

esk

arian

101. zka.
Ekaina, 2009



El valor de la
movilización

esk

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

Tras el 21-M

7

La huelga general del 21-m ha puesto de manifiesto dos cosas: la primera que hay condiciones para hacerle frente a la crisis con la movilización y la segunda, que para ello es necesario un mínimo de unidad sindical. ¡Qué no hubiera sido si estos sindicatos se hubieran sumado a la movilización! Otro gallo les cantarían incluso en el diálogo social que tanto pregonan. Ahora lo que toca es continuar por el camino emprendido.



Abortatzeko eskubidea

12

XXI. mendean eta PSOErekin, abortoa konpondu gabeko arazoa oraindik. Lege proiektu berria dela-eta, mugimendu feministak ekainaren 6rako abortuaren aldeko manifestazio deialdia plazaratu du; sindikatuok eta gizarte mugimenduok bat egiten dugu deialdiarekin emakumeen euren gorputzaren jabetasuna kolokan baitago.



Hemen ez dago inor sobran

14



Politikarien oportunismoak egoera ekonomikoa aprobetxatzen du migrazio-politika gogortzeko, etorkinak are babesgabeago bihurtuz. Krisiaren diskurtso mediatikoaren aitzakian, jatorrizko herrialdera bueltatzea sustatzen ari dira, elkargarapenari laguntza ematen diotela esanez; baina etorkinak beraien interesen arabera erabiltzen dituzte, bazterkeriarekin jarraituz. Horregatik geuk geureari eusti behar.

Luchas que pagan

19



La crisis está poniendo a prueba la capacidad del movimiento sindical para hacerle frente y también el de la utilidad de las estrategias en liza. Y la experiencia demuestra que hay lugar para la esperanza y que esta viene de mano de la lucha. Siempre ha sido así y no podía ser de otro modo. Y en este camino es donde van surgiendo nuevas formas de lucha, a las que prestar atención y de las que aprender.

Tras el 21-M

Continuar por el mismo camino

La movilización del día 21 mostró que aquí y ahora hay condiciones para movilizar contra la crisis, para hacer frente a la ofensiva patronal y trabajar por otras políticas para salir de la misma: desde el impulso de reformas para que paguen más quien más tienen y se redistribuya la riqueza hacia la gente más empobrecida hasta la nacionalización de la Banca, pasando por medidas que pongan fin a la precariedad, garanticen el empleo y atiendan las necesidades sociales.

Pero, sobre todo, la importancia de la movilización del día 21 es que ha servido para recomponer una alianza sindical importante y activar al movimiento sindical en la lucha contra la crisis más allá del marco de las empresas afectadas. Y es un buen punto de partida para avanzar en la confrontación con la patronal y las políticas gubernamentales desde la unidad sindical alcanzada.

Porque la crisis nos obliga más que nunca a dar continuidad a la movilización del día 21 y consolidar la alianza sindical lograda. Y hacerlo en lo concreto: con iniciativas y movilizaciones en solidaridad con las empresas en lucha, desarrollando iniciativas en pueblos y comarcas, impulsando campañas específicas sobre cuestiones que derivan de la situación: fiscalidad, paro, exclusión social, etc., que es en definitiva en los que, día a día, se va definiendo hacia qué lado de la balanza se resuelve la crisis.

Este trabajo cotidiano es además necesario para ir tejiendo una respuesta social amplia contra la crisis que permita ir modificando la relación de fuerzas frente a la patronal y los distintos gobiernos. El 21 de mayo nos sitúa en un buen punto de partida y ahora es necesario dar continuidad al trabajo emprendido y ampliar la estela de la movilización desplegada el día 21.

Sabemos que enfrente vamos a tener a todo el establishment (patronal, gobiernos, medios) que se ha opuesto a la huelga pero esa es una razón añadida para seguir trabajando con la misma ilusión o más que hemos desplegado durante la preparación de la huelga.

El 21-M marca el inicio de una carrera de fondo en la que hemos de poner lo mejor de nuestras energías. De ello depende el futuro del movimiento. Hemos empezado bien y hay que continuar por el mismo camino. ■

Nuevo Gobierno en la C.A.V.P.



Patxi López y representantes de la patronal vasca.

Ellos al suyo, nosotros/as al nuestro

Patxi López iniciaba el discurso de investidura con la voluntad de liderar un país que “sume fuerzas políticas y sociales, sentimientos de identidad, mundos lingüísticos y culturales, tradiciones y sensibilidades distintas” y con el orgullo de hacerlo “de la mano del partido más antiguo de este país ... mostrando (su) reconocimiento a aquellos hombres y mujeres que, en medio de la clase obrera marginada y explotada, supieron ponerse en pie con el orgullo de la dignidad callada de los pobres”... (porque) “ellos iniciaron una tradición política que ha hecho de los más desfavorecidos objeto de reivindicación política y social”.

No era un mal arranque para el discurso de investidura. La cuestión es que en las 56 páginas restantes del discurso resultaba difícil encontrar algún eco que pusiera en el centro de la actividad del nuevo gobierno la “reivindicación política y social de los más desfavorecidos”, más allá de su particular credo (“creo en la solidaridad..., en la igualdad..., en la necesidad de proteger a los más vulnerables...”).

A partir de ahí, y para evitar sorpresas (a fin de cuentas, el proyecto socialdemócrata de Patxi López es difícil que vaya más allá del de Zapatero o del de la socialdemocracia europea), el recetario de su discurso es conocido: “una política fiscal y presupuestaria que contribuya a reanimar la demanda, una política que refuerce la competitividad y un diálogo permanente con los agentes económicos y sociales (...) que abarque, desde luego, el mercado de trabajo, pero que incluya, también, los asuntos que influyen en la competitividad de nuestro tejido productivo”.

Queda por ver en qué se va a traducir el tan traído y llevado diálogo social, pero la tríada de ganar competitividad para crecer económicamente poniendo sobre la mesa la reforma del mercado laboral nos sitúa,

una vez más, en la lógica de supeditar los derechos sociales y laborales a la lógica del mercado y del beneficio privado. Porque en el discurso oficial “ganar en competitividad” no es más que “ganar en rentabilidad”: es decir, garantizar el beneficio empresarial. ¿Alguien duda a costa de quién?

Y, aunque no fuera más que porque esta crisis tiene responsables concretos, porque durante todo ese tiempo la patronal está desbocada (no sólo destruyendo empleo o precarizando las condiciones de trabajo en empresas que dan beneficios y estamos asistiendo a un incremento del paro enorme) y porque hay demandas sociales urgentes, el discurso de Patxi López, desde su proclama de hacer de los “más desfavorecidos objeto de reivindicación política y social” debería haber hecho referencia a ellas y poner a las finanzas y a la patronal en su sitio. Aunque sólo fuera para hacerse eco de ese clamor social. Pero eso no entraba en el guión de su discurso.

Sin embargo, lo que sí entraba, era aleccionar a quienes convocábamos la Huelga General del día 21 sobre la “responsabilidad” con la que hay que realizar estas convocatorias, exigiéndonos agotar los “márgenes de diálogo y negociación”. No se le ocurrió, por el contrario, demandar a la patronal que no haya un solo despido en tanto no se agoten esas vías... Y, en consecuencia, actuó de ariete contra la Huelga: decretando unos servicios mínimos como nunca antes y un despliegue de la Ertzantza como en las mejores épocas.

Así pues, en la C.A.V.P. tenemos nuevo gobierno pero parece claro que, como los de antes, ellos siguen a lo suyo y nosotros y nosotras vamos a seguir a lo nuestro, que queda mucho por hacer. La Huelga del 21 es una buena muestra de ello.

Josu Egireun ■

Sailburu berriari:

Hezkuntza Sistema Publikoa

indartu

Cutun ireki hau egunotan izendatu berria den Hezkuntza Sailburuari zuzendurik badago ere, lehenik, gobernuari buruzko aipamen orokor batzuk egin nahi genituzke egoera nahiko berezian osatu baita. Izan ere, gehiengo sozialik gabe, baina legebiltzar kamustu baten gehiengo aritmetikoa duen gobernu izango dugu EAEn datozen urteotan, horrek dakartzan baldintza eta ahulezi guztiekin.

Hala ere, ez da hau gure kezka bakarra, harridura handiz hartu baitugu PSE eta PPrek artean sinatutako akordio politikoa, non hainbatetan azaldu zaigun zehar-lerrokatasuna ez dugun inondik ere antzematen ez formaz, ezta edukiz ere. Besteak beste, hezkuntza eta hizkuntza politikaz esaten direnak oso urrun daude hezkuntza komunitatearen gehiengo zabalak azken urteotan daraman bidetik. Beraz, aitortu behar dugu kezkatuta egoteko arrazoi bat baino gehiago badugula, gobernu martxan hasi aurretik.

Erronka nagusiekin hasita, aurrenekoa Euskal Eskola Publikoa indartzea da, ikastetxe publikoen sareak izan behar duelako Hezkuntza Sistemaren ardatz eta erreferente nagusia. Horretarako, beste neurrien artean, beharrezkoa da aurreko Hezkuntza sailburuak azken orduan ezarritako Eskola Maparen dekretua aldatzea, onartezina baita eskola publikoan hala eskatzen duten ikasle guztiei plaza ez bermatzea. Ez gatoz bat eskaintza pribatua eta eskola publikoa maila berean kokatzearekin, besterik gabe, gauza bera izango bailiran.

Izan ere, Administrazio publikoak heziketa eskubidea bermatu behar du ikastetxe publikoetan, ikasle guztiek euren garapen pertsonalerako ikas-irakas prozesuan oinarritzko kompetenziak eskura ditzaten, gizarte kohesioa, hizkuntza normalkuntza, laikotasuna, hezikidetzatza, aniztasuna, bizikidetzatza, partaidetzatza zein kudeaketa demokratikoa barne.

Hizkuntza normalkuntzari dagokionez, bistan da 27 urte ondoren hizkuntza ereduaren sistemak emandakoa ez dela nahikoa. Honek azterketa sakona eskatzen du, A ereduak (eta B-k kasu ugarritan) ez baitu euskararen gaitasunik bermatzen eta gainera, ereduaren sistema sailkatzailea da, ikasleak banatu egiten baititu. Legeek eskatzen duten moduan, ikasle guztiek bi hizkuntza ofizialak jakin beharko lituzkete derrigorrezko eskolaldiaren amaieran; administrazioak hori lortzeko baliabideak eta prozedurak ezarri beharko ditu, hizkuntza ereduak mantendu zein mantendu gabe

Eskaintza integralaren beharra aipatu dugu gorago. 0-3 urteko haurrei begira eskaintza publikoa zabaldu

egin behar da herri zein auzoetan, nahi duten guztiak joan daitezten, hau da, askoz plaza gehiago sortu eta ziklo honetan ere doakotasuna edo beka sistema egokia ezarri behar dira, gaur egun ematen den bazterkeriarekin amaitzeko. Bestaldetik, Haurreskolak Partzuergoa Hezkuntza Sailean uztartu behar da, azken batean, Haur Hezkuntzako ziklo bat gehiago baita. Hezkuntza proiektu integral batetik ikusita, bi ziklo hauen artean gaur egun ematen den etenak ez du zentzurik, ezta irakasleen antolaketa zein koordinaketaren ikuspegitik, ezta beste inondik ere. Haurtuta horren zentzu bakarra, ikastetxe pribatuek Haur Hezkuntza osoa –0tik 6ra– eskaintzeko duten aukera, ikastetxe publikoei ukatzea besterik ez da.

Halaber, hezkuntza sistema integral batek kalitatezko unibertsitateko ikasketa publikoak bermatu behar ditu, euskal gizarteak goi mailako heziketan dituen beharrak asetu eta jakintza zientifikoaren sustapen kritikoa bultzatuko dutenak. EHU izan behar du gobernuaren apustu garbia arlo honetan.

Bestalde, aspaldiko kontua dugu irakaskuntza pribatuaren finantzaketa eta ikastetxe horiek diru publikoaz hornitzeko gutxieneko baldintzak argi finkatzea. Baina lehenik ezinbestekoa ikusten dugu marko berriaren esparrua zehaztea, hau da, kontzertazioaren arautegia gaurkotzea, besteak beste, diru publikoa jasotzeko ikastetxeek bete beharreko baldintzak argitzea (kuotarik eza, ikasle ororen harrera irekia, irakasleriaren kontratazio gardena, kudeaketa demokratikoa...); gardentasuna bermatzeko eta iruzurrak ekiditeko kontrol publiko eraginkorra ezartzea (kontzertua galtzeko arriskua barne); diruz lagundu behar diren kontzeptuak zehaztea (zein funtzio eta baliabide biltzen diren modulu barruan), ...

Jakina, aipaturiko erronka hauei guztiei aurre egin eta hartu beharreko neurriak bideragarriak izan daitezten, hezkuntza arloko aurrekontuetan hazkunde nabarmena ezarri behar da, eskola zein unibertsitate publikoari lehentasunezko tratua emanaz. Azken urteetako batzuetan bestekoa BPGren %3,5 ingurukoa izan da eta ez da nahikoa. Hurrengo lau urteetan, era progresibo batean BPGren %6ra iristea izan beharko luke helburua, Europako indizeetara hurbiltzeko, baita krisialdi ekonomikoari aurre egiteko ere. Diru hornidura egokirik gabe, hezkuntzaren aldeko apustuak ez du sinesgarritasunik izango.

Josu Zalbide (STEE-EILAS) ■

Telefonica

Astero ordu bateko lan-eternaldia

Maiatzaren 27tik Telefonicako sail guztietan astero ordu bateko lan-eternaldiak egiten ari dira.

Lan-eternaldi honen arrazoiak hiru dira. Lehenik eta behin, azken hitzarmenaren negoziazioan mobilizazioak suspertu genituenon aurkako errepresioa salatzea. Gogoratu mobilizazioei esker enpresaren soldata-eskaintza hobetu genuela eta honek atzera bota zituela bere eskaintzaren elementurik atzerakoienak; baita ere gogoratu mobilizazio hauek ez zirela sindikatu nagusi eta sinatzaileez susperturik izan.

Bigarrenik, birsailkapen profesionalerako proposamenaren aurka. Enpresak hitzarmenaren segimendurako mahairi helarazi dion proposamen berria; mahai honetan sindikatu sinatzaileak daude soilik (CCOO, UGT eta STC-UTS). Proposamen hau aurrekoan ezarri izan ez zituen irizpidez josita dago.

Eta hirugarrena, esternazionalizazioaren aurka. Kasu honetan O+M, I+M etxebizitzak eta enpresen mantentze-lanena. Komertziala ere esternalizatzen da, biltegi berriak ixten dira, inbertsioa murrizten da...

Enpresaren desmantelaketa eta honen aurka mobilizatzen garenon aurkako errepresioa eskuz esku doaz, baina ez dugu amorerik emango. ■



Lan ezbeharren aurkako nazioarteko eguna



Nazioarteko lan ezbeharren aurkako egunean ESK-k hainbat jarduera burutu zituen Iruña, Gasteiz eta Bilbon apirilaren 21, 23 eta 28an hurrenez hurren, lan ezbeharrek salatze eta lan osasuna ez dadila kaltetu bihurtu krisi honetan, enpresek eta gobernuak gastuak murriztu nahi dituzten honetan.

Gipuzkoan, egun horretako jarduera Beasaingo CAFen eman zen, amiantoaren inguruan hain zuzen ere, CAFen erabateko lan-eternaldia egin zelarik asanblada jendetsu baten eta hainbat jardueren ostean herrian.

Honek azalarazten du egun horretako egitateak enpresetara eramatea pixkanaka galtzen ari dela, eta zailtasun honi aurre egin behar diogu. ■

Maiatzak 1

Aurtengo Maiatzak 1 bestetan baino mugituagoa izan da. Bortizki jipoitzen ari den krisiaren erdi-erdian, mobilizazioa kalean nabaritu egin da eta langileen parte-hartzea begi bistakoa izan da Maiatzaren 1eko manifestaldietan, hauek osatu egin diren tokietan.

Eta maiatzaren 21eko grebaren prestaketan murgildurik gundenontzat motorrak beretxoko parada izan da. ■

**EUSKAL
PRESOAK
EUSKAL
HERRIRA**



Huelga General 21-M

El valor de la movilización

Quienes querían evitar que organizaciones sindicales de clase, así como, miles de trabajadores y trabajadoras, hiciéramos un análisis propio de la crisis y diéramos una respuesta fuera del control de los diferentes poderes, se han equivocado.

A pesar de que será difícil encontrar una Huelga General tan vapuleada desde la patronal, los responsables institucionales, algunas organizaciones sindicales y casi toda la prensa, antes y después de su celebración, la Huelga General del día 21 ha sido un éxito que ha permitido empezar a salir del agujero ideológico de “paguemos esta crisis a escote” y nos ha situado en la línea de partida para hacer que la crisis la paguen quienes la han creado.



Por eso, tras el 21, la carga mediática y política contra esta movilización ha sido, si cabe, mayor que hasta la víspera. Porque desde los poderes político, económico y mediático era tan importante dar una imagen falsa de la movilización como intentar evitar que su mensaje calara en la sociedad. Saben que esta crisis va para largo y que la sacudida que ha supuesto la movilización del 21 marca una nueva agenda, y eso es lo que quieren evitar. La mejor expresión de esa voluntad fueron las portadas de la prensa del 22: todas a una -salvo Gara, Berria y DN de Navarra- borran de la jornada del 21 las masivas movilizaciones del mediodía.

El mensaje de la movilización, de las decenas de miles de huelguistas y manifestantes, fue claro: hoy y aquí es posible hacer frente a la crisis, hacer frente a la patronal y a las políticas gubernamentales que cargan la crisis a nuestras espaldas. Porque, aún asumiendo como cierto que la movilización del día 21 no se sitúa en los términos de otras huelgas generales, el grado de movilización lograda, expresada de manera clara en las manifestaciones de las cuatro capitales, muestra que la movilización no era sólo necesaria sino que era posible y que había que hacerla.

Una huelga necesaria y útil. Año y medio después del estallido de la crisis financiera y a 8 meses de que se empezaran a notar el fuerte calado de la misma, no había muchas alternativas. Los cuatro millones de parados y paradas (el 60% de los cuales sin cobertura de desempleo), la interminable carrera de E.R.E.s y unas políticas gubernamentales destinadas a regalar dinero a la banca y a la patronal (el Gobierno de Zapatero, en este último año, haya destinado fondos equivalentes al 20% de la renta nacional a sanear y avalar bancos o em-



presa privada en tanto que sólo ha destinado un 1,5% a las familias en dificultades) hacían necesario ir a una movilización general.

En parte de la sociedad, así como en muchos centros de trabajo, esta movilización y el proceso hacia ella ha puesto en el centro del debate no la crisis económica sino los efectos sociales de la crisis; se ha hablado de quién la ha provocado y quién la ha de pagar, y de lo erróneo de las políticas gubernamentales: más dirigidas a salvar las cuentas de beneficios de la patronal y la banca que a atender las necesidades de la mayoría de la población. Una movilización, en fin, que ha servido para sacar a la luz la irracionalidad del sistema capitalista, que pone en riesgo el futuro mismo del planeta.

Esta movilización, también, ha dado el pistoletazo de salida a la confrontación con la patronal más allá del marco de la fábrica, sacando del aislamiento a los trabajadores y trabajadoras que vienen haciendo frente a la patronal empresa a empresa; ha servido de aliento para esas miles de personas que han engrosado las cifras de desempleo en el más puro anonimato y, también, a quienes sufren procesos de desahucio por no poder hacer frente a los créditos hipotecarios.

Además, esta huelga ha sido útil. En primer lugar, porque en medio de una fuerte ofensiva por el “diálogo social”, que para la patronal significa alcanzar cuotas de reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social, vía libre a los E.R.E.s y reforma del mercado laboral y para el Gobierno “paz social” para gestionar la crisis, esta movilización sitúa el listón allí donde tiene que estar: en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y en la exigencia de un giro de 180° en las políticas públicas.

En segundo lugar, porque ha permitido recomponer parcialmente, en la medida de lo posible, unas relaciones sindicales marcadas por el desencuentro per-



manente, que tan negativamente han pesado en la confrontación con la patronal y contra las políticas antisociales a lo largo de estos diez últimos años.

En tercer lugar, para activar el movimiento obrero, porque, a fin de cuentas y más allá de la intencionalidad de quien la convocó, la manifestación organizada por CCOO el sábado 16 estuvo en gran medida, obligada por la convocatoria de la huelga. Éste es, por qué no, unos de los positivos efectos colaterales que ha tenido esta huelga; al igual que lo es el hecho de que al calor de esta convocatoria el debate sobre la necesidad de una movilización general se haya trasladado al ámbito estatal.

Y, finalmente, porque su preparación ha permitido activar el trabajo militante en los sindicatos, desplegando una campaña muy activa y porque el sabor que nos ha dejado la huelga es de satisfacción, de haber hecho lo





necesario en el momento justo. Y éste es también un dato importante si contamos los años de apatía sindical que veníamos arrastrando en el movimiento obrero.

Y ahora, ¿qué? Así pues, el valor de esta movilización ha sido importante y un buen punto de partida para ir avanzando en el camino emprendido y en la consolidación de la unidad sindical lograda. El frente anti-huelga que se ha levantado en esta ocasión es un fiel reflejo de las fuerzas que vamos a encontrar enfrente a la hora de impulsar la movilización en adelante.

Hoy en día, el terreno de juego que marca la crisis obliga más que nunca a dar continuidad a la movilización del 21 en el día a día, frente a la destrucción de empleo, el cierre de empresas, los E.R.E.s o las políticas de los diferentes gobiernos; en las empresas y también a nivel local o comarcal.

Hay que seguir presionando para que los diferentes gobiernos tomen medidas, y propuestas no nos faltan:

1. Hacer reformas fiscales para que paguen más quien más tiene y redistribuir la riqueza hacia la gente más empobrecida.
2. Garantizar que ninguna persona parada carezca de prestación de paro y que la Renta Básica, la Prestación Complementaria de Vivienda y las Ayudas de Emergencia Social cubran a todas las personas que, por causa de la crisis, carecen de ingresos para vivir y de vivienda en la que habitar.
3. Incrementar del gasto social: para garantizar derechos básicos como el derecho a una educación pública, a una sanidad gratuita y de calidad o el derecho a la vivienda.
4. Inversión pública sí, pero menos cemento y más creación de empleo de calidad, estable y útil para la sociedad.



5. Poner fin a los deshaucios.
6. Una legislación laboral decidida aquí, pero para que acabe con la precariedad.
7. Y, en vez de regalar dinero a la banca, que la nacionalicen.

Siendo éste el reto que tenemos por delante, tendremos que trabajar por construir, en lo concreto, las alianzas sindicales y sociales más amplias; y eso significa que nuestra apuesta por la unidad Sindical es firme, pero tan firme como lo es que la única unidad posible es la que pasa por el compromiso de confrontación ante una patronal que quiere hacernos pagar la crisis y ante unos gobiernos que no nos defienden, sino todo lo contrario.

Sigamos trabajando desde el convencimiento de que la lucha es el camino, de que en ese camino encontraremos cada vez más gente que quiera luchar por sus derechos y sabiendo, que, más pronto que tarde, saldremos de nuevo a la calle como lo hicimos el 21 para seguir defendiéndonos y reivindicando un nuevo modelo social.

Iosu Balmaseda ■



Alternativas a la crisis

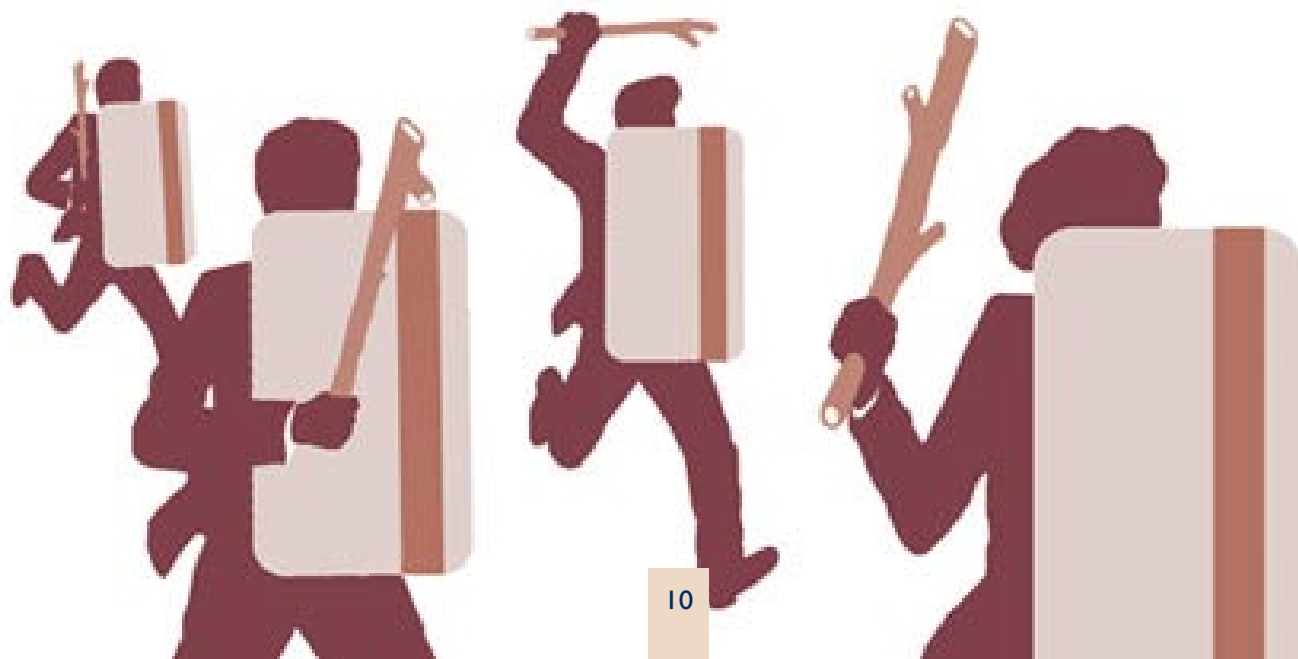
El decrecimiento

Vaya por delante que éste es un tema de reflexión muy novedoso en ESK y que las ideas que voy a plantear a continuación solo pretenden ayudar a que dicha reflexión empiece a hacerse. Esto significa dos cosas: 1) que, como sindicato, no tenemos una posición u orientación sobre el decrecimiento; 2) que, la cuestión del decrecimiento, que esta crisis ha puesto de actualidad, si bien es algo sobre lo que en ambientes ecologistas y de economistas alternativos, se viene pensando desde hace más de dos décadas, tiene muchas potencialidades para un sindicato como el nuestro. En cierto modo, me trae a la cabeza el acercamiento que hicimos a finales de los años 80 del pasado siglo, a las ideas críticas sobre el valor trabajo y que acabaron en nuestra orientación favorable a la reivindicación de una Renta Básica de Ciudadanía.

Lo primero que está obligada a hacer cualquier persona que se postulan como defensora del decrecimiento, es una labor de clarificación. Se trata de una clarificación difícil porque va muy a contracorriente de las ideas dominantes asentadas sobre el paradigma crecimiento = desarrollo = progreso = bienestar. Quien ponga en cuestión esa ecuación virtuosa tiene contra sí la carga de la prueba. Cuando Keynes libraba su batalla de ideas en la década de 1930 contra los liberales de entonces, cuyas políticas económicas habían llevado a la Gran Depresión de 1929, dijo algo muy sensato: “la dificultad no es tanto concebir nuevas ideas, como saber librarse de las antiguas”.

El decrecimiento no es una nueva doctrina económica. Más bien se podría catalogar como una filosofía o una forma de pensar que se asienta sobre una objeción radical a la idea del crecimiento. Aunque la expresión **decrecimiento** es la que, por ahora, está implantada socialmente, quienes se consideran objetores y objetoras del crecimiento, prefieren la acepción **acrecimiento** (similar a ateísmo). El decrecimiento se confunde en la terminología económica con el crecimiento negativo y dificulta la presentación en sociedad de la idea central de la filosofía del decrecimiento: acabar con el valor que en nuestra sociedad se le da al crecimiento.

En un mundo de recursos limitados las cosas no pueden crecer indefinidamente. Una sociedad que descansa en el crecimiento ilimitado está abocada a estrellarse con los límites de la biosfera. En el año 2003, la huella ecológica (superficie terrestre productiva de suelos y océanos necesaria para proporcionar los recursos consumidos por la población y asimilar sus desechos y otros residuos) que garantizaría un modo de civilización duradero era de 1,4 hectáreas por persona. Un ciudadano/a estadounidense consumía en promedio 8,6 hectáreas, un/a canadiense 7,2 y un/a europea 4,5. Quienes apuestan por el crecimiento creen posible alcanzar un modelo basado en la ecoeficiencia, que permitiría un desarrollo duradero a base de reducir el impacto ecológico y la amplitud de la extracción de los recursos naturales para alcanzar un nivel compatible con la capacidad de carga del planeta.





ideas sobre en qué podría consistir una orientación política de decrecimiento.

En primer lugar, reducir o incluso suprimir el peso que sobre el medio ambiente tienen las cargas que no aportan ninguna satisfacción (el desplazamiento de personas y mercancías por el planeta, la publicidad, la caducidad aceleradas de productos y aparatos desechables, etc.).

En segundo lugar, implantar una reducción radical del tiempo de trabajo para asegurar a todo el mundo empleos satisfactorios. Ésta es una condición previa para concebir la sociedad fuera de la hegemonía de la economía. Esa sociedad, sería capaz de poner en marcha un círculo virtuoso de decrecimiento sereno, amigable y sustentable, sintetizado en el programa de las seis “R”: Reevaluar, Reestructurar, Redistribuir, Reducir, Reutilizar, Reciclar.

Serge Latouche dice que la sociedad de crecimiento no es deseable al menos por tres razones: “genera un aumento de las desigualdades y las injusticias, crea un bienestar ampliamente ilusorio y a los mismos ricos no les asegura una sociedad amigable sino una antisociedad enferma de su riqueza”.

Esta crisis nos ha puesto ante las narices la realidad de que la elevación del nivel de vida que parecía beneficiar a la mayoría de ciudadanos y ciudadanas del norte es cada vez más una ilusión. Y no sólo porque las riquezas personales contabilizadas en bienes, dependan de la valoración de unos mercados irracionales y erráticos, sino sobre todo porque el mito del crecimiento no puede ocultar que lo que crece por un lado, decrece por otro, aunque todo termine contabilizándose como crecimiento en términos de PIB (también los gastos dedicados a reparar la degradación de la calidad de vida).

Hoy por hoy, está tan arraigado el paradigma del crecimiento que cualquier visión de retroceso del crecimiento, como al que estamos asistiendo en esta crisis, genera olas de desesperación social. Sin embargo, llegará el momento en que el decrecimiento aparecerá como una necesidad, como un objetivo para conseguir un mundo mejor. Desde ahora conviene empezar a desdramatizar ese horizonte, proponiendo algunas

Por último, hay que referirse a los valores a priorizar, que deberían prevalecer frente a los valores dominantes actuales: el altruismo frente al egoísmo, la cooperación contra la competencia, el placer del ocio ante la obsesión por el trabajo, la importancia de la vida social frente al consumo ilimitado...

El decrecimiento es visto con sospecha desde bastante gente de izquierdas, y no sólo la más relacionada con el mundo sindical. Se le imputa que sus ideas son interclasistas, que no son consecuentemente anticapitalistas, que pueden resultar desmovilizadoras para una lucha de resistencia en la que la confrontación primera es con la patronal y la clase política que les ampara, que son elitistas, que están pensadas para sociedades ricas como las del norte, etc. Tiempo tendremos para tratar estas cuestiones más adelante, pero, por ahora, mi recomendación es que nos quitemos de en medio las prevenciones y que hagamos caso a Keynes. Deconstruir viejas ideas es vital para pensar con libertad en las nuevas.

Iñaki Uribarri ■

Abortuaren lege aurreproiektua

Gure gorputza, gure erabakia

A abortuaren Lege aurreproiektuak eskaintzen dituen eraldaketan artean honako hauek proposatzen ditu:

1. Ustezko eredutik epeen eredura pasatzen da, HBE (Haurdunaldiaren Borondatezko Etendura) epetik kanpo zigortuta izango da honako salbuespenetan izan ezik: haurdun den emakumearen bizitza edo osasunarentzako arrisku bizia, fetuan arazo psikiko edo fisiko larriak antzematea edo bizitzarekin bateraezinezko gaixotasun larriak. Bortxaketaren ustezkoa kentzen da.
2. Egun abortatzeko ematen diren betebeharreko hiru puntuak mantentzen dira: haurdun den emakumearen edo honen ordezkari legalaren berariazko baimena, HBE osasun langileez egina izatea eta berau baimendutako osasun zentro batean egitea.
3. HBE egin aurretik emakumeei interbentzio mediko, eta haurdunaldiarekin jarraitu nahi izanez gero, alternatiba, laguntza eta gizarte baliabideei buruzko informazioa ematea proposatzen da.
4. 41/2002ko legean HBEren salbuespena kentzea erregimen arruntean sartzeko. Lege honek hamasei urteko gorakoei osasunarentzat arrisku larria duten kasuekiko egitate medikoei buruzko eskuduntza aitortzen die, beti ere medikuen iritziz nahiko heldutasuna badu eta haurdunaldi borondatezko etendura ez bada.

Eztabaida eta hausnarketarako honako puntuak azpimarratu nahi ditugu:

1. Egun, 16 urterekin ezin da HBE bati buruz erabaki, baina bai zigortua izan daiteke erabaki hori hartzeagatik.
2. Deigarri egiten da haurdun diren emakumeei eta abortua egin nahi dutenei soilik gizarte eskubideei buruzko informazio eman nahia eta garrantzitsutzat hartua ez izatea ugaltze-adinean den edozeini, bai gizonezkoen bai emakumeen, emateko.
3. Haurdun den emakumeak hartutako erabakiaren desbaloratze bat suposatzen du. Interesgarri litzateke jakitea haurdunaldiarekin jarraitzea erabakitzen duten emakumeri galdetzen dioten ea nahikorik hausnartu duten erabakia.



4. Argitzeke geratzen da kontzientzia-eragozpena; hau ezin da zentro oso batean burutu, egun gertatzen den bezala, kontzientzia-eragozpena egitate indibiduala baita. Osasun-agintariek HBE bermatu behar dute.

Ekainaren 6rako mugimendu feministak abortuaren aldeko manifestazio batera deialdia plazaratu egin du.

ESKko emakumeok deialdi hau apoiatzen dugu, gure ustez emakumeon eskuduntza, gure gorputzari buruz erabakitzeko eskuduntza ezbaian emakumeon baitago.

Mugimendu feministak aldrrikatu eta aurreproiektu honek bermatzen ez dituen puntuak honakoak dira:

- Abortu libre eta doakarako eskubidea.
- Haurdunaldiaren Borondatezko Etenaldiak osasun sare publikoan egitea.
- Berme sanitario eta juridiko guztiak abortatzen duten emakume eta interbentzioetan parte hartzen duten langileentzat.
- Abortua eskubideren finkatzea.
- Antisorgailetarako doakarako eskubidea emakume guztientzat nahikoak izango diren osasun baldintzetan.
- Heziketa sexuala esparru guztietan emakumeek amatasuna libre eta nahita erbaki dezaten eta euren sexualitatea laketgarri eta inposaketaren mende izan ez dadin.

Emakumeen taldea ■

La crisis y sus consecuencias

Esta crisis, como las anteriores, golpea a los sectores más desprotegidos del mundo laboral y, entre ellos, uno muy importante es el de las mujeres. Como botón, una muestra: el sector de la limpieza.

arian. Como punto de partida, ¿qué características propias diferencian al sector de la limpieza?

Paki: La inmensa mayoría de las personas que trabajamos en la limpieza somos mujeres. Los sectores feminizados gozan de muy poco reconocimiento social, es sabido, y la limpieza es el ejemplo, tal vez más claro, donde puede visualizarse este fenómeno.

Esta falta de reconocimiento social, ha contribuido históricamente a que seamos un sector con elevada precariedad, subrogaciones, contratos a tiempo parcial...; bajos salarios y peores condiciones laborales, en general, que otros sectores.

arian. ¿Cuáles son los efectos de la crisis en este sector?

Paki: La repercusión más importante de la crisis económica se produce en el empleo. Esto es común a todos los sectores. La diferencia reside en el “cómo” se produce este efecto en la limpieza.

En principio, son las empresas clientes de las contratadas de limpieza (bancos, empresas públicas, oficinas, etc.) las que, apoyándose en la crisis económica, deciden recortar gastos y contratar menos servicios.

Las empresas de limpieza, en absoluto se plantean asumir esta baja de producción sin reducir empleo. Reaccionan, por el contrario, aplicando reducciones de jornadas y rescindiendo contratos con toda la facilidad que les permite un sector tan precario. En la limpieza, muy pocas trabajadoras, tienen un contrato indefinido a tiempo completo. La mayoría de los contratos que se hacen

son por obra y servicio y a tiempo parcial, lo que les facilita esta regulación encubierta. Ni siquiera tienen la necesidad de plantear expedientes, el colchón de la precariedad les es suficiente.

Además, en otros sectores productivos, puede darse una mayor flexibilidad por parte de la patronal, en asumir un excedente de mano de obra, pero no en la limpieza, donde existe la cultura de la subrogación.

arian. ¿Qué medidas se pueden proponer para salir de esta crisis con el menor coste posible desde el punto de vista de nuestros intereses como trabajadoras?

Paki: En principio, como medidas paliativas a la crisis, deberían de servir las que se toman en otros sectores: resistencia sindical a la pérdida de empleo, a la pérdida de condiciones laborales, a las flexibilidades. Pero, al tratarse de un sector tan disperso y atomizado, las dificultades a la hora de plantear una resistencia se multiplican. En este sentido, no podemos ser muy optimistas.

Como medida a largo plazo, y al margen de éstas u otras crisis, hay que pensar en cambiar las condiciones de las que hablábamos al principio: precariedad, subrogación, subcontratación. Y estas lacras sólo podremos erradicarlas cuando el trabajo en este sector empiece a valorarse socialmente de otra forma. Cabe hacerse una pregunta: ¿si más hombres trabajaran en la limpieza, estaríamos en las mismas condiciones?. El camino está claro: la igualdad. ■





Hemen ez dago inor sobran!

Politikarien oportunitateak egoera ekonomikoa aprobetxatzen du migrazio-politika gogortzeko, etorkinak are babesgabeago bihurtuz. Krisiaren diskurtso mediaticoaren aitzakian, jatorrizko herrialdera bueltatzea sustatzen ari dira, elkargarapenari laguntza ematen diotela esanez; egoera irregularrean dauden pertsonen atxiloketa arbitrario gehiago daude; eta etorkinak beraien interes ekonomikoaren arabera erabiltzen dituzte, bazterkeria egoerarekin jarraituz.

2008ko azaroaren 19an Atzerritarrei buruzko Legearen erreformaren Aurreproiektua onartu zen. Beste urrats bat etorkinen oinarritzko eskubideen aurka, eta Legea bera publikoki salatzen modukoa den arren, merezi du hainbat aspektu nabarmentzea, etorkinen ongizatean daukaten eraginagatik:

- Aurreko ahaideak senideekin berriz elkartzeko trabak jartzen dira, elkartuko den pertsonak epe luzerako egoitza-baimena edukitzea eskatzen dute, eta elkartzen den aurreko ahaideak 65 urtetik gora izatea. Neurri hori senideekin elkartzeko eskubidearen urraketa argi bat da, eta etorkinak guztiz integratu daitezkeen lortzeko beste oztopo bat. Denok behar dugu familia bat.
- Jatorrizko herrialdera itzultzeko prozesuetan, adin txikikoek ez dute abokatua izateko eskubiderik, eta kanporatzea aipatzen da legea hausten duten kasuetan. Hori Adin txikikoen Erantzukizun Penalaren Lege Organikoaren aurkakoa da. Gobernuak adin txikiko etorkinak kriminalizatzen ditu, eta ahaztu egiten dute, beste edozeren gainetik, adin txikikoak direla.
- Kanporatzearen dauden atzerritarrentzako zentroetan (CIES) denbora gehiago egon beharra, lehen 40 egun, orain 60. Horrela, askatasunaren oinarritzko eskubidearen aurka egiten da, arau-hauste administratibo soil batengatik. Are okerrago, ez daukate erregulazio bakar eta zentral bat, eta horrek are babesgabeago bihurtzen ditu.
- Beste arau-hauste larri batzuk gehitu dira, besteak beste, etorkinak egoera irregularrean egon daitezkeen eta herriko erroldan izena eman dezaten baimentzea, etxebizitza hori ez bada beraien benetako bizilekua. Neurri horrek osasunaren eta hezkuntzaren oinarritzko eskubideak ukatzen ditu.

- Erreformaren aurreproiektua gizarte erakundeen, eta orokorrean, herritarren aurkakoa da. Integrazioaren aldeko borroka arau-hauste administratibo larri bihurtzen du. Isunak 501 euro eta 10.000 euro artekoak ere izan daitezke, laguntza ematen diogun pertsona bakoitzeko.

Orain inoiz baino gehiago, gizarte eragileok gure indarrak batu behar ditugu, zera ESKATZEKO:

- Gobernuak Atzerritarrei buruzko Legearen erreformaren Aurreproiektua bertan behera utzi dezala, etorkinen eskubideen atzerapauso argia delako eta integrazioa zailtzen duelako.
- Gizarte erakundeok Atzerritarrei buruzko Legearen erreforma proiektu erreal eta duin batean aktiboki parte har dezagun. Proiektu hori benetako aurrerapeana izan behar da, etorkinen eskubideak aitortuko dituen eta gizarte erakundeak eta etorkinak kriminalizatuko ez dituen.
- Administrazioek adin txikiko etorkinen tutoretza beraien gain har dezatela, babes eta integrazio osoa bermatzeko baliabideak emanaz.
- Kanporatzearen dauden atzerritarrentzako Espainian dauden 9 Zentroak (CIES) itxi daitezela, errepresio eta marjinazio bidea baino ez direlako. Pertsona horiek arau-hauste administratibo bat baizik ez dute egin, ezaskatasuna kentzeko moduko delitu bat.
- Etorkinei ematen diegun harrera, laguntza eta integrazteko aukera guztiz despenalizatu dezatela; batez ere oso egoera babesgabean daudenei laguntzen diegunean: Egoera “irregularrean” daudenak.

Aurreproiektu horren bidez ezarri nahi duten migrazio-politikaren aurrean, gizarte erakundeok diskriminazioaren aurka eta eskubide-berdintasunaren alde lanean jarraituko dugu. Ez dugu amore emango eta migrazio-politiken gogortzea salatzen jarraituko dugu, jendea kanporatzen eta mugak ixten jarraitzen duten bitartean. ■

Arcelor-Mittal- Etxebarri



Pongamos en crisis el E.R.E.

En noviembre pasado, en ARCELOR – MITTAL la crisis la empezaron a pagar los sectores más desprotegidos: los jóvenes y las mujeres que estaban trabajando de eventuales en empresas auxiliares o en la limpieza. Seis meses después, nos ha llegado la hora a los hijos de la casa.

El 14 de mayo, la empresa, tras varias reuniones, llegó a un acuerdo con CCOO, UGT y USO en la Mesa Central de Negociación de Madrid (en la que no está ESK) sobre un E.R.E. basado en la reducción del 10% del salario bruto y disponibilidad para la empresa del 40% de las horas de toda la plantilla (12.000) hasta final de 2009. Según el acuerdo, estas medidas podrán prolongarse al 2010.

En principio, y según la empresa, a ARCELOR-MITTAL - Etxebarri sólo nos afectaría en un tren de laminación de hojalata que arrastraría a dos de los cuatro equipos de la línea del decapado. Hay que tener en cuenta que desde septiembre del año pasado la línea de galvanizado y un tren de laminación sujeto a la producción de la misma están parados.

La empresa, con el fin de reforzar sus argumentos en la presentación del E.R.E. y hacer visible la delicada situación que atraviesa en estos momentos de crisis, cerró la planta del 18 al 25 de mayo, mandándonos a casa con compensatorios y vacaciones.

Una maniobra que no nos pillan por sorpresa, pues era un secreto a voces.

La planta de Etxebarri se encuentra en una situación muy delicada, tanto por los años que tiene y la falta de inversiones en la mayoría de sus instalaciones, que se encuentran obsoletas, como por su envidiable ubicación: en una zona la que, progresivamente, el suelo industrial se está recalificando como urbanizable, haciendo que su venta aparezca como un ejercicio goloso justificable para salvar la economía de la empresa y sanear las cuentas.

Todo ello nos muestra un cuadro en el que, a largo plazo, parece que ARCELOR-MITTAL no tiene un verdadero interés en el planta de Etxebarri y la crisis y el E.R.E. marcan el escenario y el camino que le puede facilitar la labor.

Que no cuenten con ESK ni con la mayoría de los/as trabajadores/as para que paguemos de nuestro bolsillo la crisis que ellos han creado.

Ante esta situación, nos gustaría que la Dirección de ARCELOR-MITTAL (y, por ende, los sindicatos adlE.R.E.s), nos contestasen a una duda que nos ronda la cabeza y nos tiene sumamente preocupados: si en una primera instancia este problema no se solucionase y consumiéramos el paro, en una segunda etapa, ¿van a poner ellos de su bolsillo, sus mal disimulados millonarios beneficios, para mantener la continuidad de la planta y garantizar el empleo?.

Pero, más allá de esta duda más que razonable, para ESK está claro que el camino es otro. Es el que están marcando nuestros compañeros en la planta de Florange, movilizándose ante la falta de actividad en la empresa.

En estas circunstancias, se da la paradoja de que en este mismo mes ARCELOR-MITTAL, con el Sr. Mittal a la cabeza, tras presentar las cuentas en Junta de Accionistas, han declarado 6.900 millones de beneficios (en el reparto de beneficios, la familia Mittal se lleva 352 millones. En justicia, decir a su favor que no son euros, sino dólares... ¡pobrecitos!). Otro dato a tener en cuenta es, que en los últimos días, en el IBEX 35, ARCELOR-MITTAL ha sido una de las empresas que más ha subido en bolsa, con subidas del 5 y el 6% diarias. ¿Tendrá algo que ver con el acuerdo del E.R.E.?

*Antonio Rodríguez,
Juanma Elexpe ■*

Huelga

en las oficinas de Correos de Gipuzkoa

Durante el mes de abril, el ex-gerente de Red D. Ángel Flores, amparándose en una bajada del 8,14 % en las ventas, según sus estadísticas, pretendió reducir la plantilla en más de un 20 %, en algunas oficinas, recortando la contratación de todo tipo de ausencias, ya fueran de larga o de corta duración. Para ello, se atrevió incluso a ordenar a las Jefaturas de su área que cambiaran de turno al personal, de forma provisional y sin límite de tiempo, si con esto se podía ahorrar un contrato. Para colmo, y en las mismas fechas, se produce una reestructuración en la oficina de Eibar, con el resultado de la orden de Flores de cambio de localidad (provincia incluso) y turno de un funcionario.

Estos hechos originaron la convocatoria de paros de jornada completa, por parte de toda la representación sindical de Gipuzkoa (CCOO, ESK, UGT, LAB y ELA), para los días 8, 9, 11, 15, 16, 18, 22, 23 y 25 de mayo; es decir, viernes, sábado y lunes de tres semanas consecutivas.

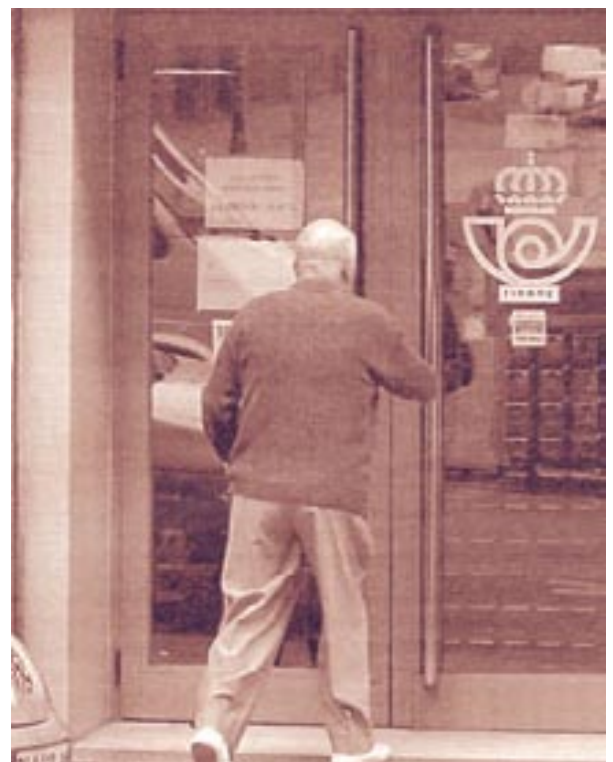
Tras la convocatoria, se normalizó la contratación, se contrató en Ermua, no se produjeron más órdenes de cambio de turno y cuando retiraron a Flores de la escena, sin desconvocar la huelga suspendimos la primera fase de los paros (8, 9 y 11 de mayo) para seguir con la negociación.

Pero en la última reunión del día 12 conocimos el cese de todas las Gerencias de Red, entre ellos el ínclito Flores. Sin una Jefatura al frente de la negociación con el suficiente peso como para firmar acuerdos (RR.HH. y RR.II. de Zona), la situación se hizo muy compleja. La propuesta última de RR.HH. fue la de acceder a lo que pedíamos (cobertura y retirada de las movilidades) hasta septiembre y retomar en ese mes la negociación para llegar a un acuerdo de cobertura con una estructura similar al de carterías. Esta propuesta fue aceptada el día 14 por la asamblea de trabajadoras y trabajadores de oficinas.

Con esta salida, somos conscientes, y así se comentó en la asamblea, del riesgo que corremos de que, sin Flores (que calentaba mucho el ambiente) y con una contratación más normalizada, sea difícil retomar la negociación con el tono de presión actual. Tendremos que trabajar, los sindicatos, para que esto no ocurra y, si es necesario, ampliar el conflicto y tratar de llegar a acuerdos a nivel de la Zona 3ª.

En el otro lado de la balanza, hay aspectos en esta movilización que deben ser valorados como muy positivos. Por vez primera el personal de oficinas de Gipuzkoa ha sido capaz de organizarse y hacer frente a medidas de recorte de plantilla y, lo que es más importante, de derechos. No olvidemos que en el borrador del III Convenio Colectivo, en negociación, que Correos ha presentado se recogen las movilidades y cambios de turno que Flores, el avanzado, ha pretendido colarnos en Gipuzkoa (artículos 22 al 25). Por primera vez se ha planteado como posible la consecución de un acuerdo de cobertura en el ámbito de red de oficinas. Y, aunque estaba cantado que con la unificación de las divisiones de Correo y Red cesarían algunas Jefaturas y Gerencias, no podemos asegurar que esta movida no haya influido en que se precipitaran los ceses. Y, además, todo esto sin coste económico alguno. Aunque, insistentemente, no debemos perder la tensión cara al mes de septiembre para lograr un buen acuerdo de cobertura de ausencias.

Antonio Pérez ■



Eroski gorriarazi

A spaldi honetan Eroskiren portaera ez du kooperatiba baten portaerarekin zerikusirik, enpresa pribatuen politika neoliberalak burutzen ari baita. Krisialdi honetan joera hau areagotu egin da, kooperatiban lanean ari diren sektore defaboratuenak erasotuz, azpikontratak hain zuzen ere.

Aurrekoak zerikusia du Limpiezas Impacto-rekin burutzen ari den jarrera dela bide; enpresa honek hainbat hipermerkatu, supermerkatu, bulego, eta abarretan egiten ditu bere lanak. Kooperatiba hau krisialdi gorrian sortu zen eskualdeko gazteei lanposturik eskaintzeko, egun beste aldera egiten du so enplegua prekarizatuz eta suntsituz.

Eroskik Elorriren duen egoitza nagusian lan egiten duten Limpiezas Impacto-ko 22 langileetatik, 16ri %40an murriztu diote lanaldia, eta Biltegi Nagusian aritzen direnei %20-25eko murrizketa egin diete. Honez gain, hainbat supermerkatutan kontrata kendu dute honek dakarren enplegu suntsiketarekin.

Bistan da Eroski ez dela egitate hauek zuzentzen dituen, Limpiezas Impacto-ren bidez egiten ditu. Baina ezin gaga memeloak izan, Eroski baita benetako arduraduna. Eroskik azpikontratari esaten dio lanorduak murriztu behar dituela, jakina da enpresa nagusiak azpikontratekiko duten indarra. Etekintzarreko urteen ostean eta kosteak murriztu behar direla premisa pean, neurrietako bat etekintzar horiek lortzeko erabiliak izan diren langileak kentzea da. Pertsona horiei ez zaie uzten lanaldiaren murrizketaz alderdi proportzionalaz kobratzea langabeziaren sarietan.

Baina egoera honen atzean pertsonak daude, zeinak krisialdi gogorrean enplegu prekario batekin geratzen diren eta hauen etorkizuna kolokan geratzen delarik. Langile hauei esan zitzaizen ordu gehiago behar zituztenean lehenak izango zirela euren lanaldiak osatzeko, baina bajak eman direnean, baja horiek ordezkatzea eskaini zaie baina kontraturik gabe eta kotizaziorik gabe. Eta langile hauek proposamen horiei ezetza eman diotenean kaleko jendea hartu dute langileak egoera prekarioan utziz eta emandako hitza bete gabe.

Hau dela-eta, eraginduriko langileok Eroskiko kooperatibistak jakinarazi nahi ditugu eta elkartasuna eskatu nahi diegu langile hauekiko. Honez gain, adierazi nahi diegu gure lanpostuen prekarizazioak euren zereginetan eragina izango duela, lanordu gutxiago eta lan zama berberarekin lanaren kalitateak nabarmenduko baitu.

*Limpiezas Impacto-ko
ESKren sekzio sindikala* ■

Eskola-jangelak

Hitzarmen duinaren alde **borrokatzen**

Eskola-jangeletako zerbitzuak 5.000 langile biltzen ditu EHAEn, hauetako %90 emakumeak gara eta Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak azpikontrataturiko enpresa pribatuetan egiten dugu lan. Hezkuntza Sailak enpresei 25 euro orduko ordaintzen die; guri, aldiz, 12 euro orduko ordaintzen digute.

Kurtso hasieran sektorean diren sindikatuek plataforma aldarrikatzaile bat osatu zuten sektoreko hitzarmen kolektiboari ekiteko. Errebindikazioen artean Hezkuntza Sailaren langileekiko parekatzea aurkitzen zen (egun, lan bera eginaz, %5 gutxiago kobratzen dugu), baita ere irailaren 1etik ekainaren 30era lanaldiak, bazkaltarrik gabeko denboraldiak prestakuntzarako erabiliz, erratioak jaitsiz edo kontratuak astean hamar ordukoak gutxienik izatea, lanaldien kontsolidazioa, eta abar.

Otsailean ikusirik ugazaberiak ez duela gure aldarrikapenen bat bere ere onartzen, sindikatuek langileak deitu zituzten asanbladak egiteko; hauetan mobilizazioaren beharra nabarmendu egin zen gure errebindikazioak lortu ahal izateko.

Hau dela-eta, apirilean hainbat mobilizazio egin genituen: enpresen aurreko aldean kontzentrazioak, apirilaren 21 eta 23ko lan-etenaldiak eta arrakasta handia izan zuen apirilaren 16ko manifestaldia Bilboko kaleetatik.

Mobilizazio hauen ondoren hilabete oso bat itxaron dugu ugazaberiaren erantzun positibo baten zain; baina hau eman ez denez, mobilizazioei ekin diegu berriro lan-etenaldietarako deialdiak plazaratuz: maiatzaren 28an eta ekainaren 2 eta 4an hain zuzen ere.

Maiatzaren 28ko lan-etenaldiak jarraipen handia izan zuen, nahiz eta enpresek hamaika toxikatzemanio-brarik egin, langileei mehatxuzko eskutitzak bidaliz edota hedabideei zein eskolei igorritako gezurrez betetakoak gure kontra jar zaitezten.

ESK-k Bizkaian soilik du ordezkaritza eta gure aldarrikapenak plazaratu ditugu, eta ez hori bakarrik, gure parte-hartze bizia, nahiz eta txikia, eraman dugu mobilizazio guztietara.

Ekainaren 4ko lan-etenaldian Lakuara joango gara Eusko Jaurlaritza berriari garbi eta argi adierazteko hemen gaudela, ez dugula asmorik amore emateko eta ikasturtea amaitzear bada ere, irailean gaiari indar handiagoz helduko diogula eta hor dagoela mugarik gabeko greba.

Txaro ■



La cura para los despidos: ¡Despedir al jefe!

Iniciado en el período de crisis de Argentina en 2001, hay un fenómeno que cada vez se está extendiendo más en las empresas que van al cierre o plantean el despido del personal: responder con la ocupación de la empresa. **Naomi Klein y Avi Lewis** (que elaboraron un documental sobre la experiencia en Argentina) muestran cómo este fenómeno se está extendiendo a las plantillas en América y Europa, que comienzan a formular las mismas preguntas que sus homólogos latinoamericanos. ¿Por qué tenemos que ser despedidos? ¿Por qué no despedir al jefe?

Irlanda

Una fábrica en la que los trabajadores hacen el legendario cristal de Waterford, fue ocupada durante 7 semanas cuando la compañía madre, Waterford Wedgwood, se declaró en bancarota después de ser adquirida por una firma privada de inversiones de EE.UU.

La compañía estadounidense ha puesto ahora 10 millones de euros en un fondo de indemnización, y se realizan negociaciones para conservar algunos de los puestos de trabajo.

Canadá

Con el colapso de los tres grandes de la industria automotora estadounidense, ha habido hasta ahora 4 ocupaciones de plantas por Canadian Auto Workers

durante este año. En cada caso, las fábricas estaban cerrando y los trabajadores no recibían la compensación que se les debía. Ocuparon las fábricas para impedir que se sacaran las máquinas, y lo utilizaron como medio de presión para obligar a las compañías a que volvieran a la mesa de negociaciones, precisamente la misma dinámica que en las tomas realizadas por los trabajadores y trabajadoras argentinas.

Francia

En Francia, ha habido una nueva ola de “secuestros de jefes” durante este año, en los que las plantillas enfurecidas han retenido a sus jefes en fábricas que se enfrentaban al cierre. Las compañías en cuestión, hasta ahora, incluyen a Caterpillar, 3M, Sony, y Hewlett Packard.

También, 1.000 trabajadores siderúrgicos perturbaron la reunión anual de accionistas de Arcelor-Mittal, la mayor compañía siderúrgica del mundo. Invadieron la central de la compañía en Luxemburgo, rompieron puertas y ventanas y se enfrentaron a la policía.

Polonia

También en esta semana, en el sur de Polonia, en el mayor productor de coque de Europa, miles de trabajadores enladrillaron la entrada a la central de la compañía en protesta por los recortes de salarios.

EE.UU.

Y luego tenemos la famosa historia de Republic Windows and Doors: 260 trabajadores ocuparon su planta durante 6 días que estremecieron al mundo en Chicago, en diciembre pasado. Con una habilidosa campaña contra el mayor acreedor de la compañía, Bank of America (“¡a ustedes los rescataron, a nosotros nos vendieron!”) y una masiva solidaridad internacional, obtuvieron las indemnizaciones que les debían. Y, además, la planta vuelve a abrir bajo nuevos dueños, produciendo ventanas de ahorro de energía. Todos los trabajadores y trabajadoras han sido vueltes a contratar con sus antiguos salarios.

La empresa Hartmarx, una compañía de 122 años de antigüedad que hace trajes de negocios, 650 trabajadores y trabajadoras votaron por la ocupación de su fábrica en Chicago contra la liquidación que el Banco quería hacer de la empresa. ■



Gran Bretaña

Victoria obrera contra la Ford

Alrededor de 600 trabajadores y trabajadoras de las plantas de Enfield, al norte de Londres, Basildon, Essex y de Belfast han estado luchando desde finales de marzo, cuando fueron despedidos/as sin previo aviso y sin derecho a indemnización por despido o pensiones.

Ford trató de evitar su responsabilidad, alegando que no adeudaba nada a la plantilla, pero la movilización de ésta le obligó a ofrecer cientos de miles de libras de compensación. Mucha gente recibirá 40.000 libras esterlinas o más. Es uno de los mayores pagos que Ford ha ofrecido.

Levent Adnan Enfield trabajó en el sitio durante más de 17 años: "Éste es un gran resultado para nosotros, hemos logrado vencer a una gran corporación. Ford y Visteon se han quemado los dedos. La amenaza de tomar medidas era el punto de inflexión para Ford. Esta oferta también establece un nuevo punto de referencia, si Ford intenta realizar despidos en otros lugares no podrá hacerlo. La gente puede ver ahora que, si se pone en pie una lucha lo suficientemente fuerte, puede ganar. "Ésta es una victoria para los trabajadores y trabajadoras; ya era hora de ganar alguna vez".

¿Cómo se logró la victoria? Los trabajadores y trabajadoras ocuparon las plantas y protestaron, realizando piquetes las 24 horas para detener a la administración de la empresa, demostrando que la acción es la mejor manera de obtener sus demandas. Cuando comenzó el conflicto, Ford alegó que no tenía la responsabilidad ante la plantilla. Sin embargo, la determinación de la lucha -combinada con las amenazas de propagación del conflicto, lo que hubiera costado millones a la empresa— significó que

Ford no podía continuar con esta mentira. Ford estaba a la defensiva y se podía haber ganado mucho más. Si la dirección nacional del sindicato hubiera movilizado a todo el sindicato detrás de las ocupaciones, se podrían haber garantizado los puestos de trabajo en Visteon.

Pero el hecho de Ford se haya visto obligada a pagar, es una fantástica victoria que demuestra el poder que tienen los trabajadores/as cuando se lucha. La mayoría quedó contenta por esta victoria. Pero no están totalmente satisfechos. "No salgo de aquí hasta que tenga el dinero", dice Marcia, en el piquete de huelga en Enfield hoy. "En ellos no se puede confiar. Hemos avergonzado a Ford y es por eso que tuvieron que volver a la mesa."

La lucha ha tenido un impacto grande entre la gente. "La oferta ha levantado el ánimo de todos nosotros", dijo Wez Ullah, un trabajador de Ford desde hace 14 años. "Ahora sabemos que podemos luchar y ganar, y vamos a tener una actitud más positiva en el futuro (...) lo único que a las empresas les preocupa son sus ganancias. Espero que esto tenga un impacto en los demás trabajadores".

"Nos hemos dado cuenta de nuestro poder", agregó Marcia. "Al principio, cuando eramos despedidos, la gente se iba a casa pensando que no se podía hacer nada. Pero al llegar a casa, al ver a sus hijos e hijas, pensaban: ¿cómo voy a darles de comer? Se dieron cuenta de que tenían que luchar. Y que formábamos un grupo que puede mover montañas".

Sadie Robinson ■





Sahara

36 urte zapalduta

Eaiatzaren 20an Frente Polisarioaren borroka armatua-
ren hasieraren 36. urteurrena ospatu zuten. 36 urteko
borrokaren ostean, Marroko, nazioarteko herrien kon-
plizitatearekin, Saharako herriaren aurkako genozidio
geldo baina gogor bat burutzen ari da, sahararrak bikti-
mak direlarik.

Marrokok, zigorgabetasunaz, ez ditu Nazio Batuen
erabakiak betetzen eta Saharako biztanleen giza eskubi-
deak behin eta berriro urratzen ditu Sahara Mendebalde-
ko lur okupatuetan. Gehiegikeria hauen azken biktimak
adin gutxiko sahararrak dira; hauek torturatuak dira
RASDko banderak astintzeagatik (ez ahaztu 5 urteko
umeez ari garela mintzo). Ez ditugu ahaztu gose greba
luzeak egiten dituzten preso sahararrak (azkena 56
egunetakoa) eta ezin ahaztu, batez ere, egoera larrian
den Yahya Mohamed El Hifed; baita ere desagertuak
daudenak, 500dik gora hain zuzen.

36 urte ondoren, sahararrek ezagutzen duten muga
bakarra 2.700 km.ko harresia da; harresia, pertsonen
aurkako milioi bat minez inguratuta dago, eta Alge-
riako errefuxiatuen eremutako erbestealdian zigortuak
direnak eta inbaditzaile marokorren errepresio bor-
titzaren mende bizi direnak bananduz eta zaurituz.

Joan den maiatzaren 16an, hainbat gizarte mugimen-
duk Bilbon manifestatu ginen honakoa salatu eta
aldarrikatzeko: nazioarteko herrien isiltasuna eta
pasibotasuna; herrialde okupatuan su-etena bete da-
din arduratzen den MINURSOk eta bertan bizi diren
sahararrak defenda ditzan nazioarteko legedia bete
dadin NBEk agindua behingoz eman dezan; Estatu
espainoleko gobernua salatu bestaldera so egiten bai-
tu gogorarazten zaionean Mendebaldeko Saharak bizi
duen gatazkan erantzukizuna duela eta Europar Bata-
sunari exijitu Marrokoekin negoziatzen ari den Estatu-
tu Aurreratutik Mendebaldeko Sahara ken dezan.

Maiatzaren 16an Bilboko kaleetatik gure ahotsak altxa-
tu genituenok garbi eta argi utzi genuen Saharako he-
rriak autodeterminatzeko duen eskubidea. Baldinbai-
tere amaituko al dira Saharako herriak 36 urte hauetan
pairatzen ari den sufrimendua zein okupaturik diren
beste herriena. ■



Protección de datos en el ámbito laboral

La cantidad de información que se contiene en las bases de datos informatizadas podría provocar que nos convirtiéramos en personas absolutamente transparentes, en el sentido de que, de un modo relativamente sencillo, se podría tener acceso a todo tipo de información relativa a nuestra vida privada. Con el objeto de evitar este problema y proteger así las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas, especialmente el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar, se aprobó en 1999 la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

La LOPD, establece una serie de obligaciones legales que deben respetar todas las personas que recopilen y traten datos de carácter personal, siempre que incorporen estos a ficheros automatizados (o bases de datos).

Igualmente, recoge la necesidad de adoptar medidas de seguridad para proteger estos datos, tales como la realización de copias de seguridad, auditorías realizadas para comprobar el estado de tales ficheros o controles periódicos sobre las medidas adoptadas.

Los tipos de medidas seguridad que se articulan para la protección de los datos, dependen de la relevancia de éstos:

Nivel básico: se prevé cuando los ficheros contienen datos personales tales como nombre, apellidos, dirección o teléfonos.

Nivel medio: se contempla para aquellos casos en que los datos a tratar consisten en datos de servicios financieros, infracciones administrativas, infracciones penales, datos de la Hacienda Pública, o datos de ficheros de solvencia patrimonial o de crédito.

Nivel alto: se prevé cuando se trata de ficheros que contienen datos de carácter personal referentes a ideología, religión, creencias, afiliación sindical, origen racial o étnico, vida sexual, o datos relativos a la salud.

La nueva normativa para la protección de datos detalla una serie de derechos de los y las titulares de los datos almacenados. Así entre los principales derechos que se reconocen, se encuentran los siguientes:

- El de acceder a los datos que se han facilitado, por ejemplo para ver si se ajustan o no a la realidad.
- El de rectificar los datos cuando éstos presentan errores.
- El de cancelar los datos cuando se considera que se está tratando de forma inadecuada.
- El derecho a solicitar que no se dé ningún tipo de tratamiento a los datos que han sido facilitados.

Para ejercitar cada uno de estos derechos, se contempla en la nueva normativa un procedimiento específico, estableciéndose también diferentes plazos en las acciones de defensa de cada uno de ellos.

Sin embargo, esta Ley, de una gran importancia por todo lo que significaba en ese momento, presenta algunas disfuncionalidades en el ámbito laboral, provocadas por el hecho de ser una Ley general, con intención de aplicarse por igual en todas las ramas del derecho, y que no prestó especial atención a las particularidades que presentan determinadas áreas jurídicas, como, por ejemplo, la laboral. La Ley establece, como uno de los principios básicos en torno al que desarrolla toda la regulación, el principio del consentimiento de la persona afectada. Existen algunos casos muy concretos en que dicho consentimiento incluso no será necesario, pero lo cierto es que, en la inmensa mayoría de supuestos, el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá siempre el consentimiento inequívoco de la persona afectada (art. 6.1 de la LOPD).

Un consentimiento que debe entenderse como aquella manifestación de voluntad, libre, inequívoca, específica e informada, mediante la que la persona interesada consiente el tratamiento de datos personales que le conciernen. Por su parte, el artículo 7 de la Ley prevé una garantía más cuando establece que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias y que, en los casos en que se proceda a recabar el consentimiento en relación con este tipo de datos, se deberá del derecho a no prestar tal consentimiento. Igualmente, en el apartado segundo del mismo artículo 7, se establece que sólo con el consentimiento expreso y por escrito podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias (art. 7.2 LOPD). Idéntica protección a la que se ofrece a los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual. Pues bien, de todo lo que acabamos de exponer, puede observarse cómo la LOPD establece un régimen diferenciado en función de cuáles sean los datos objeto de tratamiento. Así, por ejemplo, el artículo 6 excluye la necesidad de consentimiento en el ámbito laboral para aquellos datos que, según la Ley, merecen un menor grado de protección y que son plenamente necesarios para el mantenimiento de una relación laboral, como pueden ser el nombre, fecha de nacimiento, DNI, domicilio, etc.

Ahora bien, cuando pasamos a analizar la protección que la ley dispensa a aquellos datos denominados especialmente sensibles es donde pueden surgir los problemas.

Es conocida la situación de desigualdad entre las partes de un contrato de trabajo y la posición de fuerza que tiene el empresario respecto al trabajador o trabajadora en el momento de negociar y firmar un contrato laboral. Frente a las vulneraciones que pueden cometerse en materia de protección de datos, la Ley de Protección de Datos establece una serie de sanciones cuyas repercusiones se hacen depender directamente de la gravedad de las infracciones cometidas, tanto por quienes son directamente responsables como por quien se encarga del tratamiento de los ficheros que almacenen los datos de carácter personal.

Así, las infracciones pueden calificarse como:

Leves: Entre éstas se incluirían, por ejemplo, el no atender la solicitud de derechos de la persona titular de los datos tratados. En este caso, las sanciones a imponer consistirían en multas que podrían oscilar de 601,01€ a 60.101,21€.

Graves: Se incluirían conductas tales como la creación de ficheros automatizados de datos personales sin el consentimiento de las personas titulares. En estos supuestos la sanción consistirá en una multa que oscilará entre 60.101,21€ y 300.506,05€

Muy graves: Se podría destacar, por ejemplo, la recogida de datos de forma fraudulenta o engañosa. En estos casos las sanciones pueden oscilar de entre 300.506,05€ a 601.012,10€.

Defendemos que el criterio principal debería ser siempre el de que los datos requeridos sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades para las que se pretenda recogerlos, sin que se pueda legitimar el tratamiento de determinado tipo de datos por el hecho de que haya existido el consentimiento presuntamente libre del afectado o afectada. Evidentemente, parece muy difícil de justificar que los datos sobre la ideología, religión, creencias, origen racial, salud o vida sexual de los trabajadores/as puedan considerarse pertinentes en el contexto de una relación laboral.

Imanol Saez Mendizabal ■

ekainak 28



**gay, lesbiana eta
transexualen
askatasunerako
eguna**