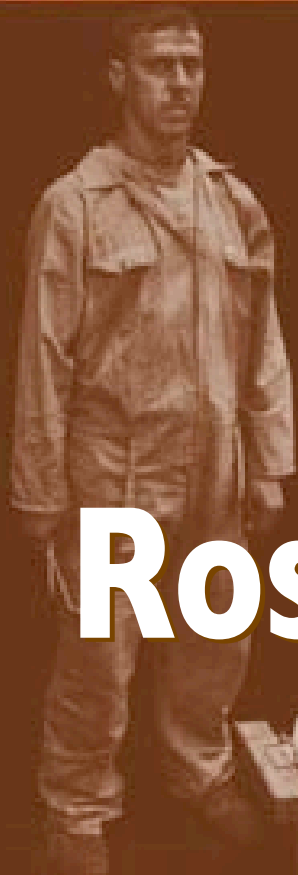


esk

arian

103. zka.
Azaroa, 2009



Rostros de la crisis

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

Krisiaren aurpegiak

6

Krisia pairatzen ari garenek aurpegiak, izen-abizenak ditugu. Egunez egun sistema kapitalistaren ondorioak jasaten ditugunok gara. Honetaz jabetu behar gara soluzio-bide faltsurik ez aurkitzeko, erantzule den sistema ez indartzeko ezta berau finka ez dadin.



Fiscalidad para las personas

11

Con las últimas reformas fiscales se ve una marcada tendencia al recorte de la progresividad (cargar los impuestos sobre los que más tienen) que se le presuponen a los impuestos. De hecho, el esfuerzo de aportar dinero al erario público recae sobre todo en las rentas medias y bajas de la sociedad. Una inversión de términos que sitúa a la fiscalidad, una fiscalidad progresiva, en el centro de nuestras demandas.



Lan mundua

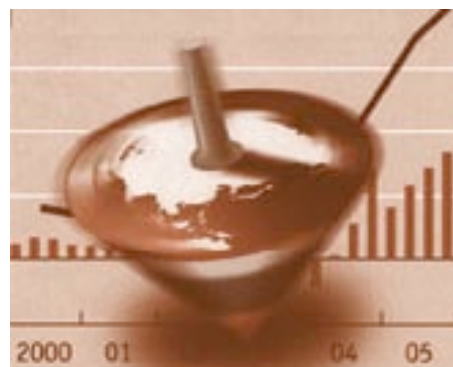
15



Krisia gainditzen ari garela dioten datu ekonomikoek ez dira EREn atzera botatze edo enpleguen sortzean gauzatzen, aitzitik, enplegu-etenaldiko EREtik enplegu amaierara EREtara pasa gara. Badirudi datozen hilabeteetan enpleguaren aurkako erasoak soldaten blokeoarekin osatu direla, borroka bi fronte garrantzitsu.

G20: Al servicio de las finanzas

21



El 24-25 de setiembre tuvo lugar la reunión del G-20. Si alguien tenía la mínima esperanza de que saliera algo positivo, aunque sólo fuera en temas tan escandalosos como la podredumbre del sistema financiero, la realidad ha vuelto a mostrar que los Gobiernos de los 20 no tienen ningún interés en ello. Más bien todo lo contrario: las mismas recetas de siempre en detrimento de nuestros derechos.

Las personas. El centro de nuestra acción sindical

Nuestro sindicato se ha caracterizado por ser un sindicato muy cercano a las realidades que viven las personas más perjudicadas por un sistema tan injusto como el capitalista.

Tras la crisis de los años 80, cuyas consecuencias para los y las trabajadoras puso en cuestión el empleo como única y absoluta vía para la “Inserción social”, y, también, que el derecho a una vida digna deba estar supeditado a tener empleo o no tenerlo, ESK apostó por el derecho de ciudadanía a una Renta Básica universal e incondicional.

Entendimos entonces, y seguimos entendiendo hoy, que la economía, el sistema social y económico que “ordena” una sociedad debe siempre estar supeditado a las personas y no al revés. Quienes tienen interés en centrar el debate social en el aumento de la producción, el aumento del consumo, en el crecimiento sin límites, en el nivel de formación no humana sino productivista, son los que siempre sacan tremendos beneficios de todo ello y, por desgracia, de los diferentes gobiernos y estamentos internacionales que “trabajan” para los intereses de los mismos.

Las personas que estamos sufriendo las consecuencias de la crisis tenemos caras, tenemos nombres y apellidos que, como no podría ser de otra manera, somos las mismas caras y nombres que sufrimos día a día las consecuencias de un sistema capitalista.

Debemos ser conscientes de esto para no buscar falsas vías de salida a esta crisis que sigan asentando y reforzando un sistema que en sí mismo es el responsable.

Siendo protagonistas de nuestro futuro, poniendo en el primer punto de nuestro trabajo sindical a aquellas personas que están siendo especialmente golpeadas, ahora por la crisis pero, siempre, por el modelo económico, y hacerlo desde una perspectiva de cambio de modelo nos permitirá ir dando paso hacia una solución estructural.

Luchando por nacionalizar la banca para ponerla al servicio de las personas, por repartir la riqueza como fuente del derecho a una vida digna, por reducir el tiempo de trabajo (repartiendo el empleo y todos los trabajos), trabajando por “el decrecimiento” en nuestra sociedad como manera de salir de este sinsentido productivista e insostenible y por implantar una Renta Básica como derecho ciudadano a la existencia son maneras de poner a las personas en el centro de nuestra acción sindical.

Recorriendo este camino hacia otros modelos social y económico nos encontramos en este momento con la Campaña del Decálogo de medidas urgentes ante la crisis. Debemos de exprimir al máximo su potencial, haciendo un buen trabajo de socialización, consiguiendo miles de apoyos a través de las firmas que nos permitan presentarnos ante los diferentes gobiernos con la fuerza necesaria y tomando parte en las movilizaciones del próximo 13 de noviembre y 11 de diciembre, ante los parlamentos de Gasteiz e Iruñea, respectivamente, para exigir unos presupuestos más sociales. ■

Premiazko neurriak krisiari aurre egiteko

Azaroak | 3: **mobilizazioa** Gasteizen

Azaroaren 13an, ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE eta HIRU sindikatuok krisiari aurre egiteko administrazio publikoei aldarrikatzen dizkiegun premiazko neurrien kanpainaren barruan, Eusko Legebiltzarraren aurreko aldean mobilizatu egingo gara krisiari aurre egiteko ematen ari ez den politika soziala exijitzeko; politika sozial hau ez dago Eusko Jaurlaritzak hartu dituen neurrietan ezta PSE eta PAREN artean adosturiko aurrekontuetan.

Aurrekontu hauek hiru puntutan oinarritzen dira: aurrekontu-oreka, hau da, gastu sozialaren eustea; diru publikoa esku pribatuetarako transferentzia eta premia sozialen gaietarako inolako erantzun sakonik.

Harrigarria da krisi egoeran, behar sozialak biziki hazten direnean, Eusko Jaurlaritza tematuta egotea aurrekontu-orekarekin, behar sozialei heldu gabe (ekonomikoak zein asistentzialak), krisia existituko ez balitz. Eta larriago dena, politika ekonomikoa PPREkin adostutako akordioan egotea, garbi eta argi utziz zein gizarte eredurantz doan Lopezen gobernu.

Baina okerragoak dira orain arte hartu diren neurriak:

- Lehenik eta behin Aldundiekin egindako finantza akordioa, zerga-politika osoa baldintzatuz. Xumeen bizkarren gainean zerga-politika jarritz. EHAEan, zerga-bilketaren %68a errenta ertain eta baxuetatik jasotzen da PFEZ eta BEZaren bidez, fiskalitate “erreakzionarioa” Balere Bakaikoa ekonomiaren hitzetan.

- Bigarrenik, elkarrizketa sozialetik ematen diren neurriak, hau da, enplegu prekarioa sortzeagatik ugazaberiarri ematen zaizkion 63 milioi euroak, eta
- Hirugarrenik, zor publikoaren emisioa, %4,5eko interesarekin (Estatuak ematen duenaren bikoitza) zerga-bilketaren jaitsiera konpentsatzeko; honek, kontuak orekatu beharrean zerga-iruzurrari aurre eginaz, epe luzean, ogasun publikoaren gastua areagotzen du.

Nahiko arrazoi euskal sei sindikatuok politika publikoak eraldatzearen beharrerako sentsibilizazio lanarekin jarraitzeko; hona hemen aldarrikatzen duguna:

1. Gastu sozial gehiago:

- Pertsona oro langabezia-sorospenarekin.
- Pobrezia atalasearen gaineko gizarte soldata. Krisiak jota zokoratuta geratzen ari diren guztici Diru-sarreen Bermerako Errenta bermatu, baita ere etxebizitzaren duinerako osagarri bat eta Gizarte-larrialditarako Laguntzetarako eskara guztiak asetzeko behar diren bitarteko guztiak.

2. Zerbitzu publikoen hobetzea eta enplegu gehiago zerbitzu horietan.

- Osasuna, hezkuntza eta gizarte zerbitzuak (erresidentziak, eguneko zentruak, eta abar).
- Kalitatezko enplegua, duina eta egonkorra.

Jon Bereziartua ■





Duela hilabete bat Euskal Herriko ikastetxe guztiek ikasturte berri bati ekin zioten, eta ohi denez, nobedade eta zalantzekin. Geletan ere adierazten den normalizazio politiko ezaren egoeraren mantentzeaz gain, aurren, krisi ekonomikoaren iraunkortasuna eta bere ondorioak azpimarratu behar dira. EHAEan berria da Hezkuntza sailean bertan eman diren kudeatzaileen aldaketa. Kudeatzaile eta kudeaketaren aldaketa?

Krisiak eta gobernatzaileek egingo duten kudeaketak bete-betean harrapatuko du esparru hezitzailea. Gure ustetan, krisi egoerak hezkuntza sistema publikoa sendotzea exijitzen du, heziketarako eskubidea bermatzeko (0 urtetik aurrera) eta sektore sozial guztiei hezkuntza-zerbitzuak ziurtatzeko. OCDEk berak dion bezala, hezkuntzan inbertsioa gehitu behar da krisiaren ondorioen aukako antidotoz.

Ikasturte berri honetan A gripeak ere bere protagonismo izan du ikastetxeetan. Hedabideen alarmismotik eta arduragabekeriatik ihes eginaz, geure buruei galdetzen diegu ea Nafarroako eta EHAEko Hezkuntza Sailek informazioa eta behar diren bitartekoak prest izango dituzten egoerak horrela eskatzen badu (irakasle eta ikasleentzako babes-neurriak, ordezkioak bajak betetzeko, higiene neurriak behar bezala aurrera eramateko materialaren horniketa...). Egun dugun sentazioa ez da batere ona arlo honi dagokionean.

Bitxikeria Madriletik heldu zaigu, Lehen mailako irakaskuntzako bosgarreneko ikasle guztiei ordenagailu bana emango dietela albistearekin. Harrigarria egiten zaigu hori izatea ikastetxeek nabaritu duten lehentasuna izatea teknologi berrien garapena planteatzerakoan. Harrigarriago egiten zaigu wifi zonal-

deen orokortzea ontzat ematea, zeinen kalte ez egitea frogatzea egunez egun zailago egiten den. Hamaika galdera ditugu prestakuntza eskasaz (autodidaktak berriro?), ikastetxeek bere gain hartu beharreko mantentze arazoak eta horren kudeaketa... eta guzti hau hauteskunde-promes batengatik.

Desiragarri den elehirutasunerantz goazela diote. Baina gure ustez, bide honi ezin zaio ekin hizkuntzen arteko lehia piztuz, ezta ingelesa hedatuz euskaren kaltetan. Eskolari dagokio ikasleak atzerritar hizkuntzetan trebatzea, euskara eta gaztelaren gaitasun linguistikoa bermatuz. Baina Nafarroan zein EHAEan proposatu diren bideak aproposenak ote dira?

Unibertsitate-irakaskuntzan Bolonia prozesuari buruzko benetako eztabaida emango al da? Titulazioak homologatzeko prozesua izango ote da? Borondatezko mugikortasuna erraztuko balioko ote du ala merkatalte eta pribatizazioen bidea zabaltzeko izango ote da?

Galderekin jarraituz eta kontutan izanik hezkuntza sektore gehienetan administrazioak ugazabak direla, sektorearen gehiago duen ordezkari sindikalarekin negoziatuko al dira hitzarmenak? Edo orain arte bezala bizkarra emango zaio hitzarmen kolektiboari?

Hamaika galdera ditugu eta erantzunak idazteke daude. Gure jardueraz ahalik eta onenak izaten saiatuko gara, baina ez ditugu “kimu berde” salbatzailerik espero, ez baitira emango.

STEE-EILASen Batzorde Iraunkorra ■

Rostros de la crisis

Desde que ha surgido esta crisis económica y, aún más, desde que sus efectos han empezado a repercutir con fuerza en la sociedad, las reflexiones de ESK han estado guiadas por cuatro preocupaciones permanentes:

1. Sacar a la luz las causas profundas que nos han conducido a la crisis, denunciar el sistema capitalista porque es en sus entrañas en el que crisis de este tipo anidan inevitablemente y proponer algunas ideas programáticas anticapitalistas.
2. Prestar atención preferente a la gente perdedora, aquella que está siendo especialmente golpeada por la crisis y pedir para ella un trato especial, desde las instituciones y desde la solidaridad social, evitando que su vida se convierta en un infierno.
3. Denunciar las políticas públicas porque están sustentadas por una doble moral, ya que, aunque se presentan como diseñadas en beneficio de toda la ciudadanía, tienen un sesgo de clase absolutamente evidente: favorecen a la banca y al mundo del capital y son cicateras con las mayorías sociales y, sobre todo, con los sectores más frágiles de nuestra ciudadanía.
4. Poner en pie una orientación de resistencia y de lucha enfrentada al capital, a las instituciones y a las políticas de diálogo y pacto social que, partiendo de los centros de trabajo, se extiende al conjunto de los ámbitos públicos. Ésta es la orientación que se materializó en la Huelga General del 21 de mayo y que está siendo ahora continuada con la campaña de los sindicatos ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE e HIRU.

CON LA GENTE PERDEDORA. Poner rostro a la gente más machacada por la crisis es algo que no estamos haciendo bien desde el mundo sindical. Esos rostros están saliendo ante la opinión pública por la acción de organizaciones que trabajan en los ambientes de la pobreza y la exclusión social o por la propia iniciativa de los medios de comunicación (iniciativa

en ocasiones guiada por criterios mercantilistas de reality show).

El sentido que tiene llevar a cabo una acción sindical centrada en la defensa de la gente más perdedora de esta crisis no es sólo ético o humanitario (lo cual ya sería suficiente), sino que tiene indudables connotaciones sociopolíticas y sindicales:

1. A la hora de la verdad, como la crisis no afecta por igual al conjunto de la ciudadanía, sólo haciendo aflorar los verdaderos daños que está provocando en las personas, es decir, poniéndole rostros, se puede dar suficiente credibilidad a la denuncia contra la crisis y contra las políticas de las administraciones.
2. Sacar al primer plano los rostros de la crisis equivale a dotarnos de la baza más fuerte para deslegitimar la política de doble moral que practican las instituciones. Zapatero dijo, hace ya más de un año, cuando aceptó por fin que a España también le había llegado la crisis, la famosa frase que expresaba, según los medios de comunicación, su alma socialdemócrata: “no dejaremos caer a nadie...”. Los sucesivos planes, aunque han contado con medidas de creación de empleo temporal, dotación de nuevos subsidios, etc., no han cumplido en absoluto este objetivo. Es mucha la gente que, de una u otra forma, se está dejando caer, sin que ni el Gobierno del Estado, ni el resto de administraciones hagan lo suficiente. ¿Qué es lo suficiente? Acciones equivalentes a las que se han llevado a cabo con bancos y cajas cuando no se les ha querido dejar caer. Blindar a la gente que se encuentra en situaciones extremas no es imposible ni financiera ni legalmente; es solo una cuestión de voluntad política que, evidentemente, no existe.
3. El déficit de solidaridad existente en el movimiento sindical y en el conjunto del movimiento obrero, no es solventable en poco tiempo; sin embargo, es ineludible que los sindicatos pongamos manos a la obra para llevar a cabo esta tarea. Enseñar los ros-

tros de la crisis de las personas con las que se convive en los centros de trabajo, en las vecindades, en los barrios, etc., es una herramienta útil para ir forjando esta solidaridad, más todavía si va acompañada de planes de acción para hacerla efectiva, así como de acciones de denuncia y de lucha.

¿CUÁLES SON LOS ROSTROS DE LA CRISIS? Si atendemos a estadísticas y estudios diversos que se vienen efectuando en este último año, nos aparece una graduación de gente a la que la crisis está machacando sus expectativas vitales hasta extremos insostenibles. Esos datos, con ser ciertos, deben ser luego cotejados con el trabajo de campo que somos capaces de desarrollar las organizaciones sociales (los sindicatos ocupamos un lugar muy destacado dentro de dichas organizaciones). El recuento que nos da a ESK, combinando ambos tipos de fuentes de conocimiento de los rostros de la crisis, ofrece la siguiente muestra:

1. Personas inmigrantes, sin colchón familiar y social (o con este colchón ya agotado). La variedad de situaciones en este colectivo es grande y va desde quienes todavía tienen algún subsidio o ayuda social, hasta quienes ya no acceden a ninguna de ellas. Las situaciones más dramáticas se dan entre aquella gente inmigrante que ha perdido su casa por no poder pagar la hipoteca o que tiene que enviar a su familia al país de origen para que puedan seguir viviendo.
2. Familias autóctonas que están soportando diversos efectos de la crisis, en grado tal, que les ha llevado a cambiar radicalmente sus hábitos de vida. Acumulan el desempleo de la mayoría o todos sus componentes; carecen de ahorros; tienen elevados niveles de endeudamiento, sobre todo hipotecario, etc.
3. Gente joven, sola o emparejada, que había iniciado una vida independiente soportada en empleos precarios y que ahora no puede seguir adelante con ella.
4. Mujeres con contratos a tiempo parcial (limpiadoras y otras) a las que la degradación de su precariedad laboral ha convertido su trabajo fuera del hogar en algo insufrible.
5. Mujeres inmigrantes, empleadas en el servicio doméstico o como cuidadoras, que se ven privadas de su trabajo por el efecto dominó de una crisis que hace que sus empleadores/as, absorban esas labores que antes externalizaban.

Se puede y se debe ampliar la muestra. Es bueno que se haga por lo que implica de esfuerzo por poner a la crisis las caras concretas de colectivos y personas que están siendo machacados por ella.

Iñaki Uribarri ■





NOTA DE PRENSA DE LA COMISIÓN GENERAL DE ESK

La detención de 10 personas significadas de la izquierda abertzale es un nuevo y grave ataque a la libertad de acción política, con el agravante de ir acompañada por la entrada y registro de la sede de un sindicato.

ESK muestra su apoyo a LAB y su solidaridad con las personas detenidas, entre ellas Rafa Diez, ex secretario general de dicho sindicato.

La derogación de la Ley de Partidos y el fin de la estrategia de “todo es ETA” serían un claro paso adelante para buscar una salida al conflicto.

ESK rechaza estas actuaciones de los aparatos del Estado y exige la inmediata puesta en libertad de las personas detenidas.

Vitoria-Gasteiz, 14 de octubre de 2009

Comisión General

Klima-aldaketari buruzko ministro-bilera Bangkok-en

Herri aberatsek negoziazioa blokeatzen dute

Herri aberatsek, Europar Batasuna (EB) buru delarik, negoziazioen espiritua galbideratu dute Bangkok-en enpresa interesak klima-aldaketa eta justizia sozialekiko nagusitzeagatik.

Egun, arreta unea herri industrializatuek gainontzeko herriei egin behar dieten finantza transferentzian kokatzen da, azken hauek klima-aldaketari aurre egin diezaioten eta CO²-ren kantitatetzarren izurtzeari alternatiboak izango diren metodoez euren biztanleei bizimodu duinik eskaini diezaieten. Copenhague-n egingo den behin betiko bilera baino aurretik Bartzelonako gailurraren atarian gaudenean EBren balizko lidergoaren zain daude, Bangkok-en EBk egindako plantamenduak gehiengo zabal baten errefusa eta ulertezintasuna jaso baitzuen.

Hego globaleko herriek Klima-aldaketarako Nazio Batuetako Konbentzioarekin bat egin eta Alderdien Konferentziaz zuzenean zuzenduta izango den finantza-estruktura helburu duten bitartean, EB eta Amerikako Estatu Batuek, suspertzen dituzten balore demokratikoekiko mesfidantza-froga berri batean, Hego herrirentzat zorigaiztoko jardunbide izan duen Konbentzioa ez den beste erakunde batek gobernatzea eta zuzentzea, hots, Munduko Bankuak zuzentzea hain zuzen. Era berean diote finantziario hori iturri pribatuetatik eman behar dela, eta ondorioz, beharrek adierazten dutena baino txikiago izango da, enpresek euren etekin ekonomikoa nahi dutelako eta ez dute konpentsatu nahi beraiek sortu duten desoreka.

Bestaldetik, EBk Bangkok-en Deforestazio eta Eki-dineko Degradazioaz Murrizketaren mekanismoari buruzko negoziazioa blokeatu egin du, zalantzan jarritz, berriro ere, bere espiritu eraikitzailea. Oraingo honetan, baso naturalak sail edo lurraren beste erabilpen aurka azaldu da, debeku horrek CO²-ren kantitatetzarren izurtzea ekidin eta eremu horien bioaniztasuna babestuko balu ere.

Klima-aldaketaren aurkako borrokak etorkizunerako akordio bat behar du, non CO²-ren izurtzeak biziki murriztuko diren eta planeta osoko biztanleen bizi baldintzak bermatuko diren. Arazoa sortu eta berau eragin duen eredu sozioekonomikoa defendatzen duten herriek helburu biak lortzeko konpromisoa hartu behar dute. Biktimak ez dira aldaketa egin behar dutenak izango.

Ecologistas en Accion ■

**II Jornadas
Inmigración
y derechos laborales**
11 al 19 de noviembre de 2009



Jueves 12

Open Forum a las 20:00
Sobre inmigración en coordinación con la ONT.
Lugar: Sala de la ONT, C/Arrieta 10, 48004, Vizcaya-Guzú.

Miércoles 11 y 18

Charlas en posibler: Agorari, Urdin, Alogia.
Historia de las migraciones, crisis económica y derechos laborales de las personas migrantes.
Hora y lugar varían por días.

Sábado 14

Charlas de las 11:00 a 14:00 (jornada de puertas).
El trabajo doméstico "Basa invisible de la economía"
1. Charla: Análisis teórico y sistematización del trabajo doméstico desde una perspectiva de género.
2. Taller: La regulación del trabajo doméstico: normas, salarios, vacaciones y otros derechos.
Lugar: CIA, Barrio de 19 Epa, 48012, Vizcaya-Guzú.



Jueves 19

Jornadas en la Sala de Cultura y Granja Histórica, Parque de la Florida, Vizcaya-Guzú.
Inscripción previa. Las personas que se inscriban antes del 13 de noviembre tendrán prioridad en el aforo.

- 9:00-9:30: Registro de asistentes y entrega de materiales.
- 9:30-12:30: Mesa redonda sobre la situación actual de los sectores vulnerables de personas migrantes en período de crisis.
 - **ESK**, Asociación general sobre la situación socio-laboral de las personas migrantes en la actual crisis económica.
 - **Comisión ANTI-SIDA de Araba**, La situación socio-laboral de las personas que sufren la prevalencia mundial por la infección.
 - **Asociación de Trabajadores del Hogar de Bizkaia**, Situación socio-laboral del colectivo en contexto de crisis.
 - **SOS Racismo Euzkoak**, Análisis al panorama actual de la situación de las personas trabajadoras migrantes que hacen a Euzkoak hacer los análisis.
- 12:30-13:00: Comida.
- 13:00-13:30: Mesa redonda: Experiencia de trabajo en inmigración e integración.
 - **ESK**, Asociación sobre las medidas de inclusión.
 - **OP Euzkoak**, Experiencia de trabajo con personas inmigrantes y su problemática.
 - **Mujeres del Mundo**, Experiencia de trabajo con personas inmigrantes y el estado migratorio, implicaciones para inmigrantes.
 - **KIRA Colectivo de Inmigrantes y Personas Refugiadas**, Experiencia de integración del colectivo de personas inmigrantes en Vizcaya-Guzú.
 - **Mujeres 21.021V**.

Reservaciones y datos sobre el 945.27.48.00 - Bilbo.

Ovinyuna 13
LA BOUSA, Muntzola Kalea 10
• **NETZALDIA PAGO YANES**

Ovinyuna 20
MOLINA, Muntzola Kalea 10, 48004 Guzú
• **SEEN ENATEA**

Irteerak: INDIERA ENTALDIA
D.F.N.az Orotzotzaleak
Lizasoain Argutxoa 200
Lugar: Arrieta / Igoer Mena 200

Irteerak: HASIERA TROSTENA
PAGO YANES Guzúko (Guzúko) Inmigranteak, Muntzola Kalea, 48004 Guzú

Irteerak: ATSEDEHALDIA, Coffee Break

Irteerak: ELBLOKIA
MOL, Muntzola Kalea Guzúko Antzokian

Irteerak: Zuberako Inmigranteak
Yanizko Mendibetoritzako Inmigranteak, Guzúko Antzokian
José Luis Rey (Guzúko) Inmigranteak, OFEKO

Irteerak: BAZARRIA
KOMUNITARIO MENO Kalea 1, 48004 Guzúko Antzokian

Irteerak: ELBLOKIA
MOLaren Inmigranteentzako publikoa
E.A. Euzko Antzokian Guzúko Antzokian

Irteerak: Antzokian Inmigranteak
Pablo Urbaniak (Guzúko) Inmigranteak, Muntzola Kalea, 48004 Guzú

Irteerak: KOMUNITARIOAK
Irteerak: Bilbo Antzokian

Larunbata 21
MOLINA, Muntzola Kalea 10, 48004 Guzú
• **ELBLOKIA**
MOL ere guzúko Inmigranteentzako

Irteerak: Antzokian
Guzúko Inmigranteentzako Antzokian

Irteerak: Zerbitzuak
MOL ere Inmigranteak, Muntzola Kalea, 48004 Guzú
MOL ere etxebizitzako publikoa, Funtzio Muntzola Kalea, 48004 Guzú
MOL ere etxebizitzako publikoa, Igoer Mena 200, 48004 Guzú

MOL ere Inmigranteak
Yanizko Mendibetoritzako Inmigranteak, Guzúko Antzokian

Irteerak: ATSEDEHALDIA, Coffee Break

Irteerak: ELBLOKIA
MOL ere guzúko Inmigranteentzako

Irteerak: AMARRA ENTALDIA eta LUNCH + MARIATZUBIA

Irteerak: DIMARRIKO ERRENTA SAREAREN ASANBLADA, HIRIATZUBIA

**Oinarriko Errenta Sarearen
IX. Simposium-a**
Hizuntan Oinarriko Errenta Sarearen

**Bilbo
Azaroa
19-21**

**EUSKAL
PRESOAK
EUSKAL
HERRIRA**



Por una fiscalidad al servicio de las personas

En los últimos tiempos, gracias a la propuesta de reforma fiscal hecha por Zapatero, el debate sobre la fiscalidad se ha puesto en boca de todo el mundo. Este debate, en principio, no es malo. Ya que, como se recoge en el punto 2 del decálogo de la campaña de los sindicatos ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE e HIRU sobre “medidas urgentes para luchar contra la crisis”, la fiscalidad es un herramienta clave para asegurar el reparto de la riqueza y la cohesión social.

La parte mala de este debate es que se está centrando en el corto plazo, en cómo pueden ayudar los impuestos a tapar el fuerte déficit público que se está generando, evitando de esta manera un debate serio sobre el objetivo real que tiene que jugar el sistema impositivo desde una perspectiva social.

Con las últimas reformas fiscales que se han realizado, se ve una marcada tendencia al recorte de la progresividad (cargar los impuestos sobre quienes más tienen) que hoy en día se le presuponen a los impuestos. De hecho, cada vez más, el esfuerzo de aportar dinero al erario público recae, sobre todo, en las rentas medias y bajas de la sociedad.

Así es, en la reforma fiscal que se realizó en el año 2007 el gravamen de las rentas de capital se redujo al 18%, por debajo de los tramos que gravan las rentas procedentes del trabajo, que van del 24% al 43%. Más recientemente, hemos conocido la supresión del impuesto de patrimonio que hizo que el Estado dejará de ingresar entorno a 1.500 millones de euros y que afectaba, sobre todo, a las clases más pudientes. Y, por último, están las medidas anunciadas por el Gobierno que, en contra de sus propias palabras, van a recaer sobre los sectores con rentas más modestas.

Si exceptuamos la que incrementa el tipo de gravamen a las rentas del capital (del 18% al 19 o al 21% en función de que sean superiores a los 6.000 €), el resto de las medidas suponen un ataque a la progresividad de los impuestos, ya que el mayor esfuerzo lo tendrán que soportar las clases medias y bajas.

Veámoslo:

- La supresión de los ya famosos 400 € van a suponer la reforma que más dinero va a proporcionar a las arcas públicas, 5.700 millones. Esta medida, impulsada por el Gobierno para favorecer el con-

sumo y que apenas ha tenido ningún efecto sobre la economía, pero que favoreció a las rentas más bajas, supone de hecho que la gente afectada va a pagar 400 € más a hacienda, justo cuando los efectos de la crisis son más duros.

- La subida del IVA, de un 16% a un 18% en el tipo general y de un 7% al 8% en el tipo reducido, va en la misma dirección. Hay que señalar que el IVA es un impuesto indirecto y que grava directamente a los bienes y servicios consumidos. Y, aunque es verdad que pagarán más quienes más consuman (en principio, las rentas más altas), no hay que olvidar que, proporcionalmente, supondrá un mayor esfuerzo a aquéllas con menores rentas, ya que hay una base de consumo mínima común a todas las personas con independencia del poder adquisitivo que se tenga.

Todo ello, sin olvidar que con esta reforma el Gobierno renuncia, una vez más, a actuar contra el fraude fiscal, estimado en 70.000 millones anuales, según palabras del presidente de la Asociación de Inspectores de Hacienda del Estado Español. La recuperación de ese fraude superaría con creces los 11.000 millones que se quieren recaudar con las medidas anunciadas. Pero parece que el Gobierno de Zapatero no está por la labor.

De ese modo, la política fiscal, que debería estar orientada a la redistribución de la riqueza para contrarrestar las desigualdades sociales que provoca el sistema, está siendo orientada en el sentido inverso: castigar a los sectores más desfavorecidos y agravar la brecha social.

Este panorama nos sitúa en la necesidad de exigir un cambio radical en el modelo fiscal existente y plantear una fiscalidad cuya misión vaya orientada a la redistribución de la riqueza y el logro de la cohesión social. Objetivo para lo que es necesario actuar en dos ámbitos. El primero, el recaudatorio, haciendo que pague más quien más tiene (no tiene sentido que las rentas de trabajo aporten el 80% del IRPF, cuando constituyen el 47% de la Renta Nacional); y, el segundo, en el distributivo, mediante políticas sociales activas, que también están ausentes.

Para ello, se tiene que establecer un sistema fiscal justo y progresivo, con una capacidad de recaudación que sustente un fuerte gasto social y una fuerte inversión en los diferentes servicios públicos de los que todos y todas nos beneficiamos. De igual manera, se tienen que modernizar los impuestos acorde a los tiempos que corren y empezar a pensar en un impuesto verde que penalice a las empresas que más contaminan y que potencie una economía sostenible y ecológica. De esta forma, conseguiremos que la fiscalidad esté al servicio de las personas y no de la economía y de quienes la controlan.

Txejo Ortega ■

El papel de las diputaciones

Conviene destacar que, tanto en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa como en Nafarroa, las entidades que tienen la fiscalidad entre sus manos son las Diputaciones. En todo lo que hace referencia a imposición directa, son las Diputaciones las que sobre el papel tienen capacidad para legislar y fijar los criterios fiscales que tengan a bien.

Sin embargo, esta autonomía fiscal nos sirve para muy poco a las que vivimos en Hego Euskal Herria, ya que estas Diputaciones o bien hacen un seguidismo fiel de la estructura fiscal del Estado o, en las pocas modificaciones que existen, se sitúan de parte del capital. De hecho, las modificaciones planteadas por el Gobierno de Zapatero van a ser trasladadas casi miméticamente a la fiscalidad de los cuatro territorios.

Cabe destacar que la gran diferencia entre las fiscalidades es justo el Impuesto de Sociedades, ya que, mientras en el Estado se tiene un tipo de gravamen del 30%, el puesto por todas las Diputaciones es del 28%.

Este dato muestra bien a las claras para qué se quiere la autonomía fiscal y qué es lo que priorizan quienes la han gestionado hasta ahora. Bajo el argumento de una mayor competitividad y de un empuje al tejido industrial, hacen que, aún más si cabe, el peso de la recaudación fiscal recaiga en las rentas medias. De ahí, el interés de todo el sistema, desde el PP vasco hasta el PNV pasando por Confebask, en la defensa a ultranza del blindaje del Concierto Económico en las últimas semanas.

Txejo Ortega ■

Igualdad, feminismo, planes de igualdad



El concepto de feminismo conlleva diversos significados y niveles que dificultan una definición unívoca. El feminismo es una ideología que pretende transformar las relaciones basadas en la desigualdad y la opresión de las mujeres, mediante una acción movilizadora. Es un movimiento social y político contra el sexismo y contra cualquier forma de discriminación hacia las mujeres.

La lucha contra la discriminación de género tiene diferentes aspectos:

- La lucha en la calle, protagonizada históricamente por los grupos feministas.
- La aprobación de leyes, como una ley más avanzada del aborto que haga que la mujer sea dueña de su maternidad, una ley de igualdad, que obligue a las empresas y a las organizaciones a implantar medidas que favorezcan la igualdad de hombres y mujeres o una ley contra la violencia de género que realmente proteja a las mujeres.
- El establecimiento de medidas de conciliación o de corresponsabilidad (para mujeres y hombres).
- La educación en igualdad desde las escuelas, como asignatura prioritaria.
- La permanente denuncia de las discriminaciones, de la violencia machista, etc.

El objetivo de los Planes de Igualdad es la eliminación de cualquier rasgo de desigualdad y discriminación por razón de género en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad. De ahí, la necesidad de realizar Planes de Igualdad en las empresas y en las organizaciones sociopolíticas.

En nuestra sociedad ya no hay leyes que discriminen a las mujeres abiertamente o que nos impidan explícitamente acceder a lugares que sí están permitidos a los hombres. Lo que podemos encontrar es que las tradiciones, las actitudes y la organización social hacen que las mujeres estemos en una posición subordinada.

Luchar contra una ley claramente discriminatoria una más, pero luchar contra actitudes o tener que inventar leyes que acaben con las discriminaciones más sutiles requiere mayor esfuerzo de reflexión.

Se puede correr el riesgo de desmovilización bajo una apariencia de que ya hay igualdad y que, por lo tanto, no es necesario seguir luchando. Hoy, la mayoría de la gente es políticamente correcta y declara estar por la igualdad, aunque luego se mantengan actitudes machistas, más o menos sutiles. Desenmascaremos a esa gente y pongamos de manifiesto esas actitudes. Tengamos más espacios de reflexión y más formación para identificar y erradicar esos comportamientos.

El cambio final va a requerir de la reflexión y el esfuerzo tanto de hombres como de mujeres.

Isabel Castro ■



Empleadas de Hogar

¿Tocaremos fondo en los derechos laborales?

En días recientes, hemos interpuesto desde ESK Araba (Oficina de Inmigración y Asesoría) una denuncia ante la Inspección de Trabajo contra la franquicia en Llodio de la empresa EDADES, dedicada a servir de intermediaria entre las trabajadoras de hogar, en su mayoría inmigrantes, y personas contratantes de estos servicios.

Este caso en concreto llegó derivado de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia y esta vez nos dio la oportunidad de interponer la denuncia ante la Inspección, ya que con anterioridad habíamos tenido un caso semejante de la misma empresa pero la trabajadora inmigrante, por diversos temores, no quiso denunciarlo.

Existen actualmente en el mercado varias empresas en este sector que ponen en contacto a las personas que dan el servicio con las que lo reciben. En este conjunto de empresas, algunas cobran mensualmente por esta actuación inicial y por hacer meramente de intermediarias.

La empresa EDADES hace firmar a las trabajadoras un contrato mercantil en el que supuestamente la trabajadora del hogar acepta el estatus de comisionista y acepta que el contrato esté excluido del Estatuto de los Trabajadores, diciendo literalmente: "...no pudiendo tener en ningún caso el carácter de relación laboral, ni siquiera especial." Cuando a todas luces es una relación laboral a pesar del "disfraz" que se le quiera poner con el objetivo de "librarse" la contratante de las típicas obligaciones laborales a las que están sometidas todas las empresas.

Mediante dicho contrato -que no tiene desperdicio- también se establece para la trabajadora la "obligación

de solicitar ella misma el alta y, en su caso, la afiliación a la seguridad social...", eximiendo a la parte contratante de "cualquier responsabilidad que se pudiera derivar al respecto del incumplimiento de dichas obligaciones...". Y es aquí donde la pésima condición de las trabajadoras del hogar en general se agrava y, en particular, la de las trabajadoras inmigrantes.

Es un supuesto en el que, para firmar este tipo de contratos, una persona debe ser autónoma y ni las trabajadoras autóctonas ni las inmigrantes son informadas de ello, razón por la que normalmente van y se dan de alta en el servicio doméstico y se pagan ellas mismas las cuotas, reduciendo el salario que perciben. En el caso de las trabajadoras migrantes, esta situación se agrava porque su permiso de trabajo es estrictamente por cuenta ajena (salvo muy pocas excepciones) y no tienen permitido ser autónomas, a menos que cambien de régimen al de por cuenta propia, lo cual les implica unos gastos que no pueden cubrir. Posiblemente, cuando la Inspección haga el trabajo que le corresponde, iniciaremos una reclamación de derecho por el tema de la seguridad social pero, sobre todo, nos interesa sentar un precedente, para estas empresas y también para las trabajadoras, de la violación de derechos laborales que conlleva la firma de este tipo de contratos en un sector que ya de por sí está muy precarizado.

ESK y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia estamos en contacto para realizar alguna movilización frente a la franquicia de esta empresa que funciona en todo el estado español, suponemos que con el mismo "modus operandi".

*Tania Cañas Siriany,
Julio Sánchez, ■*

Convenio Unicefar – Bizkaia

UNICEFAR, S.A. es una empresa dedicada a la distribución de medicamentos a las farmacias situada en Basauri, con una plantilla de 85 personas en la que la negociación del convenio colectivo está bloqueada desde el pasado abril porque ESK se niega a aceptar la doble escala salarial que plantea la empresa.

La empresa realizó una oferta envenenada: incremento de 45 € mensuales durante 5 años a cambio de aceptar una nueva categoría para los nuevos contratos con un salario de 880 €; es decir, la reducción pura y dura de casi un 50% del salario de la plantilla eventual, ya que no sólo no ofrece convertir a fijos los eventuales, sino que, además, está despidiendo a eventuales y a trabajadores y trabajadoras que llevan 5 años con contratos de relevo.

Ante semejante barbaridad, intentamos responder con un paro de 2 horas que tuvo un débil seguimiento. Y, ahora mismo, la situación recae enteramente en la actitud del Comité. ESK tenemos claro que no podemos dar marcha atrás en este punto porque supondría un vuelco de 180° sobre lo que ha sido nuestro objetivo histórico durante los últimos 35 años: la equiparación salarial de la plantilla.

Chantaje patronal. La negativa del Comité dio lugar a que la empresa haya desviado carga de trabajo a

otros almacenes del grupo en Madrid, con el argumento de que “es más barato en el resto del estado, donde sí se ha establecido la doble escala”.

Pero no vamos a ceder a este chantaje. No hay ninguna razón para aceptar una propuesta que, además de ser discriminatoria, no tiene ninguna razón de ser. El grupo UNICEFAR-COFARES no está precisamente en crisis: ha obtenido 8 millones de euros de beneficios. Además, el argumento de la crisis es totalmente engañoso: mientras lo utiliza para modificar la cuantía de los nuevos contratos, realiza una oferta de sub-ida salarial para el resto muy por encima de lo que se está negociado en la actualidad.

Así que el objetivo es otro: aprovechar la crisis para incorporar mano de obra a mitad de precio que la actual. Y, en esto, ni los sindicatos ni el Comité de Empresa pueden colaborar.

Pero sabemos que es un oferta envenenada, porque la plantilla fija no mira más que al incremento de 45 € y cuesta entender la postura de ESK y del resto del Comité, por lo que seguiremos denunciando esta actitud discriminatoria de UNICEFAR –dentro y fuera de la empresa– para desbloquear la situación.

Eguskiñe Ortiz ■

Osakidetza

Sailburu berria, politika zaharrak

Osakidetzan ditugun gatazka guztien artean, Lanpostu Osagarriaz sor dizkiguten desberdintasunak garrantzitsuenetako bat da, bere izaera diskriminatzailearengatik, eragiten duen jende-kopuruarengatik –egun, milaka errekurtsio epaitegietan- eta gaia Eusko Legebiltzarrera PSE-EE eta PPK eraman zutelako.

Osakidetzak Estatuaren Aurrekontuen arabera kalkulatzen du osagarria. Eusko Legebiltzarraren 2008ko abenduaren 18ko Osasun Batzordearen bilerak onartu zuen osagarriaren kalkulua EHAEko Aurrekontuen arabera egitea sindikatuok aldarrikatzen genuen bezala, eta honela 2004tik 2008ra langileei 70 milioi euroko galera ekarri dien egoera zuzendu. Proposamenak PNV, PSE-EE, PP, EA eta EBren aldeko botoak izan zituen.

Hala eta guztiz, Inclan-en Sailak eta Osakidetzaren zuzendaritzak erabakia ezartzeari behin eta berriro uko egin zioten. Denok uste genuen gobernu

sozialista berriarekin egoera hobetu egingo zela, sozialistak izan baitziren parlamentu-ekimena suspertu zutenak. Hala ere, egoera berean jarraitzen dugu, datu txarra delarik Sailburu berria dugulako, baina politikak ohikoak izango direlako.

Gai honetan eta EHAEko Osasun Publikoko Zerbitzuari dagozkion gaietan. Osasun-zerbitzuaren pribatizatze, jardueren esternalizazioa edo autokontzertazioa, eta abarreko gaietan PNVren politika suntsitzailearen Aurrekontu kontinuitateak direlako; kapitulu guzti hauek ekimen pribatuarentzat onuragarriak dira eta ez dute bermatzen osasun-zerbitzu publikoa. Sailburu berria dugu baina politikak arretikoak dira eta hauen itxura txarra da, ez baitira betetzen langileekiko sinaturiko akordioak betetzen. Ondorioz, egoera berria dela-eta, honi aurre egiteko langileen ahalik et batasun handiena lortu behar dugu. ■

Theis Ibérica

Un paso adelante

Theis Ibérica es una empresa del metal ubicada en Baskuri en la que trabajan cerca de 90 personas. Antes del verano la gerencia comunicó al Comité (4 ELA y 1 ESK) la intención de iniciar el proceso de Concurso de Acreedores y, dentro de este proceso, como medida de reestructuración, un ERE que suponía el despido de 33 de sus trabajadores.

Ante la negativa por parte del Comité a aceptar ningún despido y plantear la necesidad de buscar otro tipo de salidas, la gerencia sentenció que la única realidad era la que ella decía, dando por terminada la reunión con la representación sindical.

Desde el principio, el Comité tuvo clara la necesidad de dar una respuesta a la actitud de la empresa y, de forma unitaria, ambos sindicatos convocaron a la plantilla para informarles de la situación y proponerles un calendario de movilizaciones. Más allá de lo dramático de la situación, la respuesta de la plantilla es ejemplar, ya que de manera unánime apoyó la propuesta del Comité.

Las primeras jornadas de movilización se realizaron en julio. En septiembre se llevaron a cabo dos periodos de huelga de tres días cada uno con el propósito de iniciar una convocatoria de huelga indefinida hasta la retirada de los 33 despidos.

Los días iban pasando y la empresa se negaba a entrar en ningún tipo de negociación, por lo que se convocó la huelga indefinida, en la que participa el 100% en la plantilla. Al cabo de dos semanas en huelga, la empresa se sentó a la mesa, retirando los 33 despidos y convirtiendo el ERE de extinción en un ERE de suspensión.

Tenemos claro que este hecho no resuelve la situación de la empresa (porque está sumergida en un proceso concursal con una crisis que nos afecta de pleno), pero es un paso adelante respecto a la situación que teníamos. Porque queda la sensación de haber hecho un buen trabajo y de haber mantenido en pie, con dignidad, la defensa de nuestros puestos de trabajo.

Además de eso, hay tres elementos que han sido importantes a lo largo de este proceso de lucha y que queremos destacar. El primero, la relación permanente del Comité con la plantilla: haciendo continuas asambleas

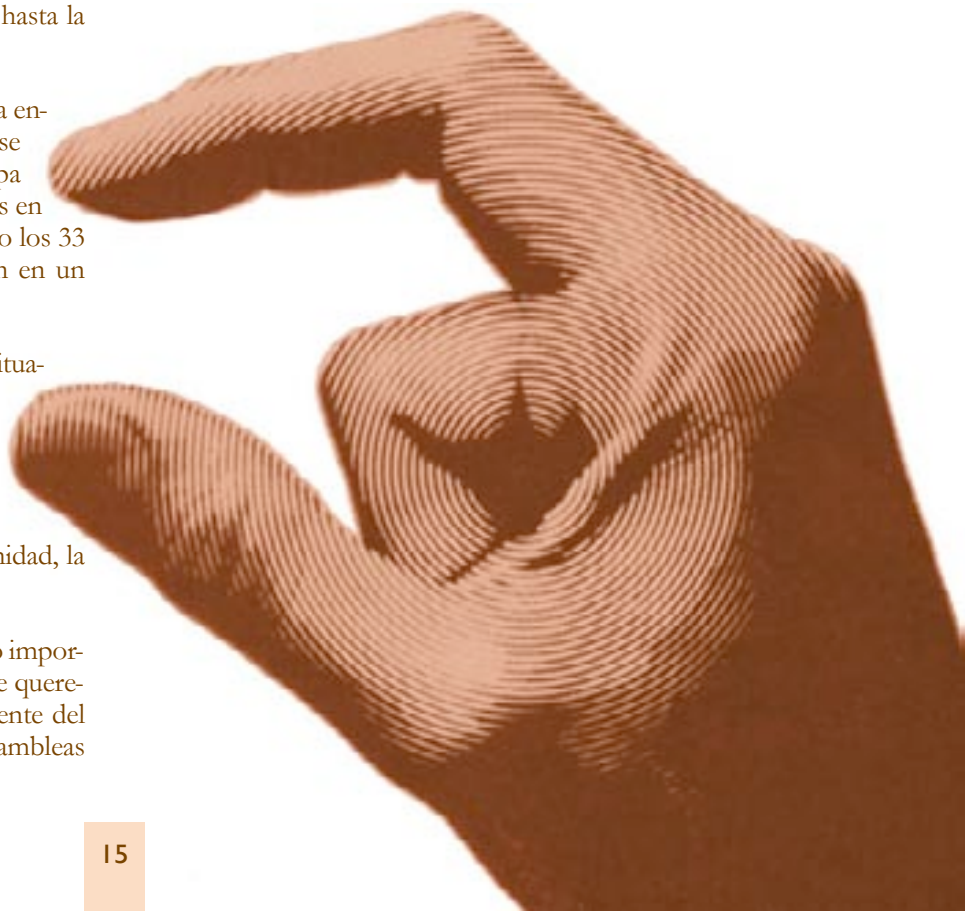
y consiguiendo que todos y todas las trabajadoras se sintieran parte del proceso y fueran las que tomaran en todo momento las decisiones.

El segundo, la unidad entre los componentes del Comité y los sindicatos presentes en él, priorizando la lucha contra la empresa y la defensa de los derechos de las y los trabajadores por encima de cualquier diferencia.

Y, por último, el ejemplo de toda la plantilla apoyando al Comité e involucrándose en la pelea de manera unánime, sin fisuras entre la gente que estaba entre las personas que figuraban en la lista de despidos y las que se quedaban en la empresa (de hecho nunca quisieron ver esa lista, ni saber quién estaba en ella).

Sólo es un paso, pero ha marcado el camino a seguir en futuros conflictos. Sabemos que con unidad contra la empresa y con una actitud de confrontación podemos parar cualquier agresión y conseguir muchas mejoras en nuestras condiciones laborales.

Txejo Ortega ■



Utilización fraudulenta

TRW-Automotive es una empresa situada en el polígono Landaben de Pamplona perteneciente a una multinacional del sector del automóvil y que emplea en la actualidad a más de 700 personas. En esta empresa se producen direcciones de vehículos, abasteciendo principalmente a VW Navarra (Polo) Renault (Clío y Modus) y a diferentes plantas de camiones como Scania, Daff, Volvo, etc.

El mes de febrero, debido a la falta de carga de trabajo, el Comité de Empresa por unanimidad (ELA, UGT, CCOO, ESK y LAB) acordó un E.R.E de regulación hasta octubre, con un complemento del 100%, la exclusión de los mayores de 52 años y el reparto equilibrado mediante turnos rotarios de 2 semanas.

Aunque al principio la regulación resultó la prevista, pero una fuerte subida de la demanda debido a los planes Renove europeos incrementó la carga de trabajo, de modo que para Semana Santa la empresa comenzó a reclutar voluntarios para los fines de semana: al principio, compensando un día por día y medio, y, finalmente, con día más 70 euros.

Desde entonces, se da el contrasentido de que, mientras una parte de la plantilla está en turnos de regulación consumiendo el paro, otros trabajan hasta 7 días semanales.

Ante esta situación discriminatoria, ESK reclamamos la suspensión del E.R.E., acudiendo tanto a Inspección como al Departamento de Trabajo, sin que se nos hiciera mucho caso. Estaba en contra nuestra el que estos departamentos son los que aprueban todos los E.R.E.s que se presenta en Nafarroa y que el resto del Comité quería mantener el E.R.E.

En octubre, el resto del comité (ELA, UGT, CCOO y LAB) ha pactado, con el rechazo de ESK, una prórroga del E.R.E. hasta diciembre 2010 que resulta todo un contrasentido: ¿en febrero con menos carga de trabajo se acuerdan 7 meses y ahora, con más carga, 15 meses?.

En setiembre sólo fueron al E.R.E. 30 trabajadores de cada turno y, tras la prórroga, 13 en el primer turno de y 30 en el segundo. Unas cantidades de plantilla ridículas que debieran ser asumidas por la propia empresa.

A esto se le se añade que en febrero, cuando se activó el E.R.E., la plantilla contaba con una bolsa de 13.000 horas a favor (según dirección, servirían para

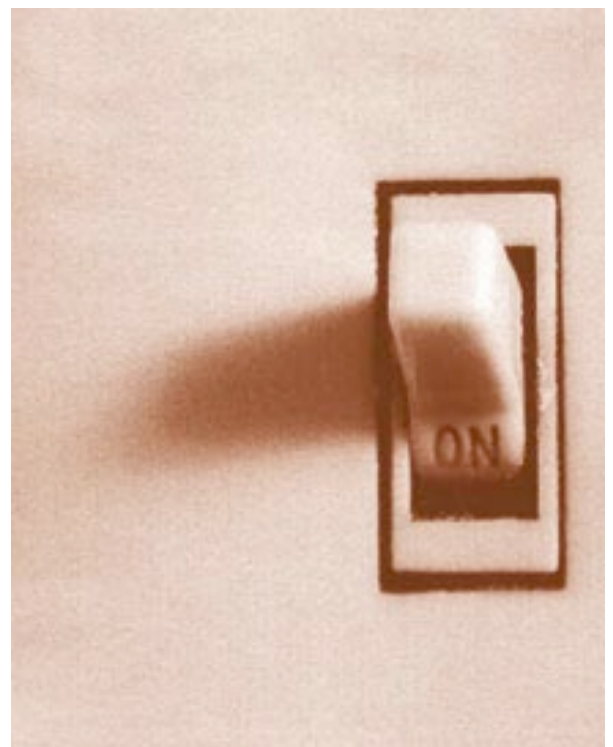
reducir el impacto del E.R.E.) y en setiembre vemos que, en vez de haber sido utilizadas con ese objetivo, se han incrementado en 2.000. Lo peor es que, entre tanto, se multiplican por cuatro las personas que aumentan su jornada cada fin de semana a cambio de pluses.

Así pues, la empresa está utilizando el E.R.E. de una manera fraudulenta: frente al INEM y la Seguridad Social para ahorrarse cotizaciones y frente a la plantilla, para ajustar producciones entre secciones y negociar a la baja el próximo convenio.

La dirección de la empresa pasa a la ofensiva para aprovecharse de los tiempos de crisis. TRW ya nos ha avanzado la inminente visita de los responsables europeos de recursos humanos, probablemente para intentar adelantar la negociación del convenio que vence en diciembre.

Por ello, es necesario romper con el uso y abuso que la empresa está realizando del E.R.E. y darle la vuelta a ese clima de miedo, incertidumbre y pesimismo instaurado entre las plantillas por todo lo que sucede a nuestro alrededor.

Eduardo Urra ■



de un E.R.E.

Más allá del E.R.E. de TRW

Lo que está en juego

Para el futuro inmediato vemos con enorme preocupación que empresas que eran referentes históricos en Iruña hayan acabado con resultados negativos.

Sirva de ejemplo Koxka, donde se consumó una funesta limpieza sindical contra la afiliación de ESK, LAB y ELA mediante la firma de más de un centenar de despidos traumáticos por parte de UGT y CCOO, aún cuando quede pendiente de resolver la demanda por discriminación sindical contra estos despidos.

O lo ocurrido en KYBSE (antigua AP amortiguadores) donde, para evitar otro E.R.E con despidos traumáticos, pactaron un plan de jubilaciones y otro de bajas voluntarias a costa de empeorar las condiciones laborales quienes se quedan: congelación salarial y fuerte reducción en los tiempos de descanso, siendo esto último un enorme contrasentido a la supuesta falta de trabajo. Hasta la fecha, esta empresa sólo ha utilizado el E.R.E de regulación aprobado “casualmente” el 21 de mayo, día de la Huelga General, y ha contratado a personal eventual debido a un incremento en las cargas de trabajo.

En este contexto, tiene importancia la evolución de la situación en TRW, lograr que mantener un referente en positivo, tanto por las condiciones de nuestro convenio colectivo propio, como por nuestra histórica resistencia y rebeldía en la negociación colectiva y en la férrea defensa de nuestras condiciones laborales para la comarca de Iruña.

Éste seguirá siendo nuestro principal empeño para la sección sindical de ESK en TRW.

E.U. ■

Petronor - Bizkaia

Batasuna gakoa

Petronorreko XIV. hitzarmen kolektiboari ekin genionetik bi grebaldi egin ditugu eta azken asanbladak beste bi onartu zituen azaroak eta urtarrilaren azken egunetarako. Egitate hauen helburua Repsolen Akordio Markoaren haustea azalaraztea da.

Hitzarmen hau polemikoa suertatzen ari da. Abuztuan, lehen grebaldiaren ondoren, enpresak antzinasuna bajen lehen egunetik kobratzea proposatu zuen; aldarrikapen hau urtetan egon da sartuta negoziatutako plataformetan. Honek eta honen aurretik lortutakoak (seigarren txandarako 21 pertsona kontratatzea, lanaldi handiko pertsonentzat zazpi orduren murrizketa, erreferentzia-mailara heltzeko urte baten murriztea, bizitza laborala eta familiarra bategiteko hainbat neurri) eramaten gaitu sinatzearen baietza defendatzera lantegiko asanbladan. Asanblada honetan, 50 botoen aldearekin aurreikusitako grebaldiarekin jarraitzea erabaki zen eta honela iraileko asanbladara heldu ginen; asanblada honetan ELAren proposamena antzeko aldeaz atera egin zen. Proposamen honek “soldata eta lanaldiaren murrizketari dagokien markoaren haustea azalaraztea du helburu”, hurrengo asanblada otsailaren amaierako uzten delarik.

Bestaldetik, enpresak, bigarren grebaldia baino lehen, zerbitzu minimoetako aktan finketa-margenak murrizten ari direla jasoko duen paragrafo eransteke presioa egiten digu, murrizteka hau dela-eta planta gelditzera beharturik aurkitzen baitira. Greba Batzordeak ez du sartzen eta grebaldiaren ostean enpresak bigarren planta martxan ez jartzea erabakitzen du; erabaki hau eurrez plazaratzen du hainbat berri eta iritzi artikuluen bidez hedabideetan.

TUren sekzio sindikalak interesgarritzat jotzen dugu orain arte lortutakoa; baina gure asanblada-izaerak eta enpresaren jarrerak gure erabakia birplanteatzera eramaten gaituzte. Gure afiliatu eta aldekoen asanbladak Enpresa Batzordeari batasunaren beharra helaraztea erabaki zuen, enpresak bere azken eskaintza eralda zezan eta honela XIV. hitzarmen kolektiboa sinatu.

Javi Losa ■

UGT y CCOO firman un preacuerdo en Opel que abre la puerta a más EREs

La Sección Sindical de C.G.T en GM España, ante el preacuerdo firmado el 22 de octubre por las Secciones Sindicales de UGT y CCOO, quiere manifestar su desacuerdo a lo manifestado por dichas centrales y políticos.

La propuesta de Plan industrial aceptada no garantiza más futuro para la Planta que la anterior que nos fue entregada el 16 de octubre y que fue rechazada por unanimidad de todas las secciones sindicales.

Sigue existiendo el propósito de trabajar en una sola línea flexible.

Sigue existiendo el riesgo en la nave de prensas.

El Corsa 5 puertas a partir del 2013 (nuevo modelo) se compartirá con Alemania y está prevista su fabricación en Rusia (sin delimitar volumen, modelos o mercados). El compromiso "en base a razones económicas" de producir los derivados de la plataforma

Corsa, solo es humo ya que de momento ni se plantean la producción de estos modelos (además esto ya nos fue comunicado el 14 de octubre).

Del Combo lo único que han manifestado es que se fabricará hasta Junio de 2011. Tampoco está decidido si se lanzará un nuevo Combo.

La reestructuración que plantean, aunque haya disminuido, contempla "expedientes de extinción de empleo, de hasta 900 empleados (solo en manufacturas)" y continuar con EREs temporales. No se puede llamar "socialmente responsable" a la eliminación de 900 puestos de trabajo y a continuar con EREs, subvencionados por las arcas públicas, para el resto de la plantilla. ■



Argi gera dadila

Egungo egoera dela-eta, Mercedes-ko ESKren sekzio sindikalak garbi eta argi utzi nahi ez duela jarreraz aldatu.

Gure ustez, egungo egoeran, produkzioa eskaerata egokitu behar da, hau da, kate-erritmoa jaitsi egin behar da. Gasteizko Mercedes Benz-ek urtean etekin borobilak izan ditu; etekin hauek ez ditu inoiz langileekin partekatu, baina ez du zalantzarik izan krisiaren zama langileon bizkarretik jartzeko. Guzti honengatik, enpresari exijitu eta exijitzen diogu berari dagokiona jar dezala krisi honetan, krisiaren zama gu bakarrik jasaten ari garelako.

Gustatuko litzaiguke enpresak aitortzea 2008an zehar langileok egin dugun esfortzu fisiko eta mentala, zeinaren ondorioz enpresaren, maila ekonomikoari dagokionean. urterik onena izan zen. Pastelaren zati izan ez genuenez, gure ustez, 2009ko EREren ezartzeagatik ordainaren %110a jarri behar zuten.

Enpresari bideragarritasun-plana eskatu diogu, 2010ko ekainaren 30etik aurrerako egoera argi dezan, enpleguaren egonkortasun konpromisoa lortzeko asmoz, baina erantzuna ezezkoa izan da. Gai

honen inguruan, behin eta berriro sinatzen aritzen direnek ez dute tutik esan. Badirudi osatzeko portzentajeen tratua bakarrik egin nahi dutela, enpleguaren inguruko enpresaren konpromisorik lortu nahi ez dutelarik.

Hiru ideia hauek argi izateak, hau da, kate-erritmoa eskaerata egokitzea, osagarriaren %100a enpresaren aldetik eta enpleguaren ez suntsiketarak, hamarren bakan batzuen negoziazioan sartzea eragotzi digu, langabeziaren ordainketara enpresak ematen duen osagarri horren negoziazioan, zeinaz guk %100a erabili dezakegun.

Langileok sortu ez dugun krisiaz enpresa indartuta ateratzearen ideiarekin ez dugu bat egiten. Langileon egoera EREren egun bakoitzeko ahulagoa da. Akordioaren sinatzaileen jarrerari arriskutsua deritzogu, agintari laboralari ahulezia adierazteagatik, tamalgarria izan daitekeena egoera ez bada hobetzen.

Gure konpromisoa eta aldarrikapenak enplegua mantentzearekin daude, kalitatezko edo duina izango den enpleguaren alde; ez gaude portzentajeen negoziazioaren alde, iraingarria baita langileon esfortzu eta erabilgarritasunarekin alderatuz.

Stalder - Oñati.

La Inspección autoriza 19 despidos

En Stalder estábamos escuchando que ahora venía la segunda oleada de medidas y que las cosas se iban a poner más duras. Y así ha sido. El 16 de octubre, la Delegación de Trabajo de Gipuzkoa autorizó el Expediente de extinción de 19 contratos presentado por la dirección de Stalder, 11 de ellos inmediatos, obligando a la empresa a realizar cursos formativos de aquí a octubre. Una vez finalizado el periodo de formación, la Delegación de Trabajo autoriza a la dirección de Stalder a rescindir el contrato a otras 8 personas si en el periodo de formación no alcanzan el nivel exigido por la empresa. La gerencia ya ha dicho que en diciembre se van a la calle.

Todo empezó en el mes de mayo. Stalder se encontraba en la mitad de un E.R.E. de suspensión que la Inspección había autorizado sin la firma del Comité, cuando nos presentaron un Plan de Viabilidad. El plan estaba integrado en el programa "Bideratu" del Gobierno Vasco, donde Accionistas, la Banca y el propio Gobierno Vasco tendrían que poner 1.100.000 € cada uno para poder automatizar la planta y reducir en 19 personas la plantilla. Un plan que precisaba la mayoría del Comité compuesto por tres de ELA y uno de ESK.

Desde el primer momento, el Comité, que en todo momento ha estado trabajando unido, dijo que los despidos eran inadmisibles y que había que buscar la manera de darle solución al problema. Desde el Gobierno Vasco se entendía que para un Comité firmar despidos era traumático y que le podría valer un acta de una Asamblea donde una mayoría amplia de Stalder votase a favor del plan de la empresa y el Comité se lavase las manos.

Entre los meses de junio y julio el Comité ha presentado toda tipo de alternativas: plan de jubilaciones, bajas incentivadas, reducciones de jornada, excedencias, alargar el E.R.E. de suspensión..., sin que por parte de la empresa hubiera ningún movimiento, hasta dos días antes de vacaciones. Entonces, saca una lista con 19 nombres y plantea en una asamblea que, si no se aprueba su plan con los 19 despidos, Stalder se cerraría y que, por el contrario, si se acepta, se cobraría el mes de julio y la paga extra que todavía no habíamos cobrado.

El Comité intentó convencer a la plantilla para que no votase esta propuesta: ¿cómo íbamos a

decidir el despido de nuestros propios compañeros y compañeras? Sin embargo, el chantaje, el miedo y el egoísmo hizo que cuarenta personas votasen que sí, otras cuarenta abandonaron la asamblea y dos votaron en blanco en un ambiente tenso, como es de imaginar.

Tras esta votación, lo que hemos vivido es que donde antes el Gobierno Vasco pedía una mayoría amplia, ahora le vale un empate, con lo que sólo quedaba el E.R.E. de extinción en la Inspección para su aprobación, como así ha sido.

No ha habido contemplaciones. No les valía con las 11 personas que han aceptado "voluntariamente" su despido (algunas porque les llega para poder jubilarse con el dinero de la indemnización, otras por miedo a que después les despidan con menos dinero y otras que no quieren trabajar con la gente que ha votado su despido). Tampoco les ha importado el grado de indefensión en la que van a quedar quienes se encuentran entre 50 y 55 años, que tras trabajar 35 años en Stalder van a tener muy difícil el volver a trabajar y se van a quedar con una jubilación de miseria, ni que la sección de producción de Stalder se quede sin mujeres. Todo vale para que el empresario multiplique por cuatro la inversión que ha hecho en cinco años.

Txarli Marquez ■



Urriak 17

Pobreziaren aurkako nazioarteko eguna

Badirela jada 5 urte Pobreziaren aurkako lehenengo jardunaldia gizarte eragile ezberdinen artean antolatatu genuenetik. Eragileon jatorrian eta lanerako eremuetan aniztasuna zen nagusi baina helburu amankomun eta zehatzekin: euskal gizartearen eraldaketa, kontzientziak astintzea, bidegabeko sistema kapitalista eta neoliberala salatzea eta horren aurrean alternatibarako proposamenak gizarteratzea. Hori dena, adin guztietako pertsonengana zuzendutako jarduerak antolatuz eta aldarrikapenerako gunea sortuz, salaketa eta jai giroan murgildutako egun batean.

Zoritxarrez, historian iraunarazten duen gertakaria larria den Pobreziak ez du gaurkotasunik galtzen. Berez, nahiz eta urteak pasa eta ziklo ekonomikoak aldatu, Pobreziak iraun egiten du. Horregatik, aldarrikapenak iraun egin behar dituzte:

Mobiliza zaitetz eta salatu

Nazioarteko mobilizazio sozialak bakarrik lortu dezake egun injustizia sortzen duten politikak aldatzea:

- kanpo zorra mantentzea;
- Komertzioaren Munduko Erakundearen, Munduko Bankuaren eta Nazioarteko Moneta-Fondoaren politikak Hegoaldeko ekonomien, nazioarteko komertzioaren eta nekazaritzako politiken aurrean;

Europar Batasunaren neurriak immigrazioaren eta eskubide politiko eta sozialen murriztapenaren aurrean;

- Nazioarteko enpresek kontrol guztietatik kanpora dituzten pribilegioak...

Parte hartu eta antolatu zaitetz

Gizarte erakundeok gure gizartearen eta munduaren norabidea aldatzeko egiten dugu lan. Parte hartu gurekin:

- gizarte bazterketaren aurkako borrokan;
- ekonomia alternatiba solidarioak sustatzen; hegoaldeko komunitate eta erakundeekin lankidetzan; emakume eta gizonen berdintasunerako borrokan; ingurugiroaren defentsan; datozen lekutik datozela ere, pertsona guztien oinarrizko eskubideen borrokan;

zerbitzu publikoen eta gizarte babes sistemaren defentsan, gure gizarteko sektore ahulenak gehiago kalte-tutuko dituzten murrizpenak sortu ez ditzaten...

Eguneroko bizitzan dago zure indarra

- ◆ Zure diruak ez dezala espekulazioa edo armen inbertsioa mantendu edota pobretutako herrialdeak are gehiago zorduntzen lagundu.
- ◆ Banku horietatik dirua atera eta finantziario proposamen alternatiboak landu, banka etikoan parte hartu.

Zure kontsumoa zure tresnarik onena da, ez mantendu berarekin pertsona gutxiren pribilegioetan eta gehiengoaren urritasunean oinarritzen den sistema eta bizitza modua.

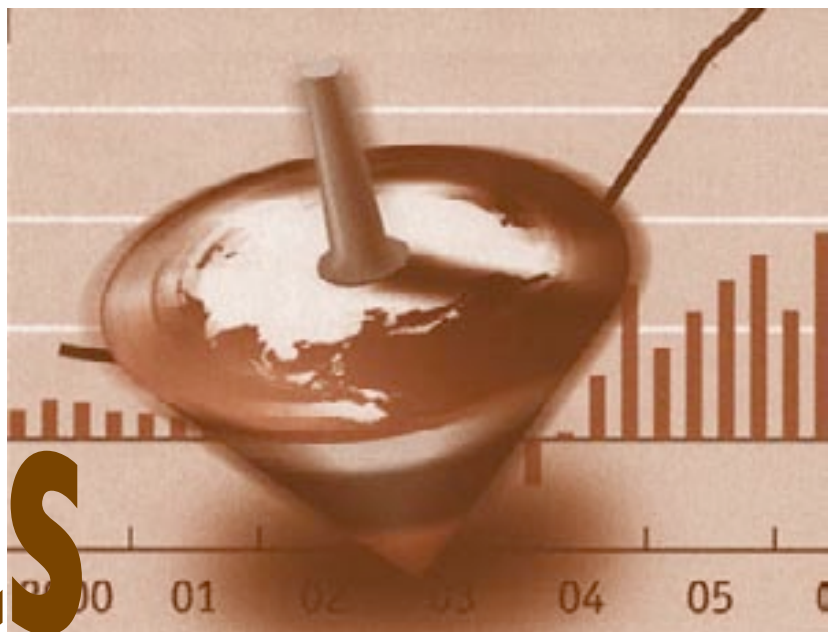
Arduraz kontsumitu, bidezko merkataritzaren, ekoizpen ekologiko eta iraunkorraren eta tokiko ekonomien alde egin.

Lankidetzeta eta elkarrenganako sostengurako guneak sustatu, pertsonen arteko harremanak merkantilizatuta egon ez daitezen, edota genero, nazionalitate, jatorri etniko edota orientazio edo nortasun sexualarekin erlazioatutako pribilegioetan oinarrituta egon ez daitezen... ■



III Reunión del G-20 en Pittsburgh (EE.UU.)

Al servicio de las finanzas



Los días 24-25 de septiembre tuvo lugar la tercera reunión del G-20, que es el marco de discusión que se han dado los países más poderosos del planeta para coordinar las políticas sobre la crisis. Si alguien tenía la mínima esperanza de que de estas reuniones pudiera salir algo positivo, aunque sólo fuera en temas tan escandalosos como la podredumbre del sistema financiero, la realidad ha vuelto a mostrar que los Gobiernos de los 20 no tienen ningún interés en ello.

Haciendo un repaso por la agenda de esta tercera reunión, tenemos que uno de los temas que más polvareda levantó en sus días previos, las primas de los altos cargos de las instituciones financieras, se ha resuelto con “ajuste” de esas retribuciones a la “renta neta bancaria”. Es decir, que si el banco da beneficios se pueden llenar los bolsillos; no así cuando dé pérdidas. O sea, una legitimación del sistema actual en toda regla. Mientas el sistema funcione.

Y, respecto a las otras dos cuestiones de la agenda, el nuevo equilibrio de fuerzas que se establece para el FMI, supone una modificación minúscula de los derechos de voto a favor de los países emergentes que, en todo caso, no permite un cambio de las relaciones de poder ni de las políticas de ajuste estructural de esta institución, que es una de las grandes responsables de esta crisis. Y, en relación a la OMC –otro de los pilares de las políticas neoliberales–, el G-20 defendió que hay que continuar con el Ciclo de Doha, todo un proyecto de liberalización de mercados y privatización del planeta.

Así pues, a pesar de la crisis y de que ésta ha sido producto de las políticas neoliberales, el G-20 sigue empeñado en ellas.

Y, como parece que la situación está un poco más en calma, han aparcado de su agenda temas que en las

reuniones anteriores los trataron de cara a la galería: los paraísos fiscales ya no se desmontan, sino que se blanquean; los hedge funds (que hicieron estallar el sistema financiero) no se suprimen, sino que se mantienen y tampoco se separarán los bancos de depósitos de los bancos industriales y de negocios (faltaría más: ¡tocar la Banca!); como tampoco se tocarán el desorbitado tránsito de transacciones financieras especulativas a nivel internacional.

Aparte de esto, si alguien tenía expectativas de que el G-20 podría estar preocupado por la crisis climática, la cumbre de Pittsburgh muestra que, en ese tema, las declaraciones son totalmente huecas y hechas para lograr titulares de prensa, no para abordar los graves problemas que padece el planeta.

Así pues, la conclusión es clara: las tres reuniones del G-20 han mostrado que los gobiernos de los países más poderosos del planeta consideran que lo que hay que hacer es asentar el sistema financiero tal y como estaba en lugar de ponerlo en cuestión, con una fe ciega en que es a través de los mercados como se va a salir de la crisis.

La razón de ello no hay que encontrarla en la “incapacidad” de estos mandatarios para ver la gravedad de los problemas sino en el convencimiento que tienen de que de esta crisis pueden salir sin tocar el sistema porque la van a cargar sobre nuestras espaldas. Porque no se trata de un problema de racionalidad económica sino de relación de fuerzas. Y ésta es nuestra (del movimiento sindical y de los movimientos sociales) responsabilidad, no del G-20.

Bittor Ugarte ■



Mercado y derechos laborales

La jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

En tres sentencias, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ha dejado clara la preeminencia que para dicho Tribunal tiene el mercado frente a derechos sociales básicos: Huelga, Convenio Colectivo y Salario Mínimo.

En los tres casos ha considerado que elementos constitutivos del libre mercado priman sobre los citados derechos. Así, en el caso Viking Line concluye que las medidas de conflicto colectivo (una huelga) pueden restringir la libertad de establecimiento de una empresa cuando lo que pretendía esa empresa finlandesa era matricular un ferry en una filial estonia a efectos de pagar salarios de Estonia, más bajos que en Finlandia.

Por lo que respecta al caso Laval, se planteó por los sindicatos suecos un conflicto ante una empresa que desplazaba trabajadores a Suecia, negándose a aplicar el Convenio Colectivo del lugar. Pues bien, el Tribunal concluye que las medidas de presión de los sindicatos constituían una restricción a la libre prestación de servicios.

Finalmente, en el asunto Rüffert se excluye la aplicación del Convenio local alemán a una empresa subcontratista polaca, por considerar que dicho convenio, conforme a la legislación alemana, no es de aplicación general y que constituye una restricción a la libre prestación de servicios.

Aunque en todos estos asuntos hay que tener en cuenta también la específica normativa de los Estados implicados, sí resulta importante observar la clara opción del Tribunal en detrimento de los derechos laborales, que se subordinan al mercado.

En relación a nuestro entorno más próximo, hay dos cuestiones a considerar a la luz de estas sentencias:

1. Apertura de comercios en festivos. Ya que la libertad de horarios es una manifestación más de esa libertad de mercado, que se sustenta sobre la competencia. A este respecto, el Tribunal Vasco de Competencia ya ha avanzado en esta línea, que, de momento, está parada, pero que es previsible que vuelva a aparecer.
2. La contratación de personas extranjeras desplazadas, que ya ha tenido una primera manifestación en La Naval, pero que puede generalizarse en otros sectores como es el caso de la construcción.
3. Y, todo ello, relacionado con la ofensiva de la patronal (y recientemente de componentes de la Administración Zapatero) contra la rigidez de los Convenios Colectivos. En cuanto rebajen la aplicación general de los Convenios, estará abierta la puerta para legalizar situaciones que hoy se dan en el ámbito de la economía sumergida o semi-sumergida, por ejemplo la construcción.

Cualquiera que, un viernes a la tarde, viaje por la autopista que de Burgos lleva a Portugal, puede observar la multitud de pequeños camiones (con el logotipo de empresas portuguesas), furgonetas, coches, etc. con matrícula de ese país llenos de trabajadores varones que, desplazados en el Norte, vuelven a pasar el fin de semana en casa. Si prospera la demolición de la aplicabilidad general de los Convenios, les será de aplicación el Convenio Colectivo portugués y no el de aquí. Ésa es la perspectiva del gobierno y la patronal.

Alberto Angoitia ■

Novedades legislativas

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogida (BOE 7-10-09).

Esta ley modifica el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores relativo a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Básicamente, se amplía el permiso por paternidad de 13 días ininterrumpidos a **4 semanas ininterrumpidas**. El resto de contenido de la ley son, más bien, declaraciones de intenciones del gobierno de dar publicidad e impulsar campañas para que los hombres asuman una parte igual de responsabilidades familiares.

Pero lo más cachondo de la ley es que no entra en vigor hasta el **1 de enero de 2011**. Ni la ley explica la razón de tanto retraso ni se nos ocurre una explicación mínimamente razonable.

Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

Regula, fundamentalmente, los mecanismos para mostrar el desacuerdo, tanto con las altas médicas emitidas mediante resolución por el INSS o el ISM (Instituto Social de la Marina) una vez agotados los 12 meses de incapacidad temporal, como con las altas médicas en contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) emitidas por las mutuas antes de los 12 meses.

Se trata de dos formularios distintos: para las altas del INSS o ISM se denomina *Manifestación de Disconformidad*; para las referidas a contingencias profesionales antes de los 12 meses de las mutuas se llama *Solicitud de Revisión de Alta Médica*. Ambos se encuentran en la página web de la Seguridad Social o podéis pedirlos en el sindicato.

En ambos casos, hay un plazo de **4 días naturales** para presentar el impreso relleno. La *Manifestación de Disconformidad* se presenta en la Inspección Médica y la *Solicitud de Revisión de Alta Médica* ante el INSS o el ISM.

En ambos casos, también, hay que comunicar a la empresa que se ha realizado el trámite el mismo día de hacerlo o el siguiente día hábil. Dicha comunicación habrá de hacerse por cualquier medio que nos permita acreditarla si fuera necesario.

En el caso de las revisiones de altas médicas anteriores a los 12 meses en contingencias profesionales, con la solicitud hay que acompañar obligatoriamente el historial médico previo relacionado con el proceso de I.T. o copia de la solicitud del mismo a la mutua. Esta solicitud de revisión suspende los efectos del alta médica y prorroga la I.T. y su prestación durante la tramitación del procedimiento, sin perjuicio de que, en caso de ser desestimada, se considere indebidamente percibido el periodo de prórroga y haya que devolver el dinero a la mutua o al responsable del abono.

La falta de espacio no nos permite reseñar todo el contenido del decreto, aunque lo que os contamos es lo más interesante. No obstante, la persona que esté interesada en conocer otros aspectos del mismo no tiene más que pasarse por las asesorías jurídicas del sindicato y, previa cita, recibir toda la información que precise.

Txusma Sainz Espiga ■

Azaroak 25

**Bortxa matxistaren
aurkako eguna**

Beste gizarte eredu bat posible da

**BORTXARIK GABE
EMAKUMEEN KONTRA**

NO