

Esk

arian

102. zka.
Uztaila, 2009



¿Diálogo social o movilización?

**GAROÑA
ITXI ORAIN!**

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

Diálogo social: el mal camino

6

Mientras los datos de la crisis económica siguen su escalada ascendente, el Gobierno, la patronal y los sindicatos siguen hablando del diálogo social como la fórmula idónea para salir de la crisis. Y si bien resulta comprensible que la patronal quiera el diálogo social para introducir sus propuestas, la obcecación de CCOO y UGT en esta vía, cuando el Gobierno habla ya de "nuevo contrato de trabajo" resulta obscena.



Mujer y emigración

12

¿Qué pasa con las mujeres inmigrantes que viven y trabajan en la CAPV? De toda la población inmigrante de la CAPV el 48.6% son mujeres, en su mayoría de América Latina. De todas estas mujeres, más de la mitad, el 55.1% trabajan en el Servicio Doméstico y en el sector de cuidados. Y la incorporación de las mujeres autóctonas al trabajo asalariado conlleva un incremento del número de mujeres inmigrantes en esas tareas.



Genero borroka

14



UNTZA SLren Residencia Iturbeko langileak urte luze bat daramatzate borrokatzen udaleko langileekin parekatuak izan daitezten. Borroka honek eztabaida piztu egin du sindikatuaren hainbat esturketan ea genero diskriminazioa den ala ez. Eta ondorioa da genero borroka bat dela.

Krisia areagotzen

18



EREkin hasi zirenean jende guztiak usten zuen enpresen egoera kritikozko soluzio-bide bat zela eta ez zen erresistentzi handia egin. Gehienak erresistentzirik gabe onartuak izan ziren. Baina egoera okertu egin da eta bere garaian altxatu ez ziren erresistentziak egun eraikitzen hasi behar gara.

Elkarrizketa soziala: inorako bidaia

Maiatzaren 21eko greba orokorrak, mobilizazioaz haraindi, krisitik ateratzeko estrategia sindikalaren inguruko eztabaida mahai-gainean jartzeko balio izan du. Testuinguru honetan, CCOO eta UGTk estrategia sindikalaren inorako bidea zehaztu dute, elkarrizketa sozialaren bidea hain zuzen ere.

Alde batetik, ugazaberiak eta PSOEren gobernuak krisiaren galerak sozializatzeko eta ugazaberia eta bankaren etekinak bermatzeko asmoz elkarrizketa sozialaren aldeko eraso eraman dute. Zein elkarrizketa soziala nahi du ugazaberiak enplegua suntsitzen duenen, enpresak ixten direnean, lan baldintzak prekarizatzen direnean? Zein elkarrizketa soziala nahi da Gobernuak banka eta ugazabei diru-kopurutzarrak ematen sizkietenean, eskubide hori behar sozialak asetzeko ukatzen direnean?

Bigarrenik, langile eta herri sektoreentzako soluzio-bide faboragarrientzako onuragarri izango den elkarrizketa sozial baterako egun ematen ez den indar korrelazioa sortu egin behar da. eta hau oso ondo dakite CCOO eta UGTk.

UGTen idazkari nagusia den Candido Mendez-ek horrela aitortzen zuen enpleguaren defentsan 750 adituen agiria aurkezterakoan. Sindikatuok 'setio itogarria jasaten ari gara'. CCOOtako Ignacio Fernandez Toxo-k horrela aitortzen zuen bere Batzorde Konfederalaren aurrean: 'elkarrizketa sozialak ez du bere unerik goxoen bizi'. Zergatik? Ugazaberia 'mendira bota delako' eta Gobernuak ez duelako gizarte neurririk itaundu sindikatuekin, hobekiago esango, ez dielako apurrik eman.

Testuinguru honetan logikoena mobilizazio sozialerako ildoak defendatzera litzateke, ugazaberia eta gobernuaren edo gobernuen aurrean (Eusko Jaurlaritza kontutan hartzen badugu) euren bitartekaritza sendotzeko, bestela, negoziazio mahaira joatea eske aritzea baita. Zer besterik egin daiteke aldeko indar-korrelaziorik gabe?

Honez gain, bat CEOE edo Zapatero presidente, Confebask edo Patxi Lopezen azalean jartzen bada ez du ahalegin handirik egin beharko elkarrizketa sozialean. Sindikatu hauek azken hilabeteotan edozein mobilizazio orokorren kontra azaldu duten egoskorkeria negoziazio mahairako debaluazio-elementu bihurtu zaie. Zein arrazoi dute ugazaberiak eta gobernuak erabateko eraldaketa emateko mahaiaren bestaldean esertzen direnak erabat debalutatuta esertzen direnean?

CEOE, Confebask, Zapatero edo Patxi Lopezen gobernuak arreta handia izango dute CCOO eta UGT apurren batekin atera daitezkeen, baita promes eta hitz ponpoxo batzuekin, eta honela ziurtatu sindikatu hauek bilerak egiten jarraituko dutela edozein gizarte mobilizazioa errefusatu eta mobilizazio eta borrokaren alde egiten duen sektoreekiko kontrapisuarena egiteko. Baina hori inorako bidea da. Krisitik ateratzeko mobilizazio eta borrokaren bidea baino ez baitago. ■

El euskara en consenso y en libertad,

SÍ, pero ta

El número de personas bilingües ha aumentado en los últimos años: con un gran crecimiento en la CAPV, aumento más moderado en Nafarroa y descenso en Iparralde, todavía la mayor parte de la población mayor de 16 años (58,9%) es castellana monolingüe. Si a esto sumamos el contingente que presenta dificultades serias para hablar bien en euskara, resulta que tres cuartas partes de la población no poseen “capacidad suficiente” para desenvolverse en este idioma.

Por otra parte, en el ámbito educativo, durante estos años, la demanda de la enseñanza en euskara ha ido en aumento sin cesar en los tres territorios de la CAPV, así como en Nafarroa. Y eso a pesar de que las administraciones hayan puesto impedimentos más de una vez, en especial en Nafarroa.

Ante esta situación, somos conscientes de que es hora de adoptar medidas, fijar unas bases claras, tanto dentro de la comunidad educativa como entre los agentes políticos, para poder avanzar en la normalización lingüística. Se debería proteger y alejar el euskara del enfrentamiento político, al tratarse del patrimonio de toda la sociedad vasca. En el momento en que seamos conscientes de que es la lengua de todas y todos y no un instrumento para la confrontación, el euskara tendrá su futuro encarrilado.

Es indudable que sin el apoyo popular que ha tenido el euskara no se hubiera podido avanzar en su normalización del euskara como se ha hecho y hay que admitir que de no ser por los euskaltzales, el euskara estaría casi extinguido. Para seguir avanzando es imprescindible contar con la voluntad favorable de la sociedad vasca. En el camino recorrido estos últimos años, muchas personas y colectivos se han sumado a este empeño por impulsar el euskara. Es necesario seguir sumando adhesiones y atrayendo a quienes hasta ahora no lo han vivido como algo necesario e importante. Pero también existe un sector político y social que, no compartiendo ese objetivo, ha sido muy beligerante con el proceso de normalización del euskara. En este sentido, estará actuando cínicamente quien reivindique tolerancia y muestras de respeto hacia el euskara pero, en la

práctica, ponga trabas a la hora de construir una sociedad realmente bilingüe. Toda la sociedad debe asumir que no es posible construir una sociedad bilingüe sin ciudadanas y ciudadanos bilingües.

De cualquier modo, tendremos que prestar mucha atención en este momento, en el que la política lingüística y el debate acerca de los modelos lingüísticos están al rojo vivo en la CAPV, Nafarroa e Iparralde, es decir, en toda Euskal Herria. Ante ello, nuestra posición es clara, vamos a seguir exigiendo medidas que realmente garanticen la normalización del euskara y no vamos a admitir retrocesos ni intentos de bloqueo al respecto. Frente a quienes, con actitudes pasivas o abiertamente beligerantes, hablan de la situación de riesgo del castellano o que no se puede cambiar el sistema de modelos, únicamente para obstaculizar cualquier avance en la normalización lingüística del euskara, nos reafirmamos en nuestra apuesta por seguir profundizando en ella y por lograr un bilingüismo real.

En este sentido, resulta curioso escuchar denuncias sobre la imposición del euskara, cuando hoy todavía en muchos ámbitos no están garantizados los derechos lingüísticos. Al contrario, quien sufre imposición es aquella o aquel que no puede vivir o estudiar en euskara. Aquí, si alguna lengua se encuentra en peligro, esa lengua es el euskara y todo lo demás son ganas de querer confundir.

Por otro lado, en lo referente a la enseñanza-aprendizaje de las lenguas, no debemos olvidar que, además de conseguir la normalización del euskara, la escuela de hoy, con vistas a un futuro plurilingüe, debe incluir al menos una tercera lengua en el currículum. Pero a este nuevo contexto no se le debe hacer frente encendiendo una rivalidad entre las lenguas o extendiendo la implantación del inglés en detrimento del euskara. Debemos tener claro que las lenguas no son rivales entre sí. Corresponde a la escuela el desafío de conseguir que el alumnado adquiera competencias en lenguas extranjeras, pero a su vez garantizando dichas competencias también en las dos lenguas oficiales. En este sentido, teniendo en cuenta que el conocimiento y uso so-

También en igualdad

cial del castellano están plenamente garantizados, se han de incrementar los esfuerzos y las medidas positivas a favor del euskara. Por lo tanto, para conseguir el bilingüismo real es necesario dar prioridad al euskara, que es la lengua más débil.

Para conseguir la convivencia entre lenguas y el plurilingüismo se ha de abrir un profundo debate, tanto en la escuela como en la sociedad, para que junto con el castellano y el euskara también estén presente el francés o el inglés, tanto en las escuelas como en la universidad. En ese debate, entre otras cuestiones, se debería de hablar de metodología comunicativa y de expresión oral y, al mismo tiempo, fijar los conocimientos mínimos para cada lengua, tomando como modelo el Marco Europeo de Referencia de las Lenguas.

Para el euskara siempre será beneficioso intentar buscar un acuerdo dentro de la sociedad, pero admitir el derecho de veto a alguien puede suponer la paralización del proceso, ya que de ese modo se le brindaría la oportunidad de bloqueo. Necesitamos el euskara en consenso y en libertad, por su-

puesto, pero también en situación de igualdad, cosa que no sucede hoy en día. En efecto, cualquiera puede apreciar que la lengua vasca no se encuentra en la misma situación que el castellano en la CAPV, ni en Nafarroa; menos aún en Iparralde respecto al francés. Por lo tanto, algunos sectores lo que deben mostrar es más coherencia práctica, en sus aparentes llamamientos a favor del euskara.

Al fin y al cabo, en nuestra opinión, en caso de que no sea posible el camino del acuerdo mayoritario, se debería de tomar como referente la voluntad que la mayoría de la sociedad ha manifestado una y otra vez, para hacer frente a las dinámicas de obstrucción. También en este caso, lo que la mayoría de la sociedad expresa va por delante de los intereses de los partidos políticos, ya que quienes muestran una tendencia clara en contra del euskara son una minoría sociológica en todos los territorios y, asimismo, hay, según diferentes indicadores, una clara postura favorable en la sociedad a favor de la lengua vasca.

STEE-EILAS ■



Frente a la crisis

¿Diálogo social

Méndez (UGT) y Fdez.Toxo (CCOO) en la presentación de "El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible".

Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, afirmó durante las jornadas "El sindicalismo en tiempos de crisis, una respuesta globalizada", celebradas en Navarra el 9 de junio, que su sindicato "apuesta por la economía, el empleo y la cohesión social". Sin embargo, en su Consejo Confederal tuvo que reconocer que "el diálogo social mantenido hasta la fecha no sólo no ha arrojado resultados positivos sino que ha cosechado sonoros fracasos: no se ha podido renovar el ANC (Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva) —por la actitud agresiva de la patronal—, mientras que el Gobierno decidía aumentar la protección al desempleo e incentivar la contratación sin el acuerdo de sindicatos y organizaciones empresariales." El diálogo social, concluía, "no pasa por su mejor momento."

Por su parte, Cándido Méndez, en el acto de presentación del manifiesto "El trabajo, fundamento de un trabajo económico sostenible", afirmaba que "los sindicatos estamos padeciendo un cerco asfixiante", para concluir que "quienes han pretendido comprimir la sociedad en el mercado y, a su vez, reducir la economía real estrictamente a la evolución de las cotizaciones en Bolsa, y han menospreciado la centralidad del trabajo y la economía productiva, son los que nos han llevado a esta situación y los que quieren volver a restaurar ese mismo sistema económico inviable, que ya no se puede sostener y que hay que reorientar, buscando un nuevo patrón de crecimiento económico."

Así pues, con una patronal agresiva y un gobierno que sólo entiende la relación con los sindicatos como una relación subordinada a sus políticas, hasta el punto de que éstos se sientan asfixiados, la prime-

ra pregunta es por qué se ha llegado a esta situación y, la segunda, cómo salir de ella. Y el por qué parece claro: la debilidad del movimiento obrero y del sindicalismo; una relación de fuerzas en la que la patronal se siente fuerte, impune, y el (los) gobierno (s) no sienten ninguna presión social. Y el cómo salir, también: para modificar esta situación, el único escenario posible para el movimiento sindical, para los trabajadores y trabajadoras, es el de la movilización social, porque sólo a través de ella se puede modificar la relación de fuerzas.

Sin embargo, CCOO y UGT no quieren oír hablar de una movilización general; ni siquiera de impulsar una campaña de movilizaciones contra la agresividad de la patronal y para forzar un cambio en las políticas gubernamentales.

No hay más que ir a la hemeroteca para comprobarlo. Un día sí y el otro también, ambos secretarios generales han negado la mayor con la misma letanía: "no hay razones para convocar una huelga general mientras los derechos de las trabajadoras y trabajadores no se sientan vulnerados". Y la pregunta es sencilla: ¿los cuatro millones de personas en paro no son una vulneración de derecho básico?. Podríamos seguir con la lista de derechos vulnerados: la flexibilización de las jornadas laborales, las pérdidas de salario en torno a los E.R.E.s, los cierres temporales de las empresas, etc. Pero el problema no está ahí, en la falta de "razones" para movilizar, sino en la estrategia, la del diálogo social, errática de esos sindicatos.

Esta realidad, a nivel estatal, es la misma que padecemos aquí y, allí como aquí, las dos Confederaciones están empeñadas en impulsar el diálogo



Movilización con motivo de la huelga general del 21 de mayo.

social con patronal y gobiernos para llegar a no se sabe qué acuerdos, como alternativa a una dinámica de oposición firme a los planes de la patronal. Así que la pregunta es obligada: ¿qué sentido tiene el diálogo social? La crisis que estamos padeciendo es de calado y todo el mundo está tomando posiciones en torno a un elemento central: ¿quién ha de pagar la crisis? Desde la patronal la respuesta es clara: sólo se puede salir con una profunda (contra)reforma laboral, desgravando a las empresas (en las tasas impositivas, en las cotizaciones a la seguridad social...) y garantizando las reconversiones que ponga en marcha.

Desde instituciones internacionales como el FMI, el Banco Mundial, pero también el Banco Central Europeo, se repite ese mismo discurso pero con un poco más de decoro. Y desde el Gobierno de Zapatero se niega (como Pedro en la última cena) que se abaratará el despido en un amago de diferenciarse de la patronal, al mismo tiempo que una institución a su cargo (el Banco de España) se hace eco de las demandas empresariales. Y, para más inri, el grupo de trabajo que preparó el informe para la última reforma laboral del Gobierno de Zapatero, también va en la misma dirección.

Por lo tanto, resulta bastante incomprensible que en una mesa de tres (patronal – gobierno – sindicatos), cuando dos (patronal y gobierno), aunque a distinta velocidad, van en la misma dirección, se pueda llegar a un acuerdo sobre una salida a la crisis favorable a las y los trabajadores.

De esta situación (tiene razón Cándido Méndez, “asfixiante”) no se sale con sesudos informes avalados por 750 expertos, sino recomponiendo una relación de fuerzas contra la patronal y los gobiernos;

haciendo que la mayoría social que constituimos la clase obrera y los sectores populares se traduzca en una movilización social que responda, tanto en el día a día a la ofensiva patronal (E.R.E.s, flexibilización de condiciones de trabajo, etc.), como a través de una movilización general que confronte las demandas de la patronal y las políticas de los gobiernos. Sólo así se puede modificar la actual relación de fuerzas y empezar a hablar de una solución que garantice el empleo y la cohesión social y oriente la economía hacia un desarrollo basado en las necesidades de las personas y el respeto al medio ambiente.

Lo contrario es ir a la mesa de diálogo a recoger migajas. Desde el inicio de la crisis hasta ahora, el Gobierno ha puesto en manos de la patronal y de la banca el 20% de la Renta Nacional frente a un 1% para ayudas familiares. Previsiblemente, en el diálogo actual avanzará algunas migajas más para atender a la gente en paro sin ningún tipo de recurso a cambio de un compromiso sindical sobre una salida a la crisis en beneficio del capital, lo cual nos dejará peor de lo que estamos.

Y, entretanto, la crisis social se agudiza. Los expedientes de suspensión derivan en expedientes de rescisión y la necesidad de una respuesta social, solidaria, con los sectores afectados, adquiere más urgencia que nunca. Por ello, tras la movilización del 21 no hay espacio para el diálogo social, sino para la movilización: para impedir que la patronal campe a sus anchas, para solidarizarse con los sectores afectados y para hacer que las políticas públicas giren 180°. No hay otro camino.

Isabel Castro ■

LANE - Enpleguaren aldeko
mundu mailako ituna

Soluzio-bide faltsuak

Ekainaren 19an, Genevan bilduriko Lanaren Nazioarteko Erakundearen urteroko Konferentzian, gobernuek, sindikatuak eta ugazaberiak krisitik ateratzeko moduaren inguruko akordio batera heldu ziren. Akordioak dio ekonomia 'justizian eta sostengarritasunean' oinarritu behar dela, gobernagarritasun global eragingarri eta koherentea izan behar dugula eta 'finantza sektorea ekonomia errearen mende' egon behar dela, 'lanpostuak sortzeko egitasmo publikoen garrantzia... langabezia direnrentzako laguntzak...' azpimarratuz, eta horretan geratzen da.

Krisiari amaiera emateko ez du akordio zehatzik adierazten. Eta larriago dena, 170 herrietako 170 milioi langile ordezkatzeko duen Nazioarteko Konfederazio Sindikalak ez du eragozpenik jarri akordioa eman dadin. Kezkagarria, zeren bere txostenean dio Munduko Banku eta Nazioarteko Diru Funtzaren erreformen inguruan itaundutakoa, Londonen apirilaren lehen egunetan bildu ziren G-20ko gobernuen konpromisoaz haraindi ez doala, orain arte emaitzarik ikusi ez direla. ■



El inspector de la Policía Nacional Eduardo Puelles García ha sido asesinado hoy en Arrigorriaga (Bizkaia) mediante la colocación de una bomba lapa en su vehículo, presumiblemente por parte de ETA.

ESK quiere mostrar públicamente su frontal rechazo a este nuevo asesinato y su solidaridad a la familia y amistades de Eduardo Puelles.

Comisión General de ESK

19 de junio de 2009



Refugiados ambientales o la barbarie del capitalismo del siglo XXI

Hasta hace poco, el término "refugiado" se ceñía a la persona que abandonaba su país por motivos políticos o económicos y la crisis medioambiental se leía en términos de agotamiento de recursos del planeta o de desastres naturales con efectos coyunturales sobre la población. Sin embargo, la crisis climática está adquiriendo tal dimensión que, recientemente, un estudio de la ONU alerta de que para el 2050 nos podemos encontrar con 250 millones de personas calificadas en lo que se denomina "refugiados ambientales".

Es decir, poblaciones enteras que mueren o se ven desplazadas de sus lugares de origen a causa de los desastres naturales provocados por la crisis climática: en 2008 140.000 personas muertas y 800.000 desplazadas en Birmania, 600.000 en la Guayana francesa, etc. Y la crisis climática es una marea que se extiende a todo el planeta, situándonos ante un drama humano de primera magnitud que sitúa la lucha por la justicia climática en el primer plano de nuestra agenda.

Máxime, cuando el objetivo de las alternativas de los ámbitos institucional y empresarial es hacer del medio ambiente un valor bursátil, para que las potencias compren el derecho a seguir contaminando y destruyendo el planeta. ■

La movilización



de CCOO y UGT

Tras seis meses en los que CCOO y UGT no han parado de afirmar que, mientras los derechos de los trabajadores y trabajadoras no se sintieran amenazados (¿las cuatro millones de personas en paro no son suficiente amenaza?) no había razón para ir a una movilización general; después de que las empresas (incluso con beneficios) iniciaran una carrera contra-reloj para ver quién se llevaba un E.R.E. a casa, flexibilizando y precarizando aún más las condiciones de trabajo; un mes después de arremeter contra la convocatoria de Huelga General por ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE e HIRU contra la agresividad de la patronal y las políticas de los gobiernos; ahora entienden que ha llegado la hora de movilizar. Porque la “ofensiva patronal es brutal”, que diría Ignacio Fdez. Toxo, secretario general de CCOO.

Sólo que su movilización se reduce a la de 700 expertos que se muestran contrarios a cualquier contrarreforma laboral. 700 expertos opinando frente a toda la maquinaria empresarial, institucional y gubernamental que pueden dormir tranquilos porque ni CCOO ni UGT parecen por el momento interesados en generar una movilización de masas que ponga freno a tanta impunidad, como la que estamos viendo estas últimas semanas en las que resulta costoso diferenciar entre el discurso de la patronal (sea la CEOE, el Banco Santander ...) y la de algunos representantes institucionales. ¿Hasta cuándo? ■

Birmoldaketek osasuna kaltetzen dute

Health restructuring – Hires-en txostenak dio krisiaren ondorioz ematen diren birmoldaketek langileen estresa eta arrisku sikosozialak areagotzen direla. Kale gorrian geratzen direnenak ez ezik euren lanpostuetan jarraitzen dituztenenak ere. Enpleguaren iraunkortasuna kolokan jartzen duen mehatxuak osasunarentzat arrisku-elementu bat dakarkigu, zeinari ez zaion arretarik ematen, ez enpresen ipuspuntutik ez sindikatuen aldetik ezta instituzio publikoen eskutik, kontutan izanik azken hauek direla langileen osasun mentala zaindu behar dituztenak eta lanpostuarekiko segurtasun eza arrisku-faktorea dela.

Europar Batasunak finantzatu duen txosten honek krisiaren ondorioz emango diren saihestezinezko birmoldaketen eraginak leuntzeko erak aurkitzen saiatzen da enpresei, sindikatuari eta gobernuei aholkuak emanaz, baina batez ere enpleguaren iraunkortasuna elementu zentralizat hartzen du; honek beste arrazoi bat ematen digu birmoldaketen aurka aritzerakoan eta kalitatezko enplegu iraunkorraren alde egiterakoan. ■



**EUSKAL
PRESOAK
EUSKAL
HERRIRA**





“Brotos verdes” en la economía

Cortina de

Reconozco que la actitud que mantengo ante cualquier noticia relacionada con la crisis económica es, cada vez, más prevenida. Casi me preocupo más, de entrada, en analizar de dónde emana la noticia y lo que pueda haber en la trastienda de la misma, que la noticia en sí y lo que aporta sobre los hechos que en ella se recogen. Quizás un comportamiento de este tipo, si se alarga mucho en el tiempo y se generaliza a cualquier tipo de noticias, puede conducir a modelar una conducta paranoica, pero, por ahora, es un inevitable mecanismo de autodefensa a todo lo que nos está cayendo encima con la crisis.

Con la famosa referencia a los “brotos verdes” me ocurre lo que acabo de decir en el párrafo anterior. Puede ser que, tirando de determinados indicadores económicos, se pueda certificar que, en el primer o segundo trimestre del año en curso, la crisis haya tocado fondo y que a partir de ahora se inicie la senda de la recuperación económica. Sin embargo, este hecho, con ser un dato objetivo, admite lecturas interesadas que, difundidas convenientemente, van dirigidas a conseguir determinados efectos sociales. Concretamente, la adhesión conformista de las mayorías sociales a las políticas de las administraciones públicas y del mundo empresarial.

Una lectura conformista de los “brotos verdes” se ciñe a esta secuencia: 1) La crisis ha tocado fondo; lo peor ya ha pasado. 2) Las políticas desarrolladas hasta ahora han sido eficaces para combatir la crisis, pues han conseguido revertir su curso. 3) Hay que continuar con la misma orientación de las políticas, arrimando todos/as el hombro; es el momento de que el diálogo social dé frutos en forma de acuerdos entre todas las partes implicadas (sindicatos, patronal y gobiernos). 4) Hay que tener paciencia pues la recuperación todavía tardará un tiempo en sacarnos definitivamente de la crisis.

La anterior lectura, además de una pretensión evidente de favorecer la moderación y la paz social, es muy poco crítica o reflexiva sobre cuestiones como las dos siguientes: 1) Qué grado de credibilidad hay

humo para ocultar la crisis

que atribuir a los “brotos verdes” como prueba de que la crisis ha tocado fondo. Pudiera ser una señal de una recuperación pasajera que no se consolide en el tiempo y que la crisis siga profundizándose. 2) ¿Cual será la senda de la recuperación? Hasta ahora se le tenía incluso más miedo al tiempo en el que la economía se mantendría en el fondo de la crisis, sin levantar cabeza. Era un lugar común, asumido por expertos y expertas, que estábamos en una crisis en forma de “L” (brutal caída hacia el fondo de la crisis, con un mantenimiento por un tiempo indeterminado en la parte baja de la misma, sin perspectivas claras de por dónde llegará la recuperación). Ya hay, quien plantea que, quizás, ésta sea una crisis en forma de “V”, es decir, con una recuperación rápida y potente.

Lo que más nos importa a quienes nos movemos en el mundo sindical, ante este tipo de discusiones sobre los “brotos verdes” y el momento de la crisis, es analizar el impacto real que la crisis está teniendo sobre el mundo laboral, así como el que va a seguir teniendo. En este sentido, la previsión sobre las cifras del paro es apabullante: el paro va a seguir creciendo hasta alcanzar, por lo menos, un 20% al nivel de todo el Estado Español en 2010 (en el entorno de 5 millones de personas paradas) y se va a mantener en cifras muy altas (4 millones de paradas y parados) en 2011 y, quizás, 2012. Se dice que el nivel de paro es un indicador rezagado de las crisis; que estas, medidas por otros indicadores (crecimiento del PIB, del consumo, de la inversión, etc.), pueden señalar que ya estamos en la senda de la recuperación y, sin embargo, el paro sigue sin remitir.

El paro es un buen medidor para conocer cómo se están repartiendo los costes de la crisis. Más todavía en el momento en el que se produzca de verdad la recuperación. Es muy previsible que la recuperación empresarial, en términos de beneficios, no se correlacione positivamente con una recuperación del empleo. Y es seguro (el discurso patronal es obsesivo, en este sentido) que se nos va a pretender vender que la recuperación del empleo exige una reforma laboral

que abarate los despidos, el costo salarial y flexibilice la gestión de la mano de obra.

Pero, no solo, a través del paro vamos a poder medir el impacto de la crisis en el mundo laboral. Ahí está el retroceso de los salarios. Cuando entremos en la recuperación nos van a intentar convencer que su consolidación exigirá austeridad salarial.

Y qué decir de los gastos sociales. Si hay algún acuerdo social, CC.OO. y UGT, previsiblemente exhibirán como una conquista que el Gobierno ha asumido alguna modalidad de nuevas prestaciones sociales temporales para la gente parada, que no tiene ni prestación de desempleo, ni subsidio, ni nada y cuya situación se encamina a la exclusión. Es algo que ya está sobre la mesa del diálogo social y cuya implementación parece inevitable para evitar que la agudización de los niveles de pobreza que esta crisis está haciendo aflorar, se desborden. El debe en el tema de los gastos sociales, en el curso de la recuperación, también va a cargar las tintas a favor de una austeridad soportada en las espaldas de las mayorías sociales. Se habrá olvidado para entonces que el gasto desbocado se usó para tapan las necesidades de la banca y se impondrá un presente de recortes para ajustar el déficit público a costa de los sectores populares.

Para el movimiento sindical la crisis va a seguir siendo nuestro escenario de trabajo por años. En ese escenario, nuestra preocupación ha de estar permanentemente centrada en el reparto de costes que la crisis genera. Sabemos que se reparten de forma muy desigual y que sólo una política resistente y combativa puede alcanzar un reparto más justo. Mientras los efectos de la crisis sean socialmente tan evidentes, prestar atención a polémicas mediáticas como la de los “brotos verdes”, puede resultar perjudicial si, antes, no se tienen las ideas muy claras.

Iñaki Uribarri ■

De mujeres inmigrantes y múltiples discriminaciones, casos cercanos

A pesar de tantas luchas del movimiento feminista, la discriminación contra las mujeres sigue siendo real y palpable en todas las sociedades, tanto del Norte como del Sur, por supuesto, con matices y con avances innegables. Sin irnos tan lejos, en la CAPV, y por citar algún dato del aspecto laboral, tenemos que en el año 2007, las mujeres percibieron un salario del 32,7% menor que los hombres y que la ganancia media anual de las mujeres equivale al 71% de la ganancia de los hombres. No tenemos más que imaginar las consecuencias de esta situación en la calidad de vida y la satisfacción de necesidades de las mujeres.

Conviene recordar que, entre otros, este elemento de discriminación en contra de las mujeres se ha visto reforzado y agravado por el sistema económico capitalista que nos gobierna, originando el fenómeno de la “feminización de la pobreza”, que hace que las personas más pobres y excluidas del mundo sean mujeres. Y, siguiendo con el aspecto laboral, factor primordial de sobrevivencia para todas las personas y acercándonos al tema que nos ocupa, podemos preguntarnos, ante esta perspectiva:

¿Qué pasa con las mujeres inmigrantes que viven y trabajan en la CAPV?

Primero, señalar que, de toda la población inmigrante de la CAPV el 48.6% son mujeres, en su mayoría de América Latina. Y de éstas, más del 55,1% trabajan en el servicio doméstico y en el sector cuidados, que, dicho sea de paso, contiene la mayor etnosegregación de todos, es decir, que los puestos de trabajo de este sector, en su mayoría, son los que las personas autóctonas no quieren y que, por lo tanto, ocupan las mujeres inmigrantes.

El dato anterior es fundamental para entender la situación de las mujeres inmigrantes en la CAPV

y también es importante tener presente que el trabajo doméstico, en general, es un trabajo sin remuneración, invisibilizado, excluido del análisis económico, ubicado en el ámbito privado y, por lo mismo, “adjudicado” en la división sexual del trabajo a las mujeres y que se hace pagar a éstas como el “impuesto reproductivo”..

Y, por otra parte, recordar que “es una actividad humana que hace posible la elaboración de bienes y la prestación de servicios que aseguran el bienestar de las personas, permiten mantener y controlar el hogar, y garantizan la reproducción de la sociedad”. Según datos de la CAPV, las mujeres autóctonas realizan el 70% del trabajo doméstico y de cuidado en relación con los hombres. Y no es de extrañar que por la incorporación de las mujeres autóctonas al trabajo en el ámbito público y la doble (o triple) jornada, este trabajo ahora se ha externalizado y ha pasado a ser ejecutado por las mujeres inmigrantes.

En la oficina de Inmigración y Ayudas Sociales de ESK-Gasteiz hemos tenido dos casos significativos, entre otros, uno diligenciado conjuntamente con la asesoría jurídica. Estos casos nos permiten ver claramente la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes frente a la discriminación laboral y de género, además de la discriminación a que somete a las personas extranjeras la Ley de Extranjería, ya que al carecer de permisos se niega el acceso a otras prestaciones sociales. Uno de los casos siguientes deja claro que, a pesar de tener permiso de trabajo y de residencia la situación de una persona trabajadora inmigrante no es la misma que la de una persona trabajadora autóctona, ya que las personas migrantes, por el hecho de serlo, se ven constantemente en situaciones de perder el estatus de derechos y no cuentan con redes sociales ni recursos a los que echar mano en ciertas situaciones.



Caso 1

21 de abril de 2009: Liliana, colombiana, 23 años, con permiso de residencia y trabajo, embarazada (madre soltera), sin familia en Gasteiz, despedida después de dos años trabajando y cotizando en el servicio doméstico para una familia al comunicar su estado de embarazo de cuatro meses. Sin derecho a paro, se le negoció parte de la indemnización, que fue mal calculada y a esa fecha aún no había sido pagada. Desistió de poner denuncia porque solicitar el reintegro en el trabajo por vía judicial le resultaba muy duro, ya que en la negociación de la asesoría de ESK con la parte contratante, ésta se negó a readmitirla y adujo pérdida de confianza. Actualmente se le está apoyando en la solicitud de ayudas sociales. La primera cita se solicitó el 26 de mayo y ha sido concedida para el 1 de julio. Está buscando con urgencia un contrato de trabajo, sin él no tendrá derecho a subsidio, a pesar de haber cotizado dos años, y tiene que cambiarse de casa porque necesita un contrato de alquiler para solicitar la ayuda. En caso de concedérsele, la ayuda demorará mínimo cuatro meses. Está en riesgo inminente de exclusión social.



Caso 2

Noviembre de 2008: Carmen, 25 años, hondureña, sin permiso de residencia ni de trabajo, embarazada (madre soltera), sin familia en Gasteiz, lleva casi un año viviendo en la CAPV, pero hasta hace seis meses no pudo empadronarse, mediante el empadronamiento solidario de ESK. Trabaja en el servicio doméstico para dos empleadores/as desde hace ocho meses sin contrato de trabajo. No tiene derecho a la Renta Básica por no tener el tiempo requerido. En el cuarto mes de embarazo, se le comienza a gestionar su ingreso en un piso de acogida, mientras da a luz y encuentra otro trabajo. Cuando nazca su hijo perderá sus dos empleos. Sin derecho a subsidio ni paro. En el octavo mes de embarazo es admitida en el piso de la Asociación Afroamericana. A partir del octavo mes de embarazo los médicos le prohíben trabajar. Ella sigue trabajando, su hijo nace con ocho meses. Su hijo tiene ahora un mes y no puede inscribirlo en la guardería al carecer de contrato de trabajo y por ende de permiso. Se plantea enviar a su hijo a Honduras. Necesita trabajar. Quiere enviarle dinero a su familia.

Tania Cañas ■



El personal de la Residencia Iturbide, perteneciente a la empresa UNTZA S.L., 100% mujeres, lleva más de un año peleando por la equiparación laboral con el personal del Ayuntamiento. Y esta lucha ha generado un debate en algunas estructuras del sindicato sobre si se trata de una discriminación de género.

Es cierto que las personas con las que se quiere llegar a la equiparación son mujeres. ¿Significa eso que por ello desaparece la discriminación de género? Según Natalia Navarro: “Habitualmente, nos hemos aprendido de carrerilla que género se refiere a las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Pero esta definición no resulta muy útil. Por género deberíamos de entender la serie de prácticas que se organizan en términos de relación a la división de las personas en las categorías hombres lo masculino y mujeres lo femenino. Es importante aclarar que no se trata de una dicotomía única, en realidad las prácticas de género se estructuran en base a más de dos categorías. En nuestra sociedad se reconocen, de hecho, muchas variantes: niñas, hombres mayores, lesbianas, maridos, madres, etc. El concepto de género conecta los diferentes campos de la vida social con las prácticas de producir la adecuación de las personas al género asignado.”

Una vez conocido el sexo de la persona, comienza un proceso de socialización a través del cual la persona va incorporando comportamientos, valores y normas sociales. Este proceso es el que conforma la identidad de género, con expectativas y roles diferentes: el hombre en la producción, la mujer en la reproducción; el hombre como sustento económico, la mujer en la crianza y sostén afectivo; el hombre al trabajo asalariado, la mujer al trabajo doméstico, no pagado e infravalorado.

Cuando la mujer entró en el mercado laboral, lo hizo, sobre todo, en las profesiones feminizadas: limpieza, residencias de la 3ª edad, centros de día, trabajos que proceden del ám-

bito doméstico con sueldos bajos que sirvieran de apoyo a la economía familiar. Desde entonces, los grupos feministas han venido reivindicando que se valore este trabajo y se equipare a otras profesiones, con condiciones laborales dignas que garanticen la independencia económica de la mujer.

Es cierto que hay subcontratas donde trabajan una mayoría de hombres y tienen sueldos bajos, pero la mayoría de las personas que trabajan subcontratadas, de ETTs, con contratos de media jornada o rulando por todas las cooperativas del Alto Deba sin empleo fijo, son mujeres y no es por casualidad.

Y, también es cierto, que una vez conseguida la equiparación no se acaba con la discriminación de género, porque el trabajo de los cuidados seguirá ocupado en su mayoría por mujeres, pero unas condiciones de trabajo y unos salarios dignos ayudarían a valorar estos trabajos como se merecen y no servirían únicamente como apoyo a la economía familiar.

Nos queda mucho trabajo por delante para acabar con este modelo de discriminación hacia las mujeres y crear otro que garantice la igualdad entre todas las personas. Un largo trabajo en todos los ámbitos: en la calle, en el hogar, en las escuelas, en las empresas, en el sindicato, potenciando la igualdad de oportunidades, buscando la conciliación con la vida familiar y fomentando la participación y el empoderamiento de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de las instituciones. Un camino largo y difícil en el que ESK tiene que comprometerse y ponerlo como una prioridad en su agenda de trabajo.

Txarli Markez ■

Bizkaia

La crisis se agrava

Hasta ahora, parecía que en Bizkaia las repercusiones de la crisis no estaban llegando a ser tan sangrantes como en el resto de herrialdes (en lo que a empresas con presencia de ESK se refiere). Se estaba salvando la situación con Expedientes de Regulación de Suspensión de empleo, pero sin despidos colectivos. Sin embargo, la experiencia de otros sitios como Araba y Nafarroa nos hacía sospechar que en cualquier momento llegaría una situación parecida.

Y así está empezando a ser. Sabiendo que las empresas donde ESK está no sirve para dar una visión global de la situación (pero sí nos sirve como muestra de por dónde van los tiros), se puede decir que la finalización de esos primeros EREs que se firmaron a final del año pasado o a principios de éste, está trayendo como consecuencia la presentación de nuevos EREs que, éstos sí, van acompañados de despidos de una parte de la plantilla.

El caso más sangrante es el de Theis Ibérica de Basauri, donde, además de querer despedir a 37 personas (el 40% del personal), no ofrecen ningún tipo de garantías para la continuidad de la empresa. Con distinto fondo, pero con iguales consecuencias, también está la empresa Izar Tools

Cutting, en la que en agosto, coincidiendo con el fin del ERE que sufren en estos momentos, quieren prescindir de 28 personas. Una situación paradójica, ya que se trata de una Sociedad Anónima Laboral convertida a esa figura como forma de salvar crisis anteriores y que, ahora, además, quieren practicar una discriminación entre el personal socio y el laboral.

Estos dos casos son unos entre otros ejemplos que hay y de los que van a venir, ya que la amenaza se cierne en otras empresas como Tenneco Automotive, una multinacional del sector del automóvil, que tras haber ganado una cantidad obscena de dinero los últimos años ya ha dejado caer al Comité de Empresa que cuando termine la vigencia del ERE actual tiene intención de dejar en la calle a una parte del personal.

En un momento en el que las instituciones públicas y económicas nos machacan en todos los medios de comunicación con la tesis de que la crisis ha tocado fondo, vemos que sus consecuencias siguen siendo duras. No se sabe si ha tocado fondo o no, pero sus efectos en la economía real, en el día a día de los centros de trabajo, siguen siendo tan fuertes

como hasta ahora, y quienes lo están sufriendo son los y las trabajadoras.

Esto nos tiene que obligar a no bajar la guardia, ya que esta tendencia de pérdida de empleo no parará durante un tiempo, tenemos que prestar atención y no permitir que se destruyan más puestos de trabajo. La Huelga General del día 21 tiene que servirnos como pistoletazo de salida para llevar a la práctica en los centros de trabajo el mensaje de que queremos un modelo social y económico más justo y que quien tiene que pagar la crisis es quien la ha generado y no la gente trabajadora.



Txejo Ortega ■

CAF-Beasain

Hitzarmenaren aurka

egoteko arrazoiak

ESK-k CAF 2009rako plataformari ekin zionean honako hausnarketa egiten zuen: “Ez dugu nahi aurreko hitzarmenetan eman diren nahasteak berriro gertatzerik, non plataforma unitarioa dokumentu luze eta mardul bat zen, mahai negoziatzailean defendatzen ez diren aldarrikapenez jositakoa”.

Atal zehatzak eta ez ugariak (lanaldia, soldata, enplegua, berdintasuna, baimenak, sailen arteko soldata-desberdintasunekin amaitzea, azpi-kontratazioak...) izango zuen plataforma baten aldekoak ginen, aldarrikapen horien inguruan zentratzeko eta negoziatzeko errazteko.

Egia da gure ideiak atzeko atean geratu zirela eta plataforma 199 atal zituen dokumentu bat bihurtu zen.

Negoiazioa, aurreko negoziatioekiko zertxobait desberdina izan bada ere, ez du aldaketa handirik izan eta kritikoak gara Lantegien arteko Batzordeak emandako urratsekiko, batez ere honako arrazoiengatik:

1. Ez baitute langileek asanbladan onartzerik nahi izan plataforma aldarrikatzailean egin beharreko mugimenduak eta
2. eskaerak zehaztu gabe egindako mugimendurengatik, langileei erreferentziarik gabe utzi jarraitu ahal izateko.

LAB, CCOO eta UGTen mugimendu honi erantzunez, enpresak eskaintza-xantai bat eman zuen: hiru urteko iraunaldia, sei orduren murrizketa hiru urte-

tan, KPI + 2,1 2009rako, KPI + 2,2 2010erako eta KPI + 2,25 2011rako, eta deflazio egoeran %2,2ko igoera 2010erako eta %2,25ekoa 2011rako. Honez gain, baimenen bat proposatzen zuen eta 370 pertsonen kontsolidazioa ere Beasainen eta beste 30ena Irunen.

Azken eskaintza honi LAB, CCOO eta UGTek euren oniritzia eman zioten, ELA eta ESK-k kontra agertu ginelarik. Zergatik? Gure ustez aukera bikaina galdu dugu gure erosteko maila hobetzeko enpresaren egoera ona den unean; azpi-kontratazioa, emakumeen sartzea tailerrean (enpresak ez du kopururik zehazten, ‘ahal den neurrian hobetu’ko dutela baino ez diote) alde batera utzi egin direlako. Absentismoarekin loturiko bajen taulak sartu dizkigute eta ezin izan dugu asanbladetarako lokala lotzerik. Eta larriago dena, prozesu osoan ez da langileekin ezertarako kontaktu.

Azkenik, behin betiko asanbladan, langileek enpresaren azken eskaintza onartu zuten.

Amaitzeko, maiatzaren 21eko greba orokorrarekin hausnarketarik egin nahi dugu. Deituriko grebarekin gure enpresetan koherenteak ez bagara, bai gure aliantzak hautatzerakoan bai langileen partehartzea asanbladetan eta mobilizazioetan suspertzerakoan, grebaren inguruan egindako ahalenika ezertan geratuko dira.

ESKren sekzio sindikala ■



Petronor-Bizkaia

Huelga por un convenio justo

Estos últimos años, la negociación de los convenios en Petronor está condicionada por los Acuerdos Marco de Repsol, fundamentalmente sobre salarios y jornada.

Desde un principio, y más allá de sus contenidos, nos hemos posicionado en contra de estos Acuerdos Marco porque se trata de acuerdos de máximos, alejados de los centros de trabajo, en los que no existe ninguna participación de las plantillas de las cuatro refinerías (a la hora de elaborar las plataformas, alcanzar los acuerdos y mucho menos, a la hora de firmarlos).

En esta ocasión, la Dirección nos presenta la crisis como justificación de unas subidas salariales mínimas, olvidando que ha cerrado el trienio anterior con unos beneficios históricos y la potente inversión que va a realizar en la planta de Muskiz. Así que, para forzar la negociación realizamos una convocatoria de huelga del 8 al 12 de mayo.

Como quiera que, en la reunión de la mesa negociadora del día 7, la empresa mueve ficha (contratación de 21 personas para aplicar un sexto turno, reducción a 9 -ahora son 10- los años para llegar al nivel de referencia, que afecta a 370 jóvenes que entran a través del contrato de relevo, mejoras relacionadas con la conciliación familiar y la violencia de género y, también, mejoras sociales que durante el último convenio han dado problemas), los delegados y delegadas de TU vimos necesario convocar una Asamblea, (a la que se oponen ELA, UGT y CC.OO, por entender que la mayoría del Comité puede desconvocar la huelga sin más), a fin de valorar si merecía la pena, como opinábamos en el TU, desconvocar la huelga y convocar una posterior en caso de considerar que hay que continuar con las movilizaciones.

Finalmente, se realiza la asamblea y nuestra propuesta sale adelante por una diferencia de 15 votos, abriéndose un plazo para que la dirección plasme su oferta en el convenio.

Sin embargo, la oferta no mejora sustancialmente y en la asamblea de afiliados y afiliadas del TU se valora que es necesario ir a medidas de presión, por lo que se convoca una nueva asamblea con una postura

clara a favor de la huelga, apoyada por TU, ELA y UGT, entendiendo que lo ofertado por la empresa no satisface las reivindicaciones de nuestra plataforma. Esta propuesta recibe el respaldo de 420 votos frente a 52 que apoyan la de CC.OO de seguir negociando sin realizar medidas de presión. Y dentro de la convocatoria de huelga, con 12 votos de diferencia, gana la opción de ELA de realizar dos paros posponiendo la asamblea a finales de septiembre, frente a la nuestra que era convocar paros con asambleas previas, sin dejar tiempos en blanco en la negociación.

En esta asamblea, ELA, sin haberlo planteado con antelación en el Comité, propone una modificación al alza de la plataforma en cuanto a la revisión salarial, de tal modo que si el IPC real es 0 o menor siempre se aplicará una subida del 3% sobre tablas.

Llegados a este punto, e iniciada la huelga, que ha tenido un seguimiento total, la Dirección nos plantea que al haber incrementado nuestra demanda económica, ella retira de la Mesa su oferta de reducir en un año el recorrido de los niveles salariales. Queda por ver cual va a ser su posición tras el masivo seguimiento de la huelga.

Javi Losa ■



EREn bigarren fasea

datorkigu

Arabak, egun, EREN bigarren fase bat bizi du. Egun arte EREN gehienek kontratuen etendura zekartzaten; baina orain, bigarren fase honetan, helburua ez da aldi baterako kontratuen etendura, baizik eta plantillen murrizketa. Honek, jarrera aldaketa ekarri beharko liguke, non gure interbentzioa erabateko errefusa izango den.

Aurreko EREkiko izan dugun jarrera enpresa bakoitzak zuen egoerarekiko eta itauntzen ziren baldintzekiko oso lotuta izan da. Orain gure jarrera garbia da eta horrela espero dugu langileen portaeraz.

Egun arte, kontratuen etendurazko EREkin, haue-tako asko hitzartuta, non soldataren %80-90eko osagarriak paktatzen ziren, afektatuek behin-behineko egoeratzat hartu izan dute enplegua arriskuan ez baitzegoen, baina orain, lehen fase honen ostean, ugazaberiak urrats berri bat eman nahi du bere erasoaldian. Momentuz lortu dute langileek onar zezaten krisiari aurre egiteko kontzesioak egin behar zirela, eta hauek txikiak badira ba eutsi egora txar hau pasa arte. Baina ugazaberiaren zikoizkeriak gehiago nahi du, boltsinak nahi ditu, soldatak jaitsi nahi ditu, ordainketak etetea nahi ditu eta langile kopurua murriztu nahi du krisitik indartuta ateratzeko eta enpresa onbideratuekin. Honela, eta langileak adorerik gabe, zaila egingo zaigu ikuspuntuaz aldatzea, baina mobilizatu behar dira datozkigun erasoei aurre egiteko.

Une honetan Vinilica enpresa dugu edo Cepalstic, non enpresak bi ERE aurkeztu ondoren, orain, 40 pertsoneri kontratua eteteke espediente bat aurkeztu duen. Antzeko egoeran dugu Decoracion Armas, enpresa honek prozedura konkurtsalari ekin dio eta enpresaren itxiera proposatzen du, hamar langile eraginduz. Beste enpresa batzuetan, Mercedes kasu, ERE berri baten beharra planteatzen ari da, hori bai, oraingoa baino latzagoa, ezin bestela izan. Bi hitzetan, egoera ez da batere itxaropentsua eta ziur asko enpresa askok bide honi ekingo diotela. Gure zeregina delegatuak ideologikoki prestatzearena izango da egoera berri honi aurre egiteko, borroka grinaz ugazaberiaren eraso guztiei aurre egin eta bertan behera asmo horiek botatzeko.

Iñaki Marti ■



Vinilika (Ceplastic) - Gasteiz

EL ERE en la segunda fase

En otoño del año 2008, Vinilika fue uno de los primeros centros de trabajo que cursó un ERE en la modalidad de suspensión de contratos.

Sin una línea de trabajo muy clara, ante esa nueva situación, diferente a la de los años 80, llevamos a cabo una táctica, de aceptar el ERE con contrapartidas de mantenimiento de la plantilla y no aceptación de recorte de los derechos reflejados en el convenio vigente, ni planes de flexibilidad.

Por suerte o por desgracia, en Vinilika-Ceplastic nos toca ahora afrontar la segunda fase de los EREs, más dura y más dramática que las anteriores. El día 8 de junio, la empresa nos presentó encima de la mesa, a la vez que metió en la Delegación de Trabajo, un ERE de extinción de contratos puro y duro, que afecta a 40 trabajadores-ras (un 25% de la plantilla), consistente en jubilaciones anticipadas (12), bajas incentivadas voluntarias u obligadas (10 a 15) y no renovación de los contratos de relevo (20).

Las condiciones económicas propuestas serían las siguientes: 85% a las jubilaciones anticipadas, hasta los 62

años y luego pasarían al INSS, con la correspondiente penalización, y al resto, 20 días por año con el tope máximo de una anualidad.

Reunido el Comité, y a propuesta fundamentalmente de ESK y ELA (el Comité está compuesto por 4 de UGT, 3 de ELA, 3 de CCOO y 1 de ESK), la contestación a la empresa, remitida luego por escrito como Acta del Comité, fue la siguiente:

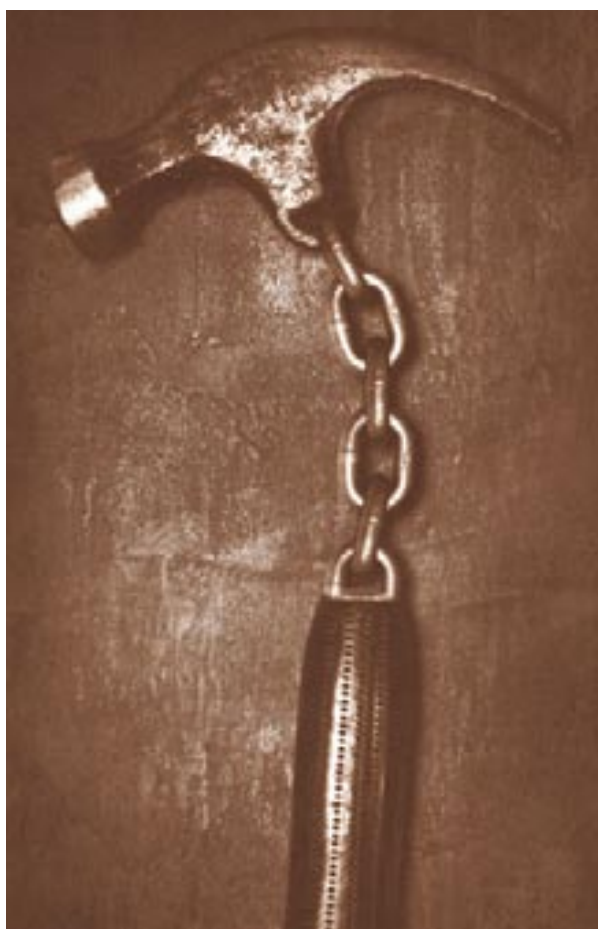
- A. Solicitar a la Dirección de la Empresa, la inmediata suspensión del ERE de extinción de contratos presentado por ésta el 8 de junio, mediante documento firmado por ambas partes, en la cual se estipule la reanudación de dicho ERE, siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo.
- B. Solicitar a la Dirección de la Empresa el acceso a toda la documentación que se presente a los deudores, durante el proceso de refinanciación de la deuda. A la vez del ERE, la empresa ha iniciado un proceso de refinanciación de la deuda, previo al Procedimiento Concursal, que sin llegar al mismo contempla la misma Ley Concursal, para tener la posibilidad por parte de la empresa de aplazar las deudas y no paralizar la actividad.
- C. Solicitar a la Dirección de la empresa una nueva propuesta de negociación que excluya absolutamente las extinciones de contrato no voluntarias.

El jueves, 18 de junio tenemos una asamblea de fábrica y, posiblemente, la semana del 21 al 28 de junio tendremos una reunión con la empresa.

Con este ERE de extinción de contrato, nos adentramos en la segunda fase de la crisis, más dura, puesto que, de ahora en adelante las empresas van a adoptar medidas más traumáticas, con unas consecuencias mucho más catastróficas para los trabajadores y trabajadoras.

ESK debe reflexionar seriamente ante esta coyuntura y llegar a unas orientaciones sindicales que marquen la línea para dar respuesta a esta nueva situación. Nosotros por de pronto, si la empresa se mantiene en esta postura, impulsaremos la movilización.

ArmandoAulestiarte ■



Intervención Social - Bizkaia

Para este viaje no se necesitaba tanta alforja

Todo indica que el II Convenio Colectivo de Intervención Social está a punto de firmarse y, la verdad sea dicha, lo conseguido tras año y medio de negociaciones no es como para celebrarlo con champán. Y digo esto no sólo por lo mucho o más bien poco que se ha conseguido, sino por las herramientas utilizadas en el proceso para llegar a este acuerdo.

Durante la negociación de este II Convenio se han realizado concentraciones, manifestaciones y se han convocado dos jornadas de huelga en todo el sector (las primeras que se convocaban en el mismo), movilizaciones legítimas y necesarias ante la ruptura de cualquier negociación. Sin embargo, una vez realizadas las mismas (la última, el 27 de enero) los sindicatos no hemos sabido capitalizar o hemos descapitalizado el valor de aquellas movilizaciones que todos y todas, sin ninguna excepción, calificamos de éxito. No ha habido ninguna clase de proporción entre las movilizaciones que se plantearon a cómo se ha hecho la gestión de ellas a posteriori. Se permitió enfriar el ambiente en las distintas asociaciones, haciendo que el problema de las negociaciones pasase a un segundo lugar. Se dejó que corriera el tiempo suficiente para que las reivindicaciones escuchadas en la calle se olvidarán y Gizardatz pudiera volver a presentarse fuerte en la mesa de negociación.

Además de esas movilizaciones, el proceso empezó de manera alentadora con la realización de asambleas para todo el sector en las que, además de un lugar donde los sindicatos planteábamos nuestras propuestas, era un lugar donde la gente del sector hablaba, opinaba y discutía de la situación del sector

y de las negociaciones. Era un lugar donde la afiliación a tal o cual sindicato o la no-afiliación se diluía y se daba espacio a todas las personas, porque todo el mundo sabe que en éste sector la implantación del sindicalismo es escasa y difícil. Esta buena costumbre desapareció totalmente, dejando sin hacer un balance definitivo de las movilizaciones ni cuáles tenían que ser los mínimos aceptables después de las movilizaciones.

El resultado de este proceso es que las plataformas presentadas por los sindicatos al inicio de la negociación en nada se parecen a lo finalmente firmado. Es verdad que el actual clima de crisis no es propicio para sacar grandes logros de las diferentes patronales, pero también es verdad que partiendo del nivel en el que estábamos no hubiera sido difícil sacar algo más de lo obtenido. Lo más interesante podría ser un párrafo donde aparece el compromiso de avanzar hacia la equiparación con las condiciones de Udalhitz (personal que trabaja para las administraciones públicas), pero que se queda en una mera declaración de intenciones ya que no se concreta en nada y ya sabemos en lo que se quedan las cosas que no se escriben y se firman.

Asumiendo la parte de culpa que nos corresponde, desde ESK pensamos que para acabar en este final el camino recorrido ha sido excesivo y que para llegar a este destino se podía haber firmado mucho antes y no haber exigido el esfuerzo de tanta gente.

Txejo Ortega ■



Eusko
Jaurlaritza



Gizarteratzearen tranpak

E

kainaren 11an, Enplegu eta Gizarte Gaietarako sailburuak, Genma Zabaletak, enplegu eta prestakuntza programa berri baten berri eman zuen; programa honek Diru-sarreraren bermerako legetik laguntzarik jasotzen dituzten pertsonak 'gizarteratzea erraztea' du helburu. 5,94 milioi euro bideratuko dira programa honentzat, pertsonako kostea 20.000 eurokoa izango delarik. Sailburuaren iritziz izaera estrategikoa du berak ulertzen duen 'enpleguaren defentsan' eta hiritarren 'gizarte babes' ziurtatzeko bermea.

Hala ere, egun arte eraman diren politiken balantze kritiko batekin egindako programaren irakurketa batek kontrakoa pentsatzera eramango gaitu: enpleguaren defentsari dagokionez makillaje politika baten aurrean aurkitzen gara, eta Diru-sarreraren Berme eta Gizarteratzeko Legeari jarraipena emanaz, gizarte babestu bermatu beharrean berau ahulduko du.

Goazen atalaz atal. Lehenik eta behin, inork pentsatzen badu langabeziaren arazoa prestakuntza faltatik datorrela lan merkatuaren garapenari eta programa horien emaitzei so egitea baino ez du, eta ikusiko du horrela emandako diruak ez duela kalitatezko enplegu iraunkorrik sortzen. Hemen, EHAEan, programan izango den pertsonako 19.800 euro gastatuko dira; hots, diru-sarrera eskasak dituen Oinarrizko Errentaren urteko kostearen baino 2,6 aldiz gehiago. Neurri honek gobernu eta ugazaberiaren arteko paper trukatzeko bat baino ez dakar; ugazaberiak pertsonak kale gorrian ipintzen ditu eta Eusko Jaurlaritzak langabezian diren horietako batzuk 'entretentzen' ditu, langabezian direnei bizimodu duin bat bermatu eta enpleguaren suntsiketari aurre dieten neurriekin ekin beharrean.

Bigarrenik, jarraipen-laguntzak jasotzen dituzten pertsonen 'gizarteratze aktiboa' erraztera bideraturiko

programa honek joan den abenduan onartutako Diru-sarreraren Berme eta Gizarteratzeko Legearen elementu maltzurrenak sendotzen ditu.

Egun 37.000 pertsonak Oinarrizko Errenta jasotzen dute, horietako %30a pentsionista da, %40ak enpleguaren osagarri bezala jasotzen du (hilean 1.100 euro baino gutxiago kobratzen dutenak) eta beste %30ak ez du lan diru-sarrerarik. Egungo legeaz, Oinarrizko Errenta jasotzea enplegutasanaz baldintzaturik izango da. Era batzuk adeitsuak izango dira, Genma Zabaletaren programan bezalakoak, non 300 pertsona prestatuko dituzten ondoren mendeko pertsonen zerbitzuan aritzeko; baina honen atzean gizarteratze hitzarmen gehienak ezkututzen dira, non helburua jendea Oinarrizko Errentatik ateratzea den.

Ez bai baten aurrean aurkitzen gara. Oinarrizko errenta hiritarren eskubidetzat hartzea ala baztertze soziala pairatzen dituztenen aurkako neurri zigortzailatzat hartzea. Zergatik pentsatzen da jendea bizimodu duina bermatzeko baliabideak jartzea zarrastelkeria dela eta zergatik bedekintzen dira prestakuntza-gastuak (ia 6 milioi euro) lan merkatuan sartzeko ikerketa guztiek diotenean emaitza positibo eskasa dutela? Batez ere pertsonako 19.800 euroko gastua denean; hots, Oinarrizko Errentaren urteko kostearen baino 2,6 aldiz gehiago denean.

Genma Zabaletaren programa honek ez du enplegu handirik sortuko, baina bai areagotuko duela baztertze soziala. Baina Patxi Lopezen gobernuak plazaratu du bere 'programa soziala', eta hori zen egin nahi zutena. Dena amarrua eta engainua.

Bittor Ugarte ■



Novedades legislativas

En el mes de marzo de 2009, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 295/2009, que integra todas las modalidades y novedades en materia de maternidad y paternidad derivadas de la entrada en vigor de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como las novedades incluidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Entre las novedades que se recogen, además de las contenidas en el Arian nº 100 de mayo de 2009, se encuentran las siguientes:

- n Las trabajadoras y los trabajadores autónomos pueden percibir las prestaciones de maternidad y paternidad en régimen parcial, compatibilizando las mismas con la realización de actividad también en forma parcial.
- n Se establecen las bases para que sean efectivos derechos que entraron en vigor con la Ley de Igualdad como la prioridad que se debe dar en las empresas a las mujeres para cambiar su puesto de trabajo en el supuesto de que su actividad suponga un riesgo para su embarazo o lactancia.
- n Personas que ejerzan la tutela de un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no puedan adoptar, (por ejemplo: descendiente -hijos/as, nietos/as- o un pariente en segundo grado de la línea colateral por consanguinidad o afinidad -hermanos/as o hermanos/as del cónyuge-), podrán disfrutar de las prestaciones por maternidad o paternidad.
- n Recoge los cambios relativos a la prestación por maternidad no contributiva (para trabajadoras que no tienen el tiempo de cotización exigido), de tal forma que se aumenta la duración de la prestación en 14 días naturales más, de los 42 días naturales reconocidos hasta ahora, en los siguientes casos: de familia numerosa, monoparental, parto múltiple y cuando la madre o el hijo/a estén afectados por discapacidad en grado igual o superior al 65%.
- n Se regula jurídicamente la prestación de riesgo durante el embarazo como contingencia profesional, eliminando el requisito de cotización previa e incrementando su cuantía hasta el 100% de la base reguladora.

En el mes de abril de 2009, por la Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, (BOE del 21), que ha entrado en vigor a partir del día 22, se ha pretendido poner fin a esa falta de previsión normativa que no contemplaba quien abonaba los gastos de desplazamiento en que incurrían los beneficiarios de la asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para realización de exámenes o valoraciones médicas.

Así en el artículo 1 dispone que los beneficiarios/as de la asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a que se refiere el artículo 11 del Decreto 2766/1967, (por el que se dictan normas sobre prestaciones de asistencia sanitaria y ordenación de los servicios médicos en el Régimen General de la Seguridad Social), tendrán derecho a ser resarcidos/as por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que cubra dichas contingencias del coste de los traslados necesarios para recibir atención sanitaria en medios ordinarios de transporte, incluido el taxi cuando su utilización sea prescrita por el correspondiente facultativo por ser exigida por razones médicas o autorizada por la correspondiente entidad gestora o colaboradora cuando venga motivada por la inexistencia de otro medio de transporte.

Lo indicado no afectará a aquellas situaciones en que los beneficiarios/as deban ser trasladados en un medio de transporte sanitario.

El artículo 2 establece que, en los casos de comparecencias requeridas por las entidades gestoras o mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para la realización de exámenes o valoraciones médicas, en los procesos derivados de contingencias comunes o profesionales, los gastos de transporte ocasionados serán objeto de la correspondiente compensación.

Sentencias recientes que he considerado de cierto interés:

El Tribunal Supremo ha dictado una Sentencia el 16-01-2009, que considera nulo el despido de una trabajadora aunque el empresario desconozca el estado de gestación.

El Tribunal Supremo aplica, a este caso, la nueva doctrina del Tribunal Constitucional al declarar que el despido de trabajadoras embarazadas, salvo que sea justificado y procedente, será nulo al margen de que el empleador conozca o no el estado de gestación.

En el presente supuesto la trabajadora fue despedida por motivos disciplinarios y la empresa reconoció la improcedencia del despido e indemnizó a aquella convenientemente. El mismo día de la notificación del despido fue dada de baja como consecuencia de un embarazo de alto riesgo, quedando, por tanto, constancia de que dicha circunstancia era desconocida por la empresa en el momento del despido.

La cuestión suscitada en el recurso es la relativa a la interpretación que debe darse al art. 55.5.b) del E.T. Se trataría, por tanto, de determinar si es necesario o no para calificar el despido como nulo el conocimiento del embarazo por parte del empleador.

El TS entiende que el despido no justificado de trabajadoras embarazadas contiene una garantía objetiva y automática que no exige la presencia de un móvil discriminatorio en el acto del despido y que despliega sus efectos al margen de que la empresa conozca o no dicha circunstancia.

Esta sentencia cuenta con el voto particular de uno de los magistrados, que se muestra partidario de aplicar la antigua doctrina que establecía que, para calificar como nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, era imprescindible la motivación discriminatoria que no podría darse si, como en este caso, el empresario desconoce el estado de gestación de su empleada.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 se establece que, el percibo del plus de nocturnidad depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional.

Lo discutido en el procedimiento ha sido si el plus de nocturnidad debía abonarse en los días de libranza retribuidos y no recuperables a los trabajadores-as cuya jornada laboral transcurriese regularmente entre las diez y las seis de la mañana.

Indican en la citada sentencia que es un pronunciamiento pacíficamente reiterado por el TS que:

a) El complemento salarial de trabajos nocturnos no se devenga los días de descanso semanal y festivos.

b) Tampoco se abono en los permisos y licencias retribuidos.

Diferente tratamiento es el de vacaciones, que sí se cobra, en virtud del artículo 7 del Convenio de la OIT.

Salvo que haya acuerdo, pacto o convenio o práctica habitual que así lo establezca.

Elu García ■



G8



AKATU!

Atxilotuak askatu!!

uztailak 10 julio
20:00 Arriaga (Bilbo)

MAMIN-ESKAZUA

<http://www.g8akatu.org>