo. Frente a esta dinámica, tenemos que defender la aplicación sin demora de los principios preventivos recogidos en las leyes, garantizando a todas las personas trabajadoras la protección de su seguridad y su salud en el trabajo. Porque nuestras vidas valen más que sus beneficios, ESK y STEE-EILAS vamos a movilizarnos entre el 21 y el 28 de abril con motivo del Día Internacional de la Salud Laboral y llamamos a secundar la Huelga General convocada para el día 21 de mayo. Porque sólo actuando de forma colectiva, unitaria y radical podremos hacer frente a una situación que no sólo amenaza nuestros empleos y nuestras condiciones de trabajo, sino que amenaza nuestra salud y hasta nuestras vidas.

*Santiago Ruiz (ESK),
Afrika Jiménez (STEE-EILAS) ■*

CONVOCATORIAS		
Gasteiz	21 de abril	Movida por el centro peatonal hasta sede del sindicato empresarial SEA en la plaza de Correos.
Bilbo	23 de abril	Movida en el centro.
Iruña	28 de abril	Concentración convocada por ESK, STEE-EILAS y CGT.
Beasain	28 de abril	Apoyo a la concentración promovida en CAF de Beasain.





Los nubarrones alaveses

Como tónica general, en Araba se siguen produciendo nuevos E.R.E.s, y los convenios previstos se encuentran paralizados o con resultados bastante pobres (Zayer, Trefusa, SNAP Europe, Grupos de Transmisión). Por contra, las movilizaciones son pocas y, prácticamente, casi todos los E.R.E.s son previamente acordados antes de presentarlos en la Delegación de Trabajo con complementos salariales. Unas pautas que la patronal está practicando son los despidos (Peddinghaus) y chantajear a cambio de no meter un E.R.E., con la aceptación de medidas de flexibilidad en forma de bolsines de días (SNAP Europe, Laminaciones Arregui, Ofita, Michelin).

Dentro de este panorama, la noticia positiva es el rechazo al E.R.E. presentado por la empresa Recticel, antigua Icoa, que se encuentra en Legutiano, y que pretendía 39 despidos de un total de 75 personas que componen la plantilla en dicha empresa. El rechazo ha sido decidido por el Ministerio de Trabajo, ya que el E.R.E. contemplaba a otra factoría del grupo en Barcelona.

En esta situación, los convenios que dependen directa o indirectamente de la Administración tampoco están teniendo un desarrollo positivo, como son: el convenio del IFBS (Instituto Foral de Bienestar Social) o el de Intervención social en los que de alguna manera, tiene responsabilidad la Diputación de Álava. Esperemos que con la huelga general del día 21 se activen más las movilizaciones y cambie la situación actual, tanto en la negociación de los convenios como en la resolución de los EREs. ■

Un claro en medio de los nubarrones de la crisis

Se ha firmado un buen convenio en la Clínica de USP de Vitoria.

En medio de los nubarrones, aparecen claros que animan el panorama sindical.

El claro se refiere al convenio que se ha acordado en la clínica USP de Vitoria. Una clínica que pertenece a un grupo de inversiones inglés que hasta hace poco contaba con un Comité que negoció un convenio bastante malo y que nada más firmarlo dimitió. Añadido a este convenio, la empresa concedió de su mano al sector de enfermería unas retribuciones semejantes al desarrollo profesional que habían pactado en Osakidetza con el fin de evitar que este sector se marchara a la sanidad pública. Esta retribución iba en detrimento de la mejora del resto del personal de la clínica.

Con estos antecedentes, se hicieron unas elecciones parciales, en las que ESK sacamos 3 delegadas. Con este resultado, y siendo mayoría en el Comité, iniciamos la negociación de un nuevo convenio pensando en el conjunto de la plantilla de la clínica. Fruto de todo esto, de una buena atención y coordinación con el sindicato; de una buena sintonía entre nuestras delegadas y la plantilla; de que en todos los pasos que se daban se contaba con la participación de todo el personal, ha sido el acuerdo obtenido. Y el acuerdo hay que calificarlo de bueno. Unos de los objetivos del convenio era que el desarrollo profesional repercutiera en toda la plantilla, cosa que se ha conseguido, aparte de que la concesión verbal que se hizo al sector de enfermería figurase, también, en convenio. El contenido de lo firmado es:

- Duración: 3 años (2009, 2010, 2011).
- Desarrollo profesional: 3% (2010); 3% (2011); 4% (2012).
- IPC lineal para los tres años.
- Subidas en festivos, noches y guardias en 2010.
- Reducción de jornada de 7 horas en 2009 y 7 horas en 2011.

Previo a la firma se hizo una asamblea, que por unanimidad aceptó el preacuerdo al que se había llegado.

Como se ve, el resultado ha sido bueno. Ahora falta la redacción final del nuevo convenio.

Pronto toca hacer nuevas elecciones en la clínica, esperamos que el trabajo bien hecho tenga su recompensa.

Gasteiz, 13 de abril de 2009 ■

Michelin-Gasteiz

Ez da EEE, SEA baizik

SEA, Salbuespen Esparru- akordioa, 2008ko abenduan Michelin eta CCOO, UGT, CSI eta USO sindikatuen artean sinaturiko akordioa da; Aranda, Valladolid eta Gasteizko lantegietan eragina duena eta oraintsu berri dena. Michelin Lasarten formula bera onartu da CCOO, UGT eta CSI sindikatuen aldeko botoekin, ELA eta LABen kontrako botoekin eta ESKren bi abstentzioekin.

Zertan datza akordioa?

30 eguneko poltsa osatzeaz gain, desaktibatzen direnean kobratuko direnak eta lau urtetan berreskuratzen direnak; poltsa, beste 40 egunez luzatzen da, soldataren %50a soilik kobratuz eta gainontzekoa errekupe ratzen direnean eta hau bost urtetan izan daiteke. Formula korapilatsu eta zaila ulertzeko.

Formula txarra bada, bertara heltzeko era okerrago da. Jakina da Michelinek negoziatzeko duen gaitasun eta harrigarria egiten zaizu sindikatu sinatzaileen mirabekeria, zeinak ordu bakan gutxiko hiru bileretan tamainako malgutasun plana adosteko gai izan diren, urtetan lortu diren eskubideak zokoratuz bat-batean.

Akordioa sekretismo osoan eman da. Lantegien arteko Batzordeak eta Enpresa Batzordeek ez dute informaziorik izan eta ez dira langileen asanbladarik egin akordioaren berri izan zezaten eta honen inguruko iritzirik eman. Hau al da behin eta berriro esaten diguten sindikalismo parte-hartzailea? Demokrazia enpresan honela egiten al da da?

Honelako akordioez, sindikatu hauek langileen ordezkaritza unitarioa hankaz gora jartzen ari dira, gainontzeko sindikatuak zokoratuz (ESK, CGT eta ELA) baita ere beraiekin bat egiten ez duten langileak. Enpresaz baliatzen dira sindikalismo burokratiko bat inposatzeko, enpresarekiko zuritzailea eta iluna langileekiko.

ESK-k enpresaren egoera ekonomiko zehatzaren berri eskatu zuenean, hau da, etekinak, eskaerak, stockak eta abar, jaso zuen erantzuna izan zen munduko krisia iker zezala. Hau al da sindikatuen alternatiba krisiarekiko? Langileen bizkar gainean uztearena? Sindikatuen arabera, SEA hau kalte handiagoak ekiditeko sinatu dute, enplegua, hitzarmena eta abar mantenduko omen dira. Hamaika aldiz entzun dugun leloa, enpleguaren bermean edo hitzarmenean inoiz gauzatu ez dena. Dena den, hainbeste urtetan Michelinek izan dituen etekintzarrekin, langileok ordaindu behar al ditugu guk

sortu ez dugun krisi baten ondorioak? Guk jasan behar al ditugu Michelinek hartu dituen erabakien ondorioak? Onartu behar al dugu enpresak etekin borobilak ateratzen jarraitzea gure lepotik?

SEA honekin langileak enpresaren eskutan geratuko dira, berak erabakiko du noiz egingo den lan eta noiz ez, 2009ko egutegiak, dena zintzilik geratzen da, gure soldaten bermea ere. Honi erantsi behar zaion langileek aldi baterako kontratuekin, kontratekin eta abarrekin pairatzen duten ziurgabetasuna.

CCOO, UGT, CSI eta USOk sinatu duten SEA prekarizazio, lan malgutasun eta enplegua galtzeko akordio bat da. Akordioaren aurka azaldu garen sindikatuok akordioarekiko eta langileak akordioetatik kanpo uzten duen CCOO, UGT, CSI eta USOn praktika sindikalaren aurkako erantzuna suspertuko dugu.

*Iñaki Marijuan
Andres Vinagre ■*





Comienzan las **movilizaciones** contra el ERE

La empresa nos planteó a finales del año, y a negociar hasta marzo, un excedente en la planta que afectaba a 105 personas, incluidas las contratadas (47), en la que el principal escollo era dar salida a los 85 contratos de relevo no finalizados, lo que el Comité en pleno planteó que deberían pasar a ser fijos. Era la condición previa a sentarnos a negociar cualquier ajuste de plantilla.

Por su parte, la dirección de Alcoa amenazó con un expediente de rescisión de contratos si antes de finalizar marzo no había acuerdo y llegados a este punto nos convocó a una reunión en la cual no hizo mención a este expediente de rescisión pero nos anunció su intención de presentar uno de suspensión de 65 días hasta final de año que abarcaría a toda la plantilla salvo el departamento de fundición. Al afectar también a las personas que, por el contrato de relevo, han sido sustituidas, el número de afectados/as es de 639 personas.

En vista de esto, empezamos a realizar concentraciones en la portería en la media hora del bocadillo para protestar por esta amenaza y el Comité contaba con el visto bueno de la asamblea para que, una vez presentado de forma oficial el expediente, convocara otras movilizaciones.

El expediente ha sido presentado y en una nueva asamblea se han aprobado paros de una hora por relevo, todos los relevos, del 4 al 30 de abril, que ya se vienen realizando. El resultado de la asamblea deja bien a las claras cuál es el sentir de la plantilla: 322 asistentes, 299 votos a favor de los paros, 4 en contra, 7 blancos y 11 abstenciones.

Los paros cuentan con la participación de toda la plantilla en las concentraciones en la portería de la fábrica.

Hasta ahora hemos realizado una manifestación en Amorebieta, con una nutrida asistencia de gente del pueblo, y una concentración delante de la Inspección de Trabajo en contra de la aprobación de este E.R.E., que consideramos descabellado, ya que la produc-

ción se mantiene al 80% y, mediante suspensión de contrataciones y bajas incentivadas, ya han eliminado de la fábrica la presencia de 64 personas.

Además, la empresa considera que el proceso de negociación del supuesto excedente queda aparcado mientras se llega a un acuerdo o se aplica esta medida "coyuntural" -el E.R.E.- para después acometer la "estructural": la reducción de plantilla.

Hasta el presente, la unidad del Comité es total ante lo que vemos como una amenaza a nuestra pretensión de empleo estable en la fábrica y un ejemplo de cómo se las gastan las multinacionales cuando una representación sindical no les baila el agua ni les dice amén a todo.

El año pasado la fábrica obtuvo 12 millones de dólares de beneficio y tenemos la seguridad de que hay mercado y futuro para ella, pero la dirección insiste en que necesita más flexibilidad de la plantilla. ¿Será éste el verdadero origen de la situación que estamos viviendo? Porque tanto el E.R.E. como el reajuste de plantilla parece que no son más que una excusa para sacar tajada en medio de esta crisis.

Alcoa quiere salir de ésta con poca plantilla fija y mucha flexible. La plantilla se opone a ello y vamos a hacer lo posible para que no lo consigan.

F. Bilbao ■



Limpieza

La cara oculta de la crisis

En el mes de marzo en Bizkaia hicimos una manifestación por Bilbao encabezada por una pancarta bajo el lema que da título a este artículo. El sentido de esta pancarta es claro: la crisis está pasando por el sector de limpieza y, por ahora, no está existiendo ninguna clase de denuncia.

Se hizo esta movilización al ver cómo llegaban distintos casos de reducción de jornadas y de E.R.E.s como consecuencia de los de las empresas matrices. Hasta ahora, parecía que sólo afectaba a la construcción y a la industria, pero la siguiente pieza del dominó es el sector servicios. Una situación hasta ahora invisibilizada.

Cuando hablamos de EREs en tal o en cual empresa hablamos de las personas que directamente trabajan en esa empresa, pero nos olvidamos de las contratadas que allí trabajan: entre ellas la de limpieza. Este sector se está viendo desprotegido en estas circunstancias y en otras similares, como es ante la política de recorte de gastos que se traduce en recorte de jornadas para las y los limpiadores ante la misma carga de trabajo.

Decimos que se está viendo desprotegido porque es un sector que por sus características (muy atomizado y con pocas personas en cada centro de trabajo) tiene muy difícil organizar la resistencia y hacerle frente a la patronal. Por eso, vemos necesaria la denuncia pública de esta situación y la solidaridad de los Comités de las empresas matrices, ya que es una de las pocas maneras que tenemos en nuestras manos para frenar los efectos de la crisis en nuestros puestos de trabajo. Además, tenemos muy claro que los derechos y condiciones laborales que perdamos en esta época de crisis va a ser muy difícil volver a recuperarlos.

Hay que añadir que esta situación se produce en un sector ya de por sí precario. Gran parte del personal no trabaja a jornada completa y están a merced de la empresa que las subcontrata. Con lo cual, esta crisis, además de afectar de igual manera que a otros sectores, ahondará en la precarización de las condiciones laborales.

En esta manifestación repartimos una hoja donde se explicaba la situación que se ha producido entre Limpiezas IMPACTO y EROSKI (donde se ha reducido un 40% la jornada de las trabajadoras de las oficinas de Elorrio), pero no deja de ser un mero ejemplo de otros muchos que se están dando en la industria, en la banca, etc. Queda claro, por lo tanto, que lo que nos queda es la denuncia y la movilización para detener esta crisis que nos quieren hacer pagar.

ESK Limpieza ■

Polonia

Victoria minera

Los mineros de Kompania weglowa, la mayor compañía minera en Europa (66 000 empleados) han obligado a la dirección de la empresa a revocar los aumentos salariales el 2 de abril. Han obtenido una prima excepcional de 900 zloty (203 euro) y un aumento de 10 zloty (2,25 euro) de jornal diario, así como una única prima de carbón a 8 toneladas por año para todos los trabajadores (en especie o equivalente monetario); esta prima en muchas minas no se elevaba más que a las 6 toneladas. "Esto significa un aumento de los ingresos de los mineros del orden de un 8-9%" explicaba Boguslaw Zietek, presidente del sindicato libre "Sierpien 80" ("Agosto de 80")

El Gobierno de Polonia había anunciado la congelación salarial para 2009, pretextando la crisis económica. Kompania weglowa es una sociedad anónima que pertenece totalmente al Estado, debido a esta circunstancia la lucha salarial en esta empresa ha tenido un valor simbólico. A principios de febrero, los mineros del sindicato "Agosto de 80" ocuparon la sede social de la empresa, exigiendo las negociaciones. El 12 de marzo, una primera huelga de dos horas fue masivamente seguida, y otros sindicatos se sumaron a la movilización lanzada por "Agosto de 80". Posteriormente, en el curso de un referéndum sobre la organización de la huelga, el 92% de los trabajadores se pronunciaron para comenzar el huelga el 7 de abril. Es ante esta presión por la que el Gobierno neoliberal polaco obligó a ceder a la dirección de la empresa.

"Nosotros no pagaremos su crisis, ¡que la paguen los capitalistas! Los mineros en Polonia han puesto de manifiesto la forma de ampliar la brecha", afirmó B. Cyril Smulga ■

Mercado para **fomentar el producto local**

y denunciar el abuso de la industria agroalimentaria y las cadenas de distribución

El 18 de marzo, EHNE organizó un mercado en la plaza Arriaga de Bilbo con el apoyo de las asociaciones de consumidores EKA, EKE y UCE, Bilboko Auzo Elkartea, Eguzki y Ekologistak Martxan con el objetivo dar a conocer el enorme diferencial de precio existente entre lo que cobran las personas productoras y lo que pagan las personas consumidoras por los productos del campo.

Se repartieron 200 bolsas con un cuarto de cordero, 2 litros de leche y $\frac{1}{4}$ de queso de vaca por el precio de 20 euros. Es el precio que cubre los costes de producción de las personas productoras y ofrece un margen de beneficio digno. Con este mercado reivindicativo se pretende denunciar que las prácticas abusivas de la industria agroalimentaria y de la distribución perjudican claramente a los dos extremos de la cadena: baserritarras y consumidores.

Ejemplos cercanos y clarificadores

Un ejemplo claro es el caso de la industria Iparlat-Kaiku, que ha pagado un precio base de 0,298 € por litro la leche de febrero. El precio total que obtiene un baserritarra medio se encuentra en los 0,33 céntimos. Esta cantidad es muy inferior a la que finalmente pagan las personas consumidoras: 0,99 euros litro. Las personas productoras perciben cada vez menos, las personas consumidoras pagan cada vez más: la ganancia queda en manos de las industrias agroalimentarias y de la distribución.

No es sólo los márgenes abusivos, otras prácticas comerciales, por ejemplo y ligado al cordero, las utilizadas por Gurokela y otras comerciales, que están ofreciendo en las carnicerías cordero de Label por debajo de 6 euros cuando Erralde Hiltegia esta pagando por encima de esos precios a los pastores en una iniciativa

en la participan además de los pastores, el matadero y los carniceros. No es de recibo que dos empresas como Gurokela y la Fundación Kalitate, financiadas con cantidades millonarias de dinero público, se dediquen a echar por tierra los precios en origen.

EHNE hace una apuesta decidida por la transformación y la venta directa de los productos agrarios. De esta manera, al acortar los circuitos, podemos conseguir que el baserritarra, por una parte, reciba un precio digno y, por otra, que la y el consumidor pague un precio justo.

Con estos ejemplos queremos denunciar la actitud de la industria agroalimentaria, las prácticas comerciales de algunas empresas y, a su vez, recalcar la apuesta decidida de EHNE por la transformación, la venta directa y la utilización de canales cortos de comercialización como modelos de consumo más adecuados, tanto para las y los productores como para los y las consumidoras.

Propuestas de EHNE y de las organizaciones de consumidores/as

Es necesario crear un Observatorio de Precios para velar por la transparencia en el proceso de formación de los precios a lo largo de toda la cadena alimentaria. El Observatorio de Precios debe tener capacidad de intervención e imposición de sanciones ante prácticas comerciales abusivas o fraudulentas. El doble etiquetado mostraría el precio en origen percibido por las personas productoras y del precio final pagado por las personas consumidoras. El objetivo de esta medida es que la ciudadanía conozca los diferentes precios que tienen los alimentos durante su recorrido y en qué parte de esa cadena se dan los mayores incrementos.

Se debe actuar para erradicar la especulación en los mercados alimentarios. Especular con un bien básico como los alimentos debería estar prohibido. Los alimentos son locales, los alimentos no son una mercancía. Se deben impulsar la producción y el consumo de los alimentos de forma local, opiniéndose a las exportaciones vía dumping a terceros países y a importaciones de monocultivos generadores de pobreza. La agricultura industrial exportadora sólo beneficia a grandes capitales, arruinando las economías rurales locales. Es urgente un cambio profundo de las políticas agrarias en el mundo, en Europa y Euskal Herria, apartando las actuales prácticas neoliberales y fomentando la producción y el consumo local.

EHNE ■



Reunión del G-20 en Londres

La gran mentira

La reunión del 2 de abril del G-20 en Londres era el segundo round de las grandes potencias para abordar las políticas a desarrollar por los gobiernos cara a hacer frente a la crisis. Una reunión que contó con un impacto mediático de gran alcance, cubriendo las primeras páginas de la prensa como el gran esfuerzo de los gobiernos para salir de la crisis (una aportación de 1.000 mil millones al Fondo Monetario Internacional) y meter en cintura a los paraísos fiscales -como si la crisis se redujera a su existencia-. Pero si se lee con detenimiento la letra del acuerdo final y lo que ha ocurrido desde entonces, todo se reduce a una gran mentira.

Para empezar por lo más liviano, resulta que al de una semana de la crisis ya no existe ningún paraíso fiscal que haya que poner en regla. La lista negra elaborada en Londres, que por lo demás dejaba intactos a los mayores paraísos fiscales (los de Europa y EEUU) se ha evaporado con la promesa de todo el mundo de que se van a someter a la legislación internacional... que, por el momento, ¡no existe!

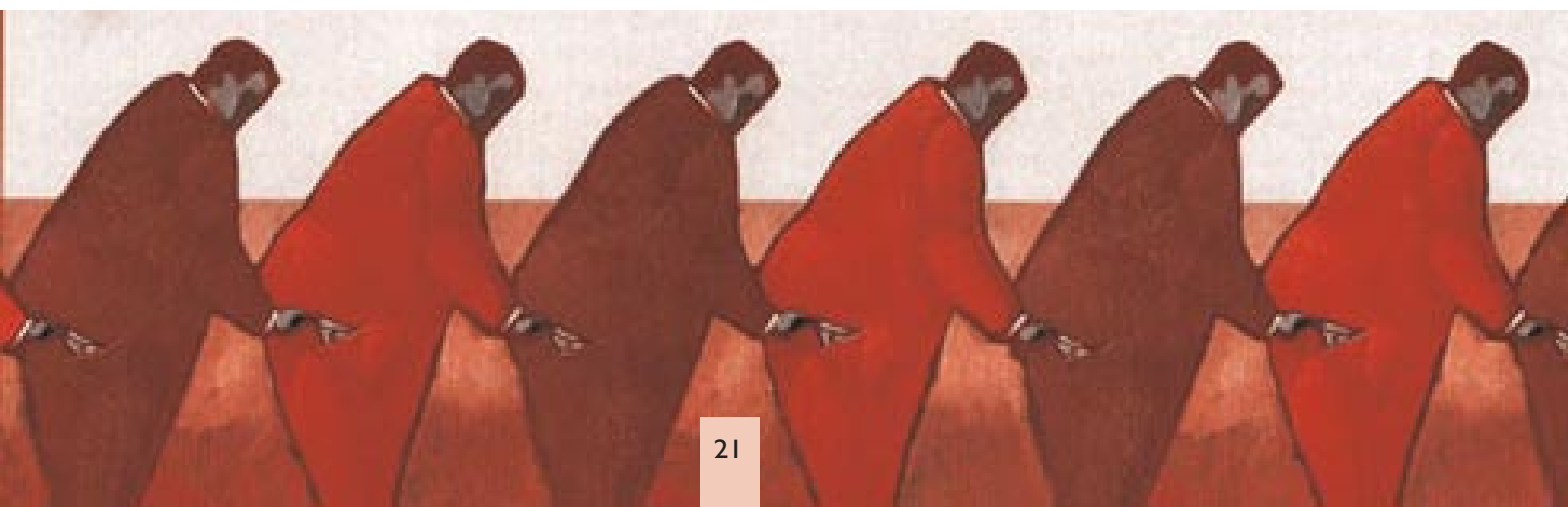
Pero, quizás, donde merezca la pena detenerse es en dos aspectos. El primero, el que tiene que ver con los 1.000 mil millones otorgados al FMI para hacer frente a la crisis. ¿A qué se va a dedicar esa inmensa masa de dinero, que por lo demás sale del bolsillo de todos y todas? Pues, fundamentalmente, a repartirse entre los más ricos. Así lo recordaba un periódico tan poco sospechoso como el Financial Times, que decía que el FMI reparte el dinero a los países en proporción a su cuota de participación en ese organismo: es decir, la mayor parte se la van a llevar los más ricos... y no va a ser para solucionar los problemas de la gente más necesitada.

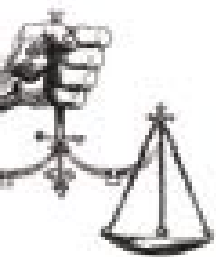
El segundo, tiene que ver con no tocar un elemento básico de la crisis actual, cual es el lugar tan importante que juegan las finanzas en la economía, con lo que éstas seguirán campando a sus anchas y toda solución a la crisis sólo vendrá de la mano de garantizar su rentabilidad, con lo que los costes irán siempre hacia los trabajadores y trabajadoras y los sectores populares.

¿Para qué ha servido entonces el G-20? Sobre todo, para que las grandes potencias vayan arreglando los asuntos entre ellas y el reparto de la tarta se ajuste más a la relación de fuerzas actual que a la de hace 20 años. Es decir, pasar de la hegemonía de EEUU a nivel mundial a una hegemonía más compartida. Es a eso a lo que se van a dedicar en los próximos meses y, también, a profundizar las políticas de liberalización de las finanzas y el comercio mundial. No en vano, uno de los aspectos centrales del comunicado de Londres era reforzar el ciclo de Doha, es decir, uno de los pilares fundamentales de las políticas neoliberales en el marco de la Organización Mundial del Comercio.

Es por ello que durante esas fechas se desarrollaron movilizaciones a lo largo y ancho del planeta (en algunos casos, como en Londres con resultados dramáticos: un hombre murió a causa de la hemorragia provocada por el garrotazo de un policía) con un lema común: ¡Que la crisis la paguen los ricos!. Y así seguiremos en una lucha que hemos de reforzar y coordinar día a día.

J. Bereziartua ■





Novidades legislativas

Riesgo por vibraciones:

Por R.D. 330/2009, de 13 de marzo, (BOE 26-3-09) se modificó un Real Decreto de 2005 sobre Protección de la Salud y Seguridad de los Trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición de vibraciones mecánicas.

Las vibraciones están contempladas en la legislación como un agente de riesgo que, como tal, en las Evaluaciones de Riesgos que las empresas tienen que tener realizadas ha de estar valorado y medido. Son manifestaciones de energía de naturaleza sobre todo mecánica: sierras radiales, martillos neumáticos, bombas de inyección, vehículos y maquinaria diversa las producen. Entre ellas, las vibraciones mano-brazo pueden generar problemas vasculares, de huesos, de articulaciones, de tendones, fundamentalmente si exceden de un valor límite en 8 horas de 5 m/s²; y las vibraciones transmitidas globalmente, a cuerpo entero, pueden generar riesgos como lesiones de columna, fundamentalmente si exceden valores límite de 2'5 m/s² en el mismo tiempo de exposición.

Por tanto, tratándose de un agente de riesgo, el RD 1311/2005 traspuso una Directiva Europea que establecía los valores límite, pero la misma Directiva establecía un período transitorio para exigir su cumplimiento, considerando que todavía hay equipos en circulación que por dificultades técnicas no pueden respetar los valores límite. Ese tiempo era de cinco años.

Con este nuevo RD de 2009 se prorroga la no exigencia de valores límite. Así, se concluye que los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras antes del 6-7-2007 no están en condiciones de aplicar los valores límite, por lo que se prorroga la no aplicación de la Directiva hasta 2010 y, en el caso del sector agrícola, hasta 2012.

Maternidad /Paternidad:

RD 295/2009, de 6 de marzo, (BOE 21-3-09) por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. La LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo cambios en la prestaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo e introdujo el permiso de paternidad y otras medidas. Este nuevo Real Decreto desarrolla y explicita la precitada Ley, en diversos sentidos:

- Por maternidad se entiende la biológica, la adopción, el acogimiento...
- Son 16 semanas; 2 adicionales por cada hijo a partir del segundo; 2 adicionales en caso de discapacidad, más días que pueda estar hospitalizado el bebé. Dicho descanso, menos 6 semanas, se pueden ceder por la madre al padre.
- Se cobra el 100% de la base del mes anterior y abona la Seguridad Social
- Los requisitos para cobrar son: estar en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada (parada pero con cartilla de desempleo) y tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores o 360 días a lo largo de la vida laboral de la trabajadora (se reduce este tiempo si se es menor de 26 años).
- Si no se tiene el período mínimo de cotización, pero sí alta o situación asimilada, se cobra un subsidio (aprox. 17 € durante 42 días).
- Si se estaba de baja por enfermedad común o accidente antes de la maternidad, aquella se interrumpe y finalizado el descanso puede reanudarse. Si se está cobrando paro, también queda suspendida y se reanuda después.
- Si el puesto supone un riesgo para la madre o el feto durante el embarazo o durante la lactancia, y no existe otro puesto, previa certificación médica y tramitación preferente, se pasa a cobrar baja del 100% de la Mutua con la que se tengan suscritos los riesgos profesionales. En caso de la lactancia hay un límite de 9 meses. También se otorga a autónomas.
- Si el padre trabajador tiene las cotizaciones exigidas, y antes citadas para la madre, tiene, además, derecho a 15 días con cobro del 100 % de la Seguridad Social.

RD 298/2009, de 6 de marzo ,(BOE 7-3-09) : se añade al RD que aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención un anexo VII referido a lista de condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de embarazadas o en período de lactancia natural.

Mertxe Garaialde ■

¿Derechos laborales de las personas extranjeras?

Nos referimos a las personas extranjeras que no ostenten la nacionalidad de los 27 Estados miembros de la UE, junto a Noruega, Liechtenstein, Islandia y Suiza. Y es preciso, también, aclarar lo siguiente: las personas extranjeras, para poder trabajar, necesitan un Permiso de Trabajo. Permiso que otorga la Subdelegación del Gobierno de cada provincia (Ministerio del Interior). En el supuesto general, para obtener el precitado Permiso de Trabajo, el o la extranjera tiene que venir con un visado de trabajo en su Pasaporte. Visado que otorga el consulado español en el país de origen de la persona extranjera.

¿Cómo se consigue el visado de trabajo?

1. El empleador o empleadora tiene que presentar en la Subdelegación su oferta de trabajo, con la documentación de la persona extranjera (fotocopias testimoniadas, pues se supone que la persona extranjera está en su país). Además, tiene que presentar una Certificación del INEM de que el puesto de trabajo ha sido publicado 15 días sin que lo haga querido español o española alguna.
2. Si la Subdelegación dicta Resolución autorizándole a venir a trabajar, en el plazo de un mes, la persona extranjera la tiene que presentar en el consulado español de su país de origen y, en un tiempo que puede ser meses, le pondrán en el pasaporte el sello de Visado de Trabajo.
3. Cuando entre en España, tendrá que presentarse en el Ministerio de Interior con el alta de la Seguridad Social y el contrato, y le realizarán su tarjeta de identidad con Permiso de Trabajo y Residencia, en principio para un año, prorrogable cada año.

Como se comprenderá, la cosa no es fácil, y es bastante frecuente que la persona extranjera llegue con visado de turista, o sea, sin visado de trabajo. Y sea una vez aquí, cuando busque y, tal vez, encuentre trabajo. Será entonces cuando se plantee o intente regularizarse, para lo que, desde luego, tendrá que volverse a ir a su país a conseguir el Visado de Trabajo. ¿Le esperará el empresario?... Bueno... eso es otra cuestión... A donde queríamos llegar es a que, como se comprenderá, la mayoría no viene de su país de origen con el contrato “debajo del brazo”, ya que lo más habitual es que la persona extranjera venga a buscar al empleador o empleadora que le quiera regularidad y, entre tanto, trabaje “en negro” para sobrevivir.

Este es el caso al que nos referimos, por ser el habitual, y por ser el que ha dado lugar a pleitos y recursos en los Juzgados de lo Social.

Pues bien, hasta 2003 hubo sentencias en los tribunales que decían que una persona extranjera irregular no podía reclamar salarios impagados ni indemnización por despido improcedente ni al FOGASA. Tras las sentencias del Tribunal Supremo, como las 9-6-03, 29-9-03 y 7-10-03, se les reconoce poder reclamar tales conceptos. También se les reconoce el derecho a prestaciones de la Seguridad Social si devienen de accidente de trabajo o enfermedad profesional, no si devienen de enfermedad común.

Así se reconocieron, por ejemplo, la viudedad y orfandad derivadas de accidente de trabajo que ocasionó la muerte de un trabajador ecuatoriano en situación irregular (Tr. Superior de Justicia de Madrid 11-10-04). O la baja por accidente (Tr. Superior de Justicia de Aragón 1-4-04). También, la Incapacidad Permanente por accidente (Tr. Superior de Justicia de Castilla y León 30-7-04).

Pero, por otra parte, se ha denegado las prestaciones de desempleo en sentencias del Tr. Supremo de 18-3-08 y 12-11-08, y así parece que va a ser regulado legalmente de manera expresa.

Entre tanto, el Tribunal Constitucional en sentencia 236/2007 reconoció el derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga de cualquier persona extranjera. Nos preguntamos ¿para qué le sirven estos derechos a un o una “sin papeles”?

28 abril

**LA CRISIS
NO VALE
COMO
EXCUSA:
DEFEN-
DAMOS
EL TRABAJO
Y LA SALUD**

sk

