

esk

# arian

106. zka.  
Martxoak, 2010

**martxoak 8**

prekarietatearen  
aurrean

## **emakumeok** eredu berri bat

reformas:  
más precariedad  
y pobreza

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

# Esk

## ARABA

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

## BIZKAIA

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

## GIPUZKOA

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

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**  
Telf.-fax: 943 79 92 43  
arrasate@esk-sindikatua.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**  
Telf: 943 76 13 65  
bergara@esk-sindikatua.org

## NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**  
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13  
nafarroa@esk-sindikatua.org

Príncipe de Viana 3, I . 31500 **Tutera**  
Telf.-fax: 948 82 58 57  
tudela@esk-sindikatua.org

www.esk-sindikatua.org

L.G.: BI-2091-98

arian

arian@esk-sindikatua.org

## Crisis, juventud, inmigración

6

La crisis no afecta de la misma manera a todos los colectivos sociales, por eso decimos que la crisis tiene "caras": caras de responsables y caras de quienes la sufren. Dar visibilidad a estos sectores es el primer paso para construir la solidaridad con ellos. ¿Quiénes son quien más la sufren? He aquí la realidad de dos sectores particularmente afectados: la juventud y la gente inmigrante.



## Martxoak 8

10

Etxe-langileek diskriminazio handiak jasaten dituzte; eta lan egiten duten eremua bera kolektibo bezala antolatzea eragozten du. Arlo sindikalak zor historiko du sektore honekiko, non ia gehienak emakumezkoak diren; egoera hau erabakagarri izan da langile hauen aldarrikapenak zokoratzeko denbora luzez.



## Las reformas del Gobierno

16



El Gobierno de Zapatero aprobó a primeros de febrero dos reformas de calado que ha puesto en la mesa de negociación con la patronal y los sindicatos: la reforma laboral y la reforma de las pensiones. Dos reformas que suponen una nueva reducción de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras y que exigen una respuesta sindical firme para hacerles fracasar.

## Grezia: greba orokorra

25



Greziako Gobernuak ezarri nahi duen herstura-planaren aurkako greba orokor arrakastatsu egin zuten otsailaren 24an. Hedabideen grebarekiko interesa agerian uzten du Europako burgesiaren kezka, Europar Bata-sunak (EB) ezarri nahi duen herstura-planaren aurka langileek izan dezaketen erantzunaz kezka.

## Hay que tomar la calle

Como si no fuera suficiente con el costo social que el Gobierno está haciendo pagar por la crisis a los sectores populares (cuatro millones de personas en paro -de ellas 170.000 en Hego Euskal Herria-, carta blanca a las empresas para que actúen casi a su antojo con modificaciones de las condiciones laborales -a través de EREs o sin ellos- y regalando dinero a espaldas a la Banca, a las grandes empresas y a las grandes fortunas), ahora ha puesto sobre la mesa tres proyectos -reforma laboral, reforma de las pensiones y reducción del gasto público-, que suponen una embestida más a nuestros derechos sociales y laborales.

No sólo por sus contenidos -en las páginas interiores analizamos las dos reformas- sino porque ese nuevo paso del Gobierno da alas a la patronal y a la banca, a quienes les ha faltado tiempo para tildar de “escasas” las medidas propuestas y se han lanzado a toda una ofensiva (sobre todo Confebask) para limar más nuestros derechos a través de la negociación colectiva.

Todo ello en un contexto en el que la Banca se pavonea de presentar unos beneficios multimillonarios y la bolsa se congratula de haber generado una rentabilidad del 30%.

Por eso, ESK ha decidido impulsar una campaña de denuncia pública de estas reformas y de la situación que estamos viviendo. Diciendo que ¡ya basta! de pagar su crisis; que sí son necesarias reformas de calado -en la seguridad social y en las condiciones laborales- pero en dirección contraria a las que exigen la patronal y la banca.

Porque es necesaria, urgente, una reforma laboral para acabar con la precarización de las condiciones laborales y la discriminación en el trabajo. Una reforma que garantice un derecho básico, constitucional, como es el derecho a un empleo digno: estable, con una jornada laboral no superior a las 35 horas, con un salario mínimo de 800 € y que penalice a las empresas que precaricen el trabajo, que impida EREs si no hay acuerdo con los sindicatos, que garantice prestaciones dignas e indefinidas a las personas sin empleo, etc.

Y porque también es necesaria una reforma de la Seguridad Social. Una reforma que garantice unas condiciones de vida digna: con jubilación a los 60 años, 100% con 30 de cotización, pensión mínima igual al SMI, eliminación de privilegios a la casta política y de los planes privados de pensiones, etc.

Ahora bien, para avanzar hacia estos objetivos o, lo que es más urgente en el tiempo, para frenar la ofensiva patronal y gubernamental, es necesario impulsar la movilización, porque sólo saliendo a la calle y protestando lograremos echar atrás esos proyectos regresivos.

Por ello, ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE e HIRU hemos decidido unir nuestros esfuerzos para impulsar la movilización contra estas reformas.

Lo haremos en tres fechas señaladas: el 2 de marzo, en Gasteiz, mediante una concentración de nuestros delegados y delegadas; el 8 de marzo, en Bilbao, Donostia, Gasteiz e Iruña en el marco de las movilizaciones del día internacional de lucha de las mujeres; y el 27 de marzo, sábado, con manifestaciones masivas en las cuatro capitales.

Unas movilizaciones en las que hemos de poner el mejor de nuestros empeños y todas nuestras energías. En las que, desde los delegados y delegadas hasta el último afiliado o afiliada nos convirtamos en una voz de denuncia (no sólo en la empresa, también en los barrios, en el mercado, en la calle...) y un elemento organizador activo de la movilización. Porque la situación es grave y hay que tomar la calle para parar a este gobierno y a esta patronal. ■

# Iragana gogoan geroari begira

Igaro dugu beste urte bat. Igaro dira 34 urte, 1976ko martxoaren 3ko gertaera tragikoak eta kriminalak izan zirenetik. Eta hemen gaude oraindik egia osoa noiz aitortuko diguten zain. Igaro dira hiru hamarkada, eta ez zaie egin kaltetuei behar besteko errekonozimendurik. Igaro dira urteak eta urteak, eta oraindik ez dira osotasunean bete gertakizun tamalagarri haietan kalteuak izan zirenei satisfazioa ematera bideratutako legeak eta mozioak. Bestalde, izan dugu garaipen txiki bate ere; izan ere, duela 4 urteko gertaeren inguruan Eusko Jaur-laritzako Barne Sailak emandako bertsioa deslegitimatua izan baita sententzia batean. Hala eta guztiz ere, hainbesteko sufrimendua sortarazi zutenek ez dute aitortu euren ardura politikoa.

Garai latzak bizi ditugu, oso latzak langilieriarentzat. Krisian gaude bete-betean, azken bi urte hauetan. Eta une honetan ezin dugu inolaz ere ahaztu zeintzuk diren errudunak, zeintzuk diren egoera honetara ekarri gaituztenak. Sistema neoliberal bihozgabearen neurrigabeko egarrria izan da krisia sortu duena. Planeta osoaren bideragarritasuna arriskuan jarrita, indar ekonomikoak izan dira aberastasunaren bidegabeko banaketa ezarri dutenak. Eta horretarako, gure agintari politikoen babesa izan dute. Gauzak horrela, amorrazioa ematen du ikusteak, oraindik ere, gobernuek hartzen dituzten neurriak krisia sortu zutenei laguntza eskaintzera bideratuak daudela. Kapitalaren mesedetan gobernatu dute, eta gobernatzen dute. Bien bitartean, datu ofizialen arabera, hau da egoera Araban: 20.500 pertsona baino gehiago langabezia, 15.000 arabar ERE aplikatuta, kredituei aurre egin ezinean etxetik botatakoak, eta beste mila sufrimendu pairatzen dituztenak.

Patronalak, krisiaren hasieratik bertatik, beldurra sortu eta erabili izan du enpresetan eta bestelako sektoreetan, langilieriari xantaia egin nahian. Orain, berriz, gobernuak dira lekukoa hartu dutenak. Lan baldintzen eta pentsioen erreforma iragarri digute, jakinda erreforma horiekin gure eskubideak urratuak izango direla. Era berean, zerbitzu publikoak eta laguntza sozialak murrizten ari dira, gehien dutenei zergak igo beharrean. Bitartean, estatu mailako sindikatuen sostengua dute, hauek finantziazio publikoaren larrean eroso bazkatzen baitute, eta prest baitaude langilieriaren kontrako erasoak baretzen saiatzeko. Gauzak horrela, indar politikoak eta ekonomikoak harro daude, eta gero eta gehiago nahi dute, sindikatu hauen laguntza izango dutela jakinda.

Zorionez, Euskal Herrian, gehiengo sindikala bestelakoa da, eta langilieriaren interesak ditu gogoan. Gehiengo sindikal honek, krisiaren aurrean, bere eskubideak, batasuna eta borroka jarri ditu erreferentzia gisa. Eta, horren arian, pasa den urteko maiatzaren 21eko GREBA OROKORRA eraman zuen aurrera, era arrakastatsuan, aldaketa politikoak eskatzeko. Eta bide beretik jarrai-

tuko dugu, alegia, herritarren mobilizazioan jarriko dugu gure ahalegina, gizarte honetan dirua “jaun eta jabe” izatea nahi dutenen aurka.

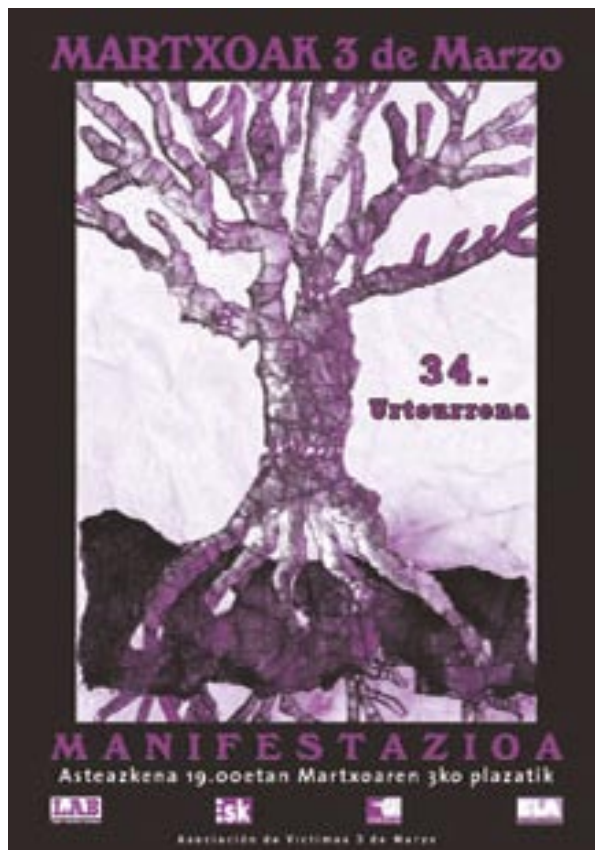
Bestalde, egun seinalatu honetan, badugu beste kezka sakon bat, hemen eta orain adierazi beharrekoa. Eta hauxe da: Espainiako estatuak errepresioa, nagusikeria eta demokraziaren aurkako joera areagotu egin du. Aurretan bertan, beste hainbat buruzagi politikoen artean, Rafa Diez Usabiaga jauna espetxeratu du. Jokabide honek argi eta garbi adierazten du zein den Estatuaren estrategia: konfliktua luzarazi, irtenbide demokratikoa ukatuta.

Gehiengo sindikala osatzen dugun sindikatuok ez dugu onartzen egoera hau, eta behin eta berriz adierazi nahi dugu euskal gatazkaren konponbidea benetako demokrazian oinarritzen dela, eta guk horren aldeko apustua egiten dugula. Eta apustu horretan partaide izan dadin egiten diogu dei langilieriari.

Gu langileria gara, borroka da gure bidea, eta harro gaude hala izanda.

**OMENALDIA/MANIFESTAZIOA:** Martxoak 3, asteazkena, arratsaldeko 7etan, Martxoak 3ko Plazatik (Zaramaga)

LAB, ESK, STEE-EILAS, ELA ■



## Las mujeres del mundo

# estamos en marcha

El 8 de marzo es la fecha acordada a nivel mundial para dar comienzo a una marcha contra la violencia hacia nosotras, por la soberanía alimentaria, por los derechos sexuales y reproductivos, que terminará el 17 de octubre en Sud Kivi, Congo.

No hace falta dar razones que justifiquen unas acciones como las que se van a desarrollar a lo largo de todo el mundo. Para desgracia de la humanidad, hoy, subsisten en nuestro planeta múltiples formas de vulneración de derechos para muchas personas.

En concreto miles de mujeres siguen siendo consideradas ciudadanas de segunda, a disposición de las apetencias de los hombres, encargadas del mantenimiento de los hogares y de las personas como tarea principal, subsidiarias de los derechos de los hombres, ocupando los trabajos peor valorados y peor pagados...

El 8 de marzo a las 19:30h en Euskal Herria las mujeres daremos inicio a la marcha en tono reivindicativo.

Una furgoneta partirá el día 9 desde Iruña parando en Altsasua, Lizarra, Agurain y llegando a las 19:00h a Gasteiz, donde se realizarán acciones en torno al tema “derechos reproductivos y sexuales”.

El día 10 se realizará un acto frente al Parlamento Vasco, para partir hacia Laudio, Ezkerraldea, Eskumaldea, llegando a Bilbao a las 18:30h, donde se realizarán acciones durante todo el día en torno a la “precariedad”. De Bilbao partirá hacia Zornotza donde será recibida a las 20:30h.

El día 11 llegará a las 11h a Ermua para continuar por Urola Kosta, Beasain, Tolosa llegando a las 19:30 a Donostia, donde se estará trabajando durante todo el día sobre el eje “Violencia contra las mujeres”. De Donostia partirá hacia Orereta donde la recibirán a las 20:30h.

El día 12 de Orereta partirá hacia Irun y Hazparne, llegando a Baiona a las 18:30h, donde se estará trabajando con el tema “Soberanía Alimentaria” para continuar su camino hacia Lesaka y Leitza.

En todo el recorrido, la furgoneta irá acompañada de un libro que recoja los testimonios de las mujeres y dos paneles grandes, uno con el mapa de Euskal Herria y otro con el mapa del mundo. En los paneles se irán colgando fotos de las acciones que se van rea-



lizando tanto a nivel del los pueblos por los que pase la furgoneta como de los diferentes países.

El día 13 la furgoneta llegará de nuevo a Iruña con la recopilación de todas las demandas y trabajos realizados por las mujeres de los diferentes pueblos. Este día tenemos una cita para realizar una jornada reivindicativa en Iruña contra la banca, la Iglesia y el Gobierno navarro.

Con las fotos recogidas, se va a realizar un vestido de grandes dimensiones, que junto con el libro de testimonios serán entregados a las mujeres de Sud Kivi (Congo) en la acción internacional en octubre.

Desde las diferentes plataformas se están organizando autobuses para ir a Iruña. Todas las que esteis interesadas, poneros en contacto con las personas responsables del sindicato en este tema. Tina (Gipuzkoa), Celia (Araba) e Isabel (Bizkaia).

Isabel Castro ■

# La crisis ataca a la juventud

En el **arian** nº 103 del pasado mes de noviembre publicábamos un artículo titulado *rostros de la crisis*. En él decíamos que era necesario sacar a la luz a aquellos colectivos sociales que estaban siendo especialmente golpeados por la crisis por tres razones:

- 1) Porque la crisis no ataca por igual a toda la población; lo que obliga, para que nuestra denuncia contra la crisis y las políticas públicas gane en credibilidad, a mostrar las caras de aquellas gentes que están resultando especialmente damnificadas.
- 2) Porque sacar al primer plano esas caras de la crisis nos da bazas para deslegitimar la política de doble moral de las instituciones públicas, que se llenan la boca diciendo que no dejarán caer a nadie, cuando esto sólo parece referirse a la banca.
- 3) Porque mostrar los rostros de la crisis en los centros de trabajo y en los barrios, es una herramienta útil para ir generando solidaridad concreta, de ésa que tanto necesitamos y que esta crisis nos ha manifestado que está muy maltrecha.



A continuación vamos a aportar algunos datos y reflexiones sobre cómo está afectando la crisis a la juventud y a la inmigración. Los datos objetivos que expresan estadísticas y encuestas en los dos últimos años, permiten aseverar que estos colectivos sociales están recibiendo el castigo más duro de la crisis en curso.

**JUVENTUD.** Tomaremos la encuesta del Eustat PRA (Población en Relación con la Actividad) del cuarto trimestre de 2009, aun sabiendo que mide el nivel de paro muy por debajo de la más fiable EPA, del INE, porque nos aporta datos desagregados por edad (el nivel de paro a final de 2009 en la CAPV, según la PRA era del 8,7%, 90.400 personas, y según la EPA del 11,7%, 123.100 personas). El nivel de paro por tramos de edad era el siguiente: 25,4% entre 16 y 24 años, 9,6% entre 25 y 44 años y 4,9% para 45 y más años. En el cuarto trimestre de 2008 el paro de los/as jóvenes entre 16 y 24 años era del 11,8% y del 5,2% para el tramo 25 a 44 años.

El desempleo se ha cebado en la gente más joven en todas sus formas porque era el colectivo con mayor nivel de temporalidad. Siete de cada diez personas despedidas en el tercer trimestre del pasado año eran menores de 29 años. Hoy la temporalidad en la CAPV tiene una tasa del 15%, cuando hace un par de años estaba en el 25%. A pesar de esa gran rebaja, la temporalidad de la gente más joven está en el 60%.

También los niveles de pobreza de la juventud parecen estar aumentando, si atendemos a los datos proporcionados por el fuerte aumento de demandantes jóvenes de la RGI (Renta de Garantía de Ingresos, antes llamada Renta Básica), sobre todo en la especialidad de RGI Complemento de Ingresos de Trabajo, prestación destinada a aquellas personas con salarios muy bajos que no les dan para vivir.

Los datos objetivos de paro, pobreza y mal empleo (los salarios juveniles son un 30% más bajos que los del resto de la población ocupada, con una diferencia salarial del 30% a favor de los varones) son abrumadores en el caso de la juventud, pero también lo es la percepción subjetiva. El último "Retrato de la Juventud" del Gobierno Vasco (encuesta periódica que se viene realizando desde 1995 y cuya última prospección corresponde al pasado septiembre) refleja el pesimismo de la juventud ante la crisis. Los y las jóvenes entre 15 y 29 años sitúan los problemas relacionados con el mercado

# tud y a la inmigración

de trabajo en primera posición de sus preocupaciones (59%), por delante de la vivienda (33%) y de los problemas económicos (30%).

**INMIGRACIÓN.** Cualquiera de los datos objetivos que utilicemos nos dibuja un retrato de las personas inmigrantes mucho más golpeadas por la crisis que la referencia que ofrece su presencia en nuestra sociedad (6,1% del padrón de la CAPV en diciembre de 2009). Tienen 10 puntos porcentuales más de desempleo que las cifras de desempleo total de la EPA cuarto trimestre 2009 (22% contra 11,7%). Su nivel de desempleo sigue creciendo mucho más que la media (6% entre el cuarto y el tercer trimestre del pasado año, frente al 2% de la población total). Representan el 12% del total de las personas en paro, es decir el doble de su presencia poblacional (6,1% y de su peso en la Seguridad Social (5,6%).

La conexión entre desempleo y vivienda es trágica entre la gente inmigrante. Muchas personas inmigrantes que, en los primeros años de su residencia aquí, vivían en pisos compartidos, al alcanzar una situación laboral más estable y reagrupar a sus familias, pasaron a vivir en pisos unifamiliares y, además, adquiridos en propiedad. Los años 2005 a 2007 fueron años de venta masiva de viviendas a inmigrantes. La bajada de los ingresos salariales a causa del fenómeno del paro ha estrangulado las posibilidades de muchas personas inmigrantes para devolver sus créditos hipotecarios, les ha colocado en situación de mora y les amenaza con la pérdida de sus viviendas.



Otra conexión dramática existente para la gente inmigrante, ésta sí sólo propia de su condición, es la que existe entre desempleo y regularización. A las personas trabajadoras extranjeras extracomunitarias perder el empleo les causa un perjuicio mucho más grave que a las autóctonas, puesto que su situación de estancia regular en el país va indisolublemente unida al empleo. Durante el pasado año ha aumentado la denegación de los permisos de residencia por causas como las siguientes: no tener cotizado el periodo mínimo necesario para renovar (6 meses por año como regla general), no tener un contrato de trabajo que garantice la continuidad de la relación laboral en el momento de renovar, etc.

Los aumentos de la pobreza real de la población inmigrante fueron sacados a la luz por las EPDS (Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales) del Gobierno Vasco en 2004 y 2008. Mientras que la tasa real de pobreza desciende entre 2000 y 2008 entre la población nacional, del 4,3% al 1,9%, aumenta entre las personas inmigrantes del 15,3% al 25,6%. Y todavía hay otro dato más alarmante: los y las residentes en hogares cuya persona principal es extranjera pasan de suponer el 3,4% del total de las personas en situación de pobreza real en el año 2000 a un 41,7% en 2008. Se carecen de datos para 2009 pero qué duda cabe de que la pobreza de los colectivos inmigrantes habrá seguido empeorando.

*Iñaki Uribarri* ■





## Represión sindical en EuskoTren Visto para sentencia

El 23 de febrero se ha celebrado el juicio por la demanda interpuesta por la dirección de EuskoTren, a instancias del consejero Arriola, para que se declare como “huelga ilegal” la jornada de duelo llevada a efecto por la plantilla tras el accidente laboral mortal acontecido el 8 de octubre de 2009 en la estación de Lezama (Bizkaia).

Durante la jornada, el Comité Permanente convocó un paro de dos horas, una nutrida manifestación recorrió las calles de Bilbao desde la estación de Atxuri hasta el juzgado y se llevaron a cabo concentraciones en el propio juzgado y en Durango, Gasteiz y Amara.

ELA, LAB y ESK hemos apoyado las convocatorias del Comité Permanente. ■



Grecia

## Éxito de la huelga general

Con un seguimiento del 80% la huelga general convocada por los sindicatos griegos GSEE y ADEDY, tanto en el sector público como en el privado contra el plan de austeridad impuesto por la UE ha sido un éxito total. Una muestra más de que en este mar de crisis, una actitud decidida del movimiento sindical es la única condición necesaria para expresar la cólera que recorre todo Europa por una crisis que a falta de respuestas frente a las políticas empresariales y gubernamentales está recayendo de forma dramática sobre las espaldas de los sectores populares. ■

## Convocatorias 8 de marzo

Campaña intersindical: ELA, LAB, ESK, STEE-ILAS, ENHE, HIRU

Manifestaciones en:

Iruña: 12:00, Plaza del Ayuntamiento

Donosti: 12:00, Bulevar

Gasteiz: 12:00, Plaza Virgen Blanca

Bilbao: 12:00, Plaza Elíptica.

Coordinadoras feministas

Manifestaciones en:

Iruña: 19:30, Plaza del Ayuntamiento

Donosti: 19:30, Bulevar

Gasteiz: 19:30, Plaza Virgen Blanca

Bilbao: 19:30, Plaza del Ayuntamiento

**EUSKAL  
PRESOAK  
EUSKAL  
HERRIRA**





# Geldi dezagun gizarte laguntzen murrizketa



Dzken hilabeteetan baskongadetako gobernuaren Enplegu eta Gizarte Sailburua den Gemma Zabaleta andereak gizarte eskubideak jasotzen dituen bi arauetan egundoko atzerapausoa prestatzen dabil. Diru “Sarrerak Bermatzeko Errenta” (lehen Oinarrizko Errenta) eta “Etxebizitzarako Laguntza Osogarria” izango dira, momentu honetan, murriztutako bi eskubideak.

PSEk babestutako gobernuak pasa den maiatzan abiatu zenetik, sail honetatik argi eta garbi geratu zitzaigun zeintzu izango ziren sasi sozialista hauen lehentasunak, hots, eskubide sozialak bermatzeko bideratutako diru koporua eta hauen prestazioak murriztea, pobrezia eta bazterketa sozialaren aurkako erremedioa enplegua izango delakoan. Gorago aipatu bi arauen moldaketak bi ondorio nagusi eragingo lituzke:

- Batetik, bizileku batean gehienez bi diru laguntza jaso ahal izango dira.
- Bestetik, gizarte zerbitzuek lan merkatuan sartzeko gaitzat jotzen dituztenek bi urtez soilik kobratu ahal izango dituzte laguntzok.

Ekimen honekin gobernuak, ez bakarrik egungo krisialdiak eragindako ondorio lazarriak, baizik eta gure errealitate sozio-ekonomikoaren muina zeharo ahazten du. Gure artean, aspaldi, enplegua izateak ez du esan nahi pertsona pobreziatik salbu dagoela, izan ere, gero eta gehiago dira (beraien estatistikei erreparatuz)

ingeleraz “working poors” hitzarekin ezagutzen direnak, hots, langile pobreak. Bestalde, bai etxebizitzarako sarrera, bai beste zerbitzu publikoek dauzkaten gabeziak asetzeko babes bermeak abian jarri behar direla gure gizarteko pertsonarik zaurgarrienak gerizatzeko. Datu bat baino ez dugu aipatuko: EAEn ia 900.000 pertsonak bai pobrezian zein zaurgarritasun egoeran bizi zirela 2008an (gaur egun, langabeziaren igoera dela eta asko handituko zen zenbaki hori).

Honen aurrean sindikatu, bazterketa sozialaren aurkako plataformek zein gizarte eragileak martxan jarri dira iada (Gasteizen eta Bilbon plataformak osatuak izan dira). Kapitalak bere krisiaren ondorioak ordainarazten badizkigu, bere morroi diren gobernuak gure kontra ematen dituzte legeak. Ez dezagun ahaztu gainera, bai Nafarroan zein EAEn, eskubide sozialak bermatzeko abian dagoen eredu gu geu bultzatutako izan zen. 1998. urtean hasitako Herri Ekimen Legegileak lan asko eskatu zizkigun, baina etekinak merezi izan zuten. Gaurkoan etekin haiek arriskuan daude, senti dezagun bada oldarraldi hau denon kontra, eta ez bakarrik txiroen kontra, dela. Lortutako eskubide apurrak defenda ditzagun! ESK beti izan da errealitate honi erantzun egokiena eman dion sindikatu, jarrai dezagun bide beretik.

*Igor Mera* ■

**Martxoak 8**

# Justicia laboral

Desde ESK queremos denunciar las condiciones de especial precariedad en las que trabaja el sector de trabajadoras de hogar. Se trata de un colectivo que está excluido de los derechos laborales del resto de los y las trabajadoras al estar fuera del Régimen General de la Seguridad Social. Además, el espacio en el que trabajan hace muy difícil organizarse como colectivo, la ley protege y beneficia a quienes emplean, hay mucho trabajo sumergido, socialmente no está valorado, las personas inmigrantes que trabajan en el hogar mantienen condiciones especialmente penosas, cercanas a la esclavitud, etc.

Desde el mundo sindical tenemos una deuda histórica por saldar con este sector, compuesto prácticamente por mujeres, lo cual, sin duda, ha sido determinante, para que sus reivindicaciones hayan quedado ignoradas durante mucho tiempo.

Actualmente, el Gobierno estatal está preparando una nueva normativa que, en su proceso de creación, ya cuenta con carencias muy importantes, como es la escasa participación social de las organizaciones implicadas.

Actualmente, el desarrollo de la relación laboral al servicio del hogar familiar, presenta los siguientes problemas:

- Falta de información de quienes emplean sobre cuáles son sus obligaciones.
- Regulación infra protectora en relación a los estándares del Estatuto de los Trabajadores: menor indemnización en caso de despido improcedente (20 días por año frente a 45); posibilidad de libre desistimiento frente al despido necesariamente causal del ET; posibilidad de pago en especie del 45% del salario frente al 30% del ET; menor tiempo de descanso entre jornadas (8 y 10 horas, frente a las 12), etc.
- Regulación que deja abierta la puerta a interpretaciones que rebajan los ya de por sí reducidos derechos otorgados por la norma especial. Por ejemplo, la posibilidad de abono en especie de un 45% del salario, en concepto de alojamiento y manutención, sin fijarse en la norma cuál es el porcentaje

que debe imputarse a cada consumo. Y el que los tiempos de presencia sean pactados por las partes contratantes. De la misma manera, la existencia de pacto sobre tiempo de presencia, que puede no retribuirse, se da por hecho cuando existe permanencia a disposición de la parte empleadora en el domicilio, tiempo que sólo se considerará de trabajo efectivo si se acredita prestación de servicios, lo que resulta sumamente difícil de probar debido al lugar donde se desarrolla la prestación.

- La disposición según la que el descanso semanal es de 36 horas, de las cuales 24 deben ser continuadas y otras 12 cuyo disfrute se pueden pactar sin que la norma exija que se disfruten de modo continuado. Con base en esta regulación, el descanso semanal no alcanza en muchos casos el día y medio, al computarse las 36 horas desde el fin de la jornada del sábado hasta el lunes a primera hora de la mañana, solapando descanso semanal y nocturno (el caso de



# en el hogar ¡ya!

las internas que libran desde las 16:30 horas del sábado o aún más tarde)

- Regulación con muchas lagunas. En general, se remite al ET como norma supletoria “en todo lo que sea compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de la relación”. Esto ha permitido diversas posiciones en la interpretación sobre cuáles son las disposiciones del Estatuto aplicables a la relación, y cuáles no. Por ejemplo, derechos como la indemnización de un mes por fallecimiento del empleador, se han considerado muchas veces no aplicables en esta relación; o despidos declarados nulos en una relación laboral ordinaria (caso de los motivados por el embarazo) han sido declarados improcedentes con una indemnización de 20 días por año de servicio, debido a la especial relación de confianza que debe regir entre las partes.

La falta de regulación sobre la compensación que debe tener el personal interno por la obligación de permanecer en el domicilio durante la noche, el tiempo que transcurre desde el final de la jornada laboral hasta el inicio de la siguiente, es un tiempo en el que la trabajadora no tiene libertad para ausentarse del domicilio. Evidentemente, el motivo es que su estancia en el mismo cumple una misión de vigilancia de personas, generalmente, y en alguna ocasión de bienes.

Reivindicaciones del sector. Éstas son las reivindicaciones planteadas actualmente en el sector.

En relación al régimen laboral:

1. Que la relación laboral se regule de manera que derechos y obligaciones de las partes queden claramente establecidas en un solo texto legal.
2. Que el contrato se celebre obligatoriamente por escrito en todos los casos.
3. La jornada máxima ordinaria debe ser de 40 horas semanales. A fin de que las trabajadoras disfruten del suficiente tiempo de descanso continuado diario, en jornadas de 8 o más horas diarias, no deberían poder fijarse más de dos periodos de descanso entre el co-

mienzo y el final de la jornada.

4. Retribución: mínima del salario mínimo interprofesional más pagas de 30 días. El salario en especie nunca será obligatorio. Y será obligación entregar recibo del salario.
5. La extinción del contrato de trabajo según ET y, en caso de fallecimiento del empleador/a cuando la actividad contratada haya sido su cuidado, el fallecimiento suele ir precedido de una dedicación especial, por lo que la extinción debería indemnizarse a razón de 20 días por año de servicio.
6. La intermediación debe realizarse mediante los servicios públicos de empleo, no de las agencias privadas de colocación, que no cuentan con permiso administrativo y cometen todo tipo de irregularidades.

En relación a la Seguridad Social:

1. Obligación de alta en la SS desde la primera hora de trabajo.
2. Obligación de cotizar repartida siempre entre quien emplea y quien es empleada.
3. Reconocimiento del accidente de trabajo y concreción de las obligaciones de la parte empleadora en cuanto a la salud laboral, incluyendo las condiciones de alojamiento y manutención.
4. Equiparación de la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común con el Régimen General.
5. Prestación por desempleo.

Sin el trabajo de todas estas mujeres, muchos hogares no podrían funcionar, muchas personas no podrían trabajar en otros sectores...

Luego... ya es hora de que se valore este trabajo imprescindible y a estas trabajadoras mejorando sus condiciones laborales.

Beatriz Uriarte ■

## Plan de Igualdad en CAF-Beasain

# Lo justito

**E**n el año 2009 el Comité y la Dirección nos reunimos por primera vez para diseñar un plan de igualdad (que la ley obliga) para CAF Beasain. Nos enfrentábamos a algo novedoso pero sin la experiencia necesaria para abordarlo con garantías. Un plan que debe concretar un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la idea de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo...

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación laboral, personal y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El primer paso en un plan de igualdad es la elaboración de un diagnóstico, que es el cimiento para diseñar unas buenas medidas y poder implementarlas. Para ello, desde el comité tratamos de convencer a la empresa de la contratación de una técnica con experiencia en materia de igualdad. La empresa se negó, así que tuvimos que hacer la contratación desde el propio comité para que nos asesorara en la fase de diagnóstico.

La fotografía que nos ha ofrecido el diagnóstico en CAF, una empresa masculinizada del sector del metal, es que tiene una plantilla joven (media de 38 años) y una presencia de la mujer del 10%, pero que en la mano de obra apenas llega al 3%. Respecto a las incorporaciones de los últimos años:

INCORPORACIONES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS				
	MUJERES		HOMBRES	
2006	18	20%	81	80%
2007	20	38%	76	62%
2008	68	37%	251	63%
2009	53	18%	239	82%

Cabe destacar como dato relevante y negativo, que tanto en 2007 como 2008, sólo 3 hombres de una plantilla de 2300 personas redujeron la jornada por motivos de conciliación. Parece que lo de reducir la jornada para tener responsabilidades familiares no está aún asumido por los hombres... Así mismo, en los órganos superiores de Dirección (consejo y puestos de dirección) no hay una sola mujer.

Finalizada esta primera fase, y analizado el diagnóstico, toca adentrarnos en el plan de igualdad para implementar las medidas necesarias. Y es ahora, en el momento de entrar en harina, cuando nos encontramos con el muro de la empresa. La ley obliga a las empresas a negociar, sí, pero no a llegar a acuerdos.

Algunas acciones que se plantean por parte de los sindicatos, y que supondrían cambios importantes, son frenadas por la dirección, esgrimiendo el argumento de que **NO SE APLICARÁ NINGÚN TIPO DE MEDIDA QUE SE SALGA DE LO ESTABLECIDO EN EL PACTO DE EMPRESA**. Aspectos tan relevantes como la contratación femenina y la conciliación no variarán mucho con respecto a lo que ya tenemos.

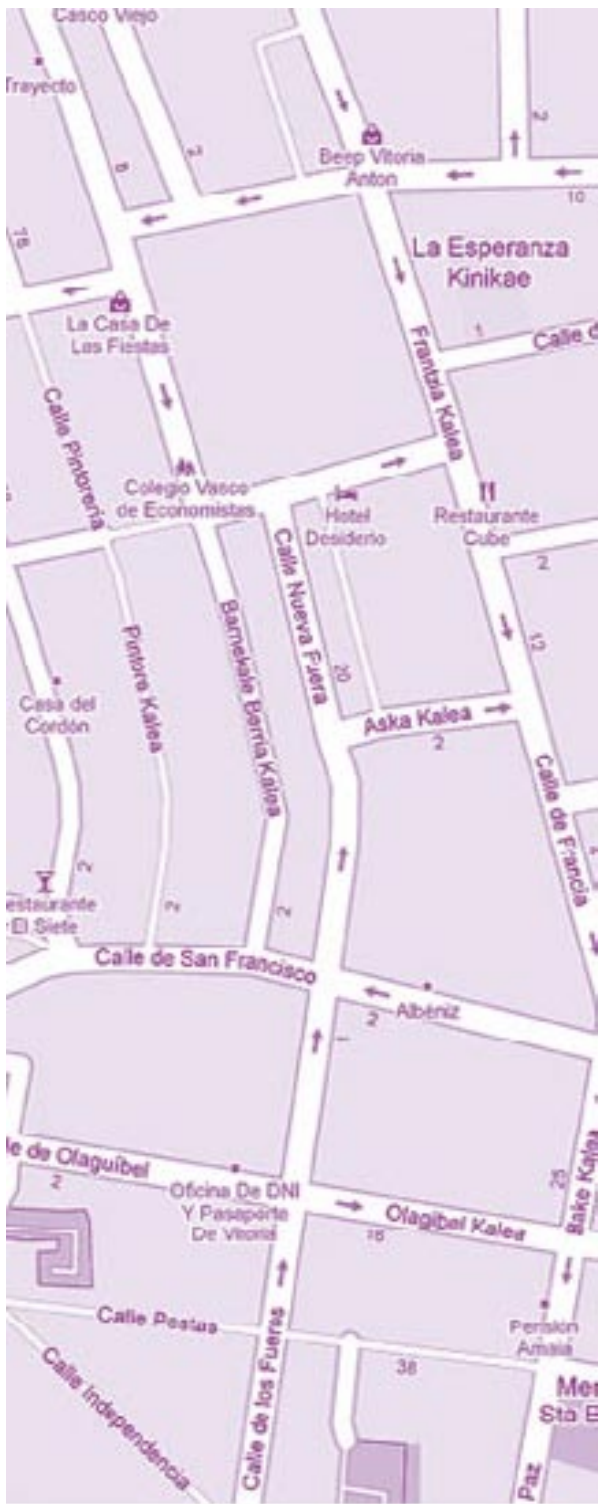
La empresa no concreta en sus aportaciones medidas para reducir las desigualdades vistiéndolo con mucha literatura. Lo que pretende la patronal en los planes de igualdad es cumplir con la ley, que no obliga a mucho, y, sobre todo, no rascarse mucho el bolsillo. Aplicar medidas sí, pero las justitas, que no signifiquen un costo económico a la Dirección, pero que se rentabilicen bien mediáticamente de cara a mejorar la imagen corporativa de la empresa.

¿Qué hacer entonces? Las recetas de siempre: buscar la unidad de los sindicatos, tratar de hacer partícipe a la plantilla de los planes de igualdad, y, sobre todo, plantar cara a la patronal y buscarle sus propias contradicciones.

Desde ESK, sin querer caer en el pesimismo, vemos que los planes de igualdad tienen aspectos positivos que debemos saber aprovechar, pues tener un buen diagnóstico nos puede ayudar a conocer las desigualdades, y, sobre todo, porque la dinámica del plan servirá como punto de partida para presentar medidas concretas en el futuro pacto de empresa.

Ritxar Gómez ■





# Emakumeentzako hiri debekatuaren mapa

Azaroak 25 plataformak, zeinean gure sindikatuak parte hartzen duen, Gasteizko emakumeentzako hiri debekatuaren mapa bat egitea planteatu zuen azaroak 25aren inguruko jarduera bat bezala; antzeko esperientziarik Donostian egin zen Plazandreok-en eskutik.

Zergatik planteatzen genuen emakumeentzako hiri debekatuaren mapa egitea? Hiria gune integratzaile bezala azpimarratu nahi genuelako. Ikuspuntu feministatik, gure ohiko mugimenduak mugatzen dituzten guneak ikusgai egitea dakar honek, inguru arriskutsutzat hartzen ditugulako, non ez garen segur ezta eroririk sentitzen, hauetatik pasatzea saihestu edo ahalik eta azkarren igarotzen ditugunak.

Egitasmo honek helburu bat zuen, eztabaidatzea nola sentitzen garen bizi garen hirian hain zuzen ere. Era berean, inguru horietan eraldaketak exijitu eta proposatzea hiria gurea ere izan dadin. Hogeita bederatzi gune jaso ziren, segur sentitzen ez garen tokiak, non ez dugun mugimendu-askatasunik. Honako gunean ziren:

- Ikuspen eza auzotan.
- Auzoen arteko gune hilak.
- Aparkalekuak.
- Segurtasun eza parkeetan, batez ere gauetan hauetatik igarotzean.

Hiri debekatuaren mapak hedabideetan izan zuen oihartzuna dela bide, EAJen udal taldeak, A25 plataformarekin harremanetan jarri gabe, gaia abenduko udalbatzarrera eraman zuen. Hemendik batzorde tekniko bat sortu zen gaia aztertzeko; batzorde honek ez du sortze-datarik ez osaketa zehaztuta. Plataformak batzorde horretan parte-hartze exijituko du eta segurtasunik gabeko guneak ahalik eta azkarren desager daitezzen neurriak suspertuz. Neurri hauen artean honakoak azpimarratu:

- Neurri zehatzak hirian gune berriak diseinatu eta erakitzeke garaian: espaloi zabalen beharra; oinezkoentzako tunelak mugatzea, eta hauek beharrezkoak balira, ahalik eta motzenak egin, zokorik eta ertz bizirik gabe (ertzak baino lehen laurogeita hamar gradu baino gehiagoko errebolta irekiak).
- Autobus sarea gaez, orduz zabal eta hirigunea kanpoko auzoekin konektatzeko.

Plataformak bere lana egin du, orain udalari dagokio soluzio-bideak ematea:

- Era arrazionalago batean argizatutako aparkalekuak.
- Argi gehiago auzoetan.
- Auzokideei eta batez ere emakumeei aukera eman gune publikoak diseinatzerakoan.

Maria Eguneia ■

# Realidad de la crisis

## en Nafarroa

A pesar de las diversas declaraciones públicas durante los últimos meses de varios consejeros y del propio presidente del Gobierno de Navarra cargadas de auto bombo y complacencia sobre su gestión en la crisis actual, enfatizando que Nafarroa, está bien posicionada y saldrá de antes de la crisis, los datos muestran una realidad bien distinta.

Sirvan como ejemplo la rueda de prensa del 18 de enero para presentar el balance de las medidas anti crisis aplicadas en Nafarroa el año pasado. En ella, el consejero de Economía, Álvaro Miranda, declaró: "Hemos sido la primera comunidad en salir de la recesión, y eso no nos lo quita nadie".

Unos pocos días después, a principios de febrero, se actualizan y publican los nuevos datos del paro en Nafarroa. Sólo durante el mes de enero, las cifras de desempleo se han visto incrementadas en 2.625 personas. Con ello, el paro total acumulado en Nafarroa afecta a 43.278 personas; es decir, la tasa de paro más alta de las últimas tres décadas.

Lo que resulta alarmante es que, durante 2009, el número de personas sin trabajo en nuestro herrialde ha aumentado en 6.903 personas; nada menos que un 18,98%.

Junto a ello, tenemos que pese a las declaraciones públicas a toda la prensa de la Comunidad Foral del Presidente Sanz, indicando que en Nafarroa los ERE-s iban a ser revisados con lupa, el hecho es que, a lo largo del período que llevamos de crisis, el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo de su Gobierno ha autorizado, la práctica totalidad de los expedientes de regulación de empleo sobre los que ha tenido que posicionarse.

Con los datos en la mano, se puede afirmar que el Gobierno de Nafarroa aprueba el 99% de los ERE, que se le presentan: se han aceptado 625 de los 631 expedientes de regulación de empleo que ha examinado en los once primeros meses de 2009.

Y el hecho objetivo es que muchas empresas se han aprovechado durante esta crisis de este recurso legal y de las facilidades que le otorgaba la Administración para reducir plantilla, destruir empleo o imponer flexibilizaciones de jornada (mediante regulaciones temporales a cargo de las y los trabajadores) a su antojo.

En 2009, más de 19.000 trabajadores y trabajadoras han sufrido días de regulación temporal a cargo de su desempleo. Y, en el mismo período, el Gobierno autorizó 1.900 despidos mediante ERE, a 76 empresas, duplicando los 910 despidos aprobados en 2008. A estas cifras habría que añadir los EREs aprobados a escala estatal (Koxka con 275 despidos...) y los procesos concursales o quiebras.

Resulta paradójico que, estadísticamente hablando, muchas de las personas cuyos despidos se han autorizado tan fácilmente, en su día, probablemente, eligieran con su voto a los cargos públicos con responsabilidad directa en su despido (UPN gobierna en Nafarroa con el estimable apoyo del PSN).

En algunos casos, el dramatismo de la situación ha llevado a que las plantillas acaben comulgando con verdaderas ruedas de molino, por estar convencidas de la predisposición de los poderes públicos, incluida por supuesto la consejería de José M<sup>a</sup> Roig, por complacer las propuestas de las empresas.





Esto también ha provocado muchas situaciones límites con gran enfrentamiento sindical y fuertes desavenencias en las relaciones intersindicales. Ahí están los procesos vividos en empresas como Koxka, Luzuriaga, Comansa, Funvera, etc.

Por último, a la hora de hablar de la crisis en Navarra, no podemos dejar de lado la permanente concertación social que existe en nuestro territorio. Una concertación que las instituciones mantienen a base de talonario, con subvenciones escandalosas a CCOO, UGT y a la CEN -patronal Navarra-. Una ingente millonada que sale directamente de las arcas públicas, que no se corresponde para nada con ningún criterio de utilidad social pero que sirve para mantener la paz social y la subordinación de esos sindicatos a las estrategias patronales.

Subvenciones escamoteadas durante los últimos años, tres planes de empleo -exentos de balances contratados y de rendición de cuentas- que, en cualquier caso, mejor hubieran estado dedicadas a la generación directa de empleo y que, actualmente, han tenido la

delicadeza de renombrar "Plan Moderna". ¿Cómo justificar esas subvenciones a cuenta de planes de empleo cuando el paro crece con tanta desmesura?

Una situación que, desde el punto de vista sindical, impone una reflexión crítica, por el contraste, rayando con lo obscuro, que resulta ver cómo en medio de esta crisis (donde detrás de cada número y de cada cifra mencionada en el artículo se encuentran personas en situaciones muchas veces dramáticas y con elevados costes personales y para sus familias) no sólo la patronal, sino también estos sindicatos, hacen su agosto a cuenta del erario público.

Una constatación sangrante de hasta qué punto la clase trabajadora está siendo la indiscutible pagana de esta crisis, mientras los poderes públicos y los sindicatos mayoritarios eluden sus directas responsabilidades.

Ellas y ellos son los verdaderos rostros de la crisis.

*Eduardo Urra* ■

## Hauteskundeak Bizkaian: aukera onak

Aurtengo irailean ekingo zaio hauteskundeetako multzo handienari. Azken hilabete hauetan eman diren emaitzek adierazten digute aukera onak ditugula.

Alde batetik, azpimarratu behar dugu azken lau urteotan TEPSAn egin den lan ona, eta honek ESKren sekzio sindikalari delegatu bat izatetik bi izateko aukera eman dio.

Bestaldetik, aipagarri da ESKren agerraldia orain arte ordezkartzarik ez zuen hainbat tokitan, non asko geratzen den egiteko, besteak beste hor ditugu Emfasis Bylling & Marketing, Nafarroa eguneko zentroa eta Urazca.

Kasu bietan argi geratzen da ESK-k baduela esparrurik hazteko, kasi batean egunero jarduerari esker eta bestean afiliatuek jarduera sindikala egin dezaten animatuz. ■

## La reforma de las pensiones

# Agresión contra el Sistema Púb

El Documento sobre Revisión del Pacto de Toledo propuesto por el Consejo de Ministros el pasado 29 de enero ha creado una verdadera convulsión social. Poderosas razones han debido de tener Zapatero y el PSOE para meterse en este huerto. Entre ellas, hay dos que creo que han pesado mucho.

La primera, mandar un mensaje a los mercados financieros de que el Gobierno de España está dispuesto a hacer una política a su gusto (plan de austeridad que incluye un recorte presupuestario de 50.000 millones de euros hasta 2013 para bajar el déficit público actual desde el 11,7% hasta el 3% y recortes en las pensiones). Lo necesita para que las finanzas globales dejen de castigar los títulos de la deuda pública española cuya financiación es ahora y seguirá siendo tan necesaria en los próximos tiempos.

La segunda, cambiar el terreno de juego de la negociación del Pacto de Toledo obligando a discutir, por encima de todo, dos temas de calado: el alargamiento de la edad de jubilación y el recorte de las pensiones ampliando los años para su cálculo.

No me parece muy interesante entrar a valorar si Zapatero ha cometido un error desde sus propios intereses políticos. Vaya usted a saber. El proceso de maduración de la reforma de las pensiones en que se ha entrado, va a llevar años.

En primer lugar, porque la Comisión del Congreso, encargada de elaborar el dictamen de propuestas de reforma de las pensiones en el marco del Pacto de Toledo, tiene todo el año 2010 para hacer su trabajo; un plazo, además, prorrogable si no se alcanza suficiente consenso. Y, en segundo lugar, porque luego viene la negociación con los agentes sociales. Así pues, con las próximas elecciones generales de 2012 a la vista, es previsible que este tema se deje para después.

La anterior reforma de las pensiones, la tercera, fue acordada en julio de 2006 y se basó, en parte, en las conclusiones de la Comisión del Congreso (Pacto de Toledo) de octubre de 2003.

En este contexto, nuestra tarea consiste es doble:

- Denunciar desde la movilización la agresión que va a suponer, si se lleva a cabo, la propuesta de reforma de las pensiones del Gobierno socialista.

- Argumentar bien nuestra denuncia, razonando nuestros desacuerdos.

**FALACIAS.** Hay, en primer lugar, varias falacias, disfrazadas de objetividad y solidez científica, que deben ser desmontadas:

1. La forma en que se utiliza en los cálculos el crecimiento de la esperanza de vida.
2. El insostenible peso del gasto en pensiones sobre el PIB.
3. Las previsiones demográficas alarmistas.

Analicemos estas falacias:

- 1.- La medición de la esperanza de vida se hace a través del promedio de lo que viven todos los habitantes de un país, desde su nacimiento hasta su muerte. El crecimiento de este promedio se debe más al descenso de la mortalidad infantil y de los grupos de edades más jóvenes. Es evidente que la gente anciana vive ahora más que hace 20 años, pero aplicarles el alargamiento de los famosos 4 años de esperanza de vida que ha aumentado esta variable promedio, es engañar a la gente. Al igual que lo es no considerar que la esperanza de vida tenga una gran correlación con la clase social. Una ejecutiva de un banco o un profesor universitario viven, en promedio, 10 años más que una obrera manual o que un limpiador de la universidad.
- 2.- El peso del gasto en pensiones medido sobre el PIB sólo es relevante si, al mismo tiempo, se habla de la dimensión del PIB. En 2007, el gasto en pensiones se llevó el 8,4% del PIB. En el año 2060 se llevará el 15,1% de un PIB que se habrá multiplicado por 2,25 veces (con un crecimiento anual de la productividad del 1,5%). La parte que queda para repartir de ese PIB, una vez descontado el gasto en pensiones, es mucho mayor que la que quedaba en 2007. En España hace 40 años se dedicaba a las pensiones el 4% del PIB, la mitad que ahora. ¿Tienen ahora los y las pensionistas menos recursos que entonces? ¿Hay menos capacidad de gasto para dedicar a otras cosas que no sean las pensiones? Evidentemente que no.
- 3.- Las previsiones demográficas a más de 20 años tienen muy poco rigor. Basta traer a la palestra los es-



# lco de Pensiones

tudios catastrofistas de bancos y aseguradoras que profetizaban la quiebra del sistema de pensiones en la primera o segunda década de este siglo, para quitar cualquier valor científico a este tema. En aquellos estudios no se tuvo en cuenta el impacto de la inmigración o del gran acceso de la mujer al mercado de trabajo.

**INJUSTICIAS.** En segundo lugar, nuestras razones se deben cargar de argumentos basados en la justicia. Si la reforma no es necesaria desde el punto de vista objetivo antes comentado, y tampoco lo es desde el lado económico o financiero (el sistema arroja continuos superávits en años pasados y tiene un fondo de reserva de más de 60.000 millones de euros, superior al 5% del PIB), la crítica por el daño que va a generar a la nueva gente pensionista es muy pertinente.

El retraso obligatorio de la edad de jubilación de 65 a 67 años a partir de 2013 implica un recorte agresivo del gasto, valorado en 16.800 millones de euros anuales, lo que equivaldría a 5 puntos porcentuales de cotización y 1,5% del PIB estimado para 2010. Una medida generalizada de este tipo, en lo cualitativo, ataca muchísimo más a aquellas personas con peores trabajos (manuales, empleos penosos y que implican esfuerzos físicos, etc.).

Aunque se haya retirado, por ahora, la ampliación del periodo de cálculo de 15 a 25 años, es seguro que este tema reaparecerá en el futuro porque es clave para el recorte que se persigue: el cálculo que maneja el Gobierno es que esta medida recorta el gasto en pensiones en un 0,2% del PIB por año.

Pero, la reforma del Gobierno contiene más elementos. Por un lado, abre la puerta a modificaciones parciales de las cotizaciones y, por otro, propone expandir el Sistema de Previsión Complementaria. Esto significa que lo que tenemos por delante, en los próximos años, es una agresión en toda regla al Sistema Público de Pensiones.

Una agresión consistente en recortar las pensiones, abaratar las cotizaciones para el mundo empresarial y convencer y obligar a la gente trabajadora a asumir que su pensión del futuro ya no podrá ser sólo pública, sino que debe contar con un complemento privado aportado por el ahorro de cada cual.

*Iñaki Uribarri* ■



# La reforma



# que nos vie

Tras llevar dos años escuchando a Zapatero que no iba a haber reforma laboral, ni que iba a haber recortes sociales y laborales para los y las trabajadoras, el Gobierno ha optado por llevarla a cabo. Su propuesta que, en principio, no ha disgustado ni a la patronal ni a los sindicatos CCOO y UGT.

Hay que reseñar que junto a la propuesta de reforma laboral, está la firma del “Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, de primeros de febrero, por la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Este acuerdo tiene otra lectura social y sindical más allá de los contenidos pactados y es que con esta firma, que abarca los años 2.009, 2.010 y 2.011, el Gobierno se asegura la paz social durante este periodo y deja bien pavimentado el camino a andar para asegurarse el éxito en la reforma laboral.

La propuesta de reforma no recoge medidas concretas, con lo que no es posible asegurar en que grado van a ser atacados los derechos laborales. De los ocho capítulos que contiene el documento del gobierno, lo más destacable es lo que sigue:

- Respecto al empleo, el Gobierno propone romper con la dualidad que viene existiendo entre el empleo fijo y la temporalidad existente. Objetivo, siendo bien pensado, que todos y todas apoyamos. Sin embargo, la propuesta no entre en valoraciones de los motivos de que la temporalidad se haya mantenido por encima del 33% en el Estado Español, ni hable del abuso que de estas contrataciones ha venido haciendo la patronal, ni de que, en parte, ha sido este abuso el que ha llevado cerca de 4 millones de personas al paro, 2 millones y medio más que antes de empezar la crisis.

Por otra parte, la Reforma se plantea conseguir esta estabilidad del empleo sin que suponga mayor coste para la patronal y sin que implique una pérdida de la flexibilidad que esta clase de contratos permite a las empresas.

Otras medidas que propone, para conseguir reducir la temporalidad son los contratos a tiempo par-

# ene encima

cial (contratos que no dan todos los derechos como el de acceder a la jubilación parcial) o los contratos de formación (que se traducen en que a los dos días estás trabajando de manera normalizara pero con un salario inferior que al de una personas con un contrato indefinido).

De igual manera, se quiere potenciar los contratos de fomento a la contratación indefinida los cuales están ampliamente bonificados por la Seguridad Social; y reforzar y racionalizar el principio de causalidad en los despidos, distinguiendo entre disciplinarios y económicos para que aumenten estos segundos.

- El otro gran punto de esta reforma laboral es la flexibilidad interna en las empresas. Punto en el que ya han logrado avanzar a través del “Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012” firmado recientemente y que viene a ser una vuelta de tuerca más a la flexibilidad que ya se ha venido introduciendo en muchas empresas y el uso perverso que se viene realizando de la misma. Una flexibilidad que se traducirá en una mayor disposición al antojo del empresario de la jornada de los y las trabajadoras.
- Agilización del procedimiento administrativo para la autorización de los EREs de suspensión: Medida que venía reclamando desde hace tiempo la CEOE y deja sin relevancia la posición sindical. Hay que subrayar que cuando hay acuerdo entre las partes la autoridad laboral no puede poner impedimentos. El pedir una agilización de este proceso supone de facto dejar a los sindicatos sin capacidad de acción y el seguir los pasos de los informes que los empresarios/as presenten en cada momento.
- Se quiere dar entrada a las empresas con animo de lucro en la intermediación laboral y revisar de las restricciones actuales a las ETTs: No se nos puede olvidar la precariedad que supuso la aparición de las ETTs en nuestro mercado laboral, como para profundizar más en la intermediación privada en la búsqueda de empleo.

## Erreformen kontra: mobilizazioa

Pentsioen sistemaren erreforma eta lan erreformarako Gobernuaren proposamenak direla-eta, sindikalismoari kaleak hartzea baino ez zaio geratzen, gure errefusa plazaratzeko.

Finantza entitateek eta espekulazioak eragin duen krisiaren soluzio-bidea ezin da izan langileriaren bizkarretik ematen dena. Hau dela bide, eraso hauei protestarekin geraraztea inoiz baino garrantzitsua da.

Protesta-ekimen hauen barruan, ESK, ELA, LAB, STEE-EILAS, EHNE eta HIRU sindikatuek deituriko mobilizazioetan denon parte-hartzea garrantzitsua da. Gasteizen, martxoaren 2an, ekingo zaie mobilizazioei, martxoaren 8 eta 27an, lau herrialdeetako hiriburuetan manifestaldiak egingo dira. Eskarmen-tuak digu mobilizazio garrantzitsuen bidez langileen aurkako erasoak gera ditzakegula.

- Mayor control de los procesos de incapacidad temporal: Parte de la suposición del uso inadecuado de las ITs, con lo que la conclusión no puede ser otra más que la de una mayor control a las personas en baja, en lugar exigir a las empresa en mejores Planes de Prevención y en el cumplimiento de las medidas de seguridad.

Como se puede ver, aunque no hay medidas concretas, la dirección de esta reforma laboral es clara y los recortes en los derechos laborales sólo van a depender de hasta donde estén dispuestos a ceder CCOO y UGT.

Pese a que hay que seguir con atención el camino que irán tomando las negociaciones entre estos sindicatos y la patronal, no podemos esperar a tener la reforma ya perfilada para dar una respuesta adecuada a la misma. Hay que salir a la calle ya, a mostrar nuestra disconformidad con esta propuesta de reforma laboral.

Un primer paso en este camino es la difusión de la campaña del sindicato en pro de reformas laborales y de las pensiones que mejoren los derechos laborales, y participar de forma activa en las movilizaciones que junto a ELA, LAB, STEE-EILAS, HIRU y EHNE hemos convocado para denunciar las medidas que se proponen desde el Gobierno.

*Txejo Ortega* ■

TUVISA - Gasteiz

# Varapalo a la política de contratación

Los tres Juzgados de lo Social de Gasteiz dictan sentencia de improcedencia a 26 despidos realizados por TUVISA al finalizar la última OPE.

El año 2000, cuando el Ayuntamiento decide instalar un tranvía en Gasteiz y ante la posible reducción de unas 50 personas de la plantilla de conductoras/es (que trabajaban en las líneas que pisaría el tranvía) que traería esa instalación, TUVISA opta por cubrir con personal con contratos temporales (hechos en nuestra opinión en claro fraude de ley) todas las plazas estructurales que pudieran verse afectadas por esa reducción.

En 2004, ante una situación insostenible, TUVISA pone en marcha una Oferta Pública de Empleo (OPE) para cubrir sólo 26 de las más de 60 vacantes que sufría la plantilla. Una OPE que, tras pasar un largo periplo de tribunales, no se llevó a cabo hasta finales de 2008. Durante esos cuatro años, TUVISA fue sancionada por la Inspección de Trabajo y asistimos a una sucesión de juicios perdidos por el personal que reclamaba su fijeza en plantilla alegando fraude en la contratación.

Desde ESK advertimos que iniciar esa OPE (que, también, era ilegal por incumplir la Ley de Extranjería) con sólo 26 plazas, que además no estaban identificadas, cuando en plantilla había ya 150 personas con contratos indefinidos hasta cobertura de vacante, traería muchos más problemas. Más que las soluciones que pretendía aportar. Por desgracia, los hechos nos han dado la razón.

También solicitamos, sin ningún éxito, a la empresa y al resto de sindicatos redactar un reglamento de bolsas que diese cobertura a las actuaciones llevadas a cabo hasta entonces y garantizara la continuidad en la empresa de quienes ya estaban en la bolsa (contratadas en muchos casos, como hemos dicho, de forma irregular) para evitar que fueran apartadas de la bolsa y despedidas a causa de la OPE.

La empresa tiró por la calle del medio y, sin ni siquiera tener en cuenta que 22 de las 26 personas que obtuvieron plaza ya trabajaban en TUVISA, despidió a las últimas 26 personas de la bolsa que tenían contrato en espera de cobertura, no renovó los contratos a quienes los tenían eventuales y apartó de la bolsa a las personas que tenían contratos temporales.

Las sentencias de los tres juzgados, han calificado los despidos como improcedentes, fijando indemnizacio-

nes de 45 días por año más salarios de tramitación.

Las sentencias reprochan a TUVISA cosas tan lógicas como ¿por qué no consideró que las 22 personas que ya trabajaban en la empresa y que obtuvieron plaza, consolidaron la que ya ocupaban y no la de ninguna otra persona, evitando así 22 de los despidos? O que la bolsa que estaba vigente antes de la convocatoria no debió ser sustituida por la que generó la OPE, sino que ésta debió quedar jerárquicamente subordinada a la anterior. Le reprochan asimismo que con su práctica convirtió un contrato indefinido en uno temporal sin cobertura legal.

Además del palo económico y legal que los juzgados han dado a TUVISA, le mandan un aviso a navegantes para que a partir de ahora haga las cosas con más cuidado, advirtiéndole de forma tácita que si vuelve a despedir a personal sin las garantías necesarias, tendrá que volver a pasar por caja y por la vergüenza de ver como una empresa pública es condenada por sus fechorías.

*Avelino Ruiz de Azúa* ■



# Lan Istripuak 2009an

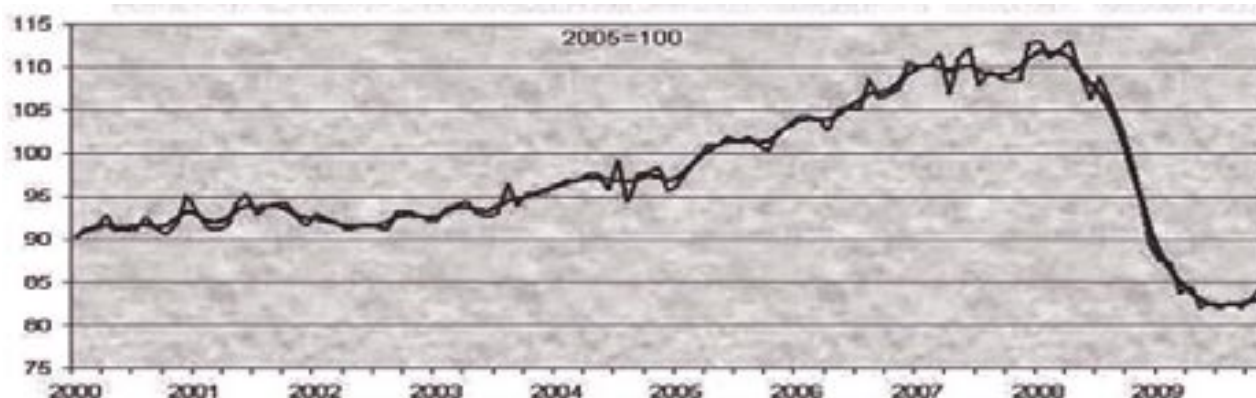
Hildakoak lan istripuetan	
2008	101
2009	73

Nafarroa	14
Bizkaia	40
Gipuzkoa	12
Araba	7
<b>GUZTIRA</b>	<b>73</b>

In Itinere	7
Eraikuntza	15
Industria	27
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	4
Zerbitzuak (Garraioia...)	18
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>

PRODUKZIO INDUSTRIALAREN INDIZEEN URTEEN ARTEKO BARIAZIO TASA. EUSKAL HERRIKO AUONOMI ERKIDEGOKO ESTADISTIKA INSTITUTUAREN DATUEN ARABERA -%22,1

EHAeko industria-ekoizpenaren indizea (I.E.I.) Indize nagusi desestazionalizatuaren bilakaera eta bere ziklo-tendentzia



2008an izandako lan istripuen kopuruarekin alderatuz 2009an 28 hildako gutxiago suertatu dira. Jaitsiera hori azal daiteke 2009an pairatu dugun krisiaz eman den industria-ekoizpenaren jaitsieraz, Euskal Herriko Estatistika Institutuaren datuek frogatzen duten bezala.

Beraz, lan istripuetan hildakoen kopurua aurreko urteetako kopuruaren antzekoa da. Kopuru hauek garbi eta argi frogatzen dute lan arriskuen prebentziorako instituzioek eraman dituzten politiken porrota ■

## Istripu larria Muskizko Petronorren Erabateko lanuztea

Petronorreko langileek erabateko lanuztea egin zuten lan istripuz hildakoa gogoratu eta “egunez egun premiazkoago egiten den lan istripuen orbantzarrari amaiera emateko”.

Lanuztea erabatekoa izan zen, ehuneko ehuneko hain zuzen. Otsailaren 15ean egin zen langileen asanbladak horrela erabaki ondoren. Asanblada honek bidea eman zuen Petronorreko langileak eta

bertan lanean ari diren kontrata desberdinetako langileen arteko elkarlana suspertzeko.

Nahiz eta oraindik ez dagoen garbi istripu larri honen zioa, istripuak berak agerian uzten du arriskuen prebentziorako lanaren beharra zein lanaren antolaketa, aparteko orduak, lan zamak, eta abarren berraztertze beharra. ■

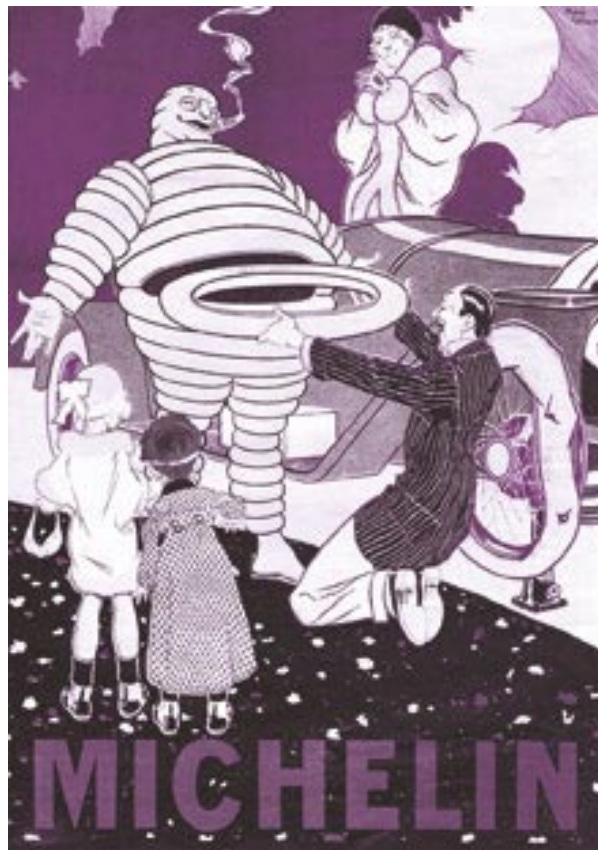
# La multinacional Michelin y la crisis

Cada vez es más evidente que la crisis económica y los efectos de la misma no está afectando a todos los grupos sociales o económicos, empresas, países o mercados de la misma forma. Lo que sí es seguro que las personas con mayor grado de precariedad o desprotección son las mayores sufridoras de esta situación: mujeres, jóvenes, emigrantes. En esta mala coyuntura hay empresas y sectores económicos que saben sacar tajada y aplicando medidas de flexibilidad y de reforma laboral se colocan en posiciones optimas para seguir obteniendo pingues beneficios.

Un ejemplo es la multinacional Michelin en el Estado español. Primero se inventó una fórmula denominada AME (Acuerdo Marco de Excepcionalidad) se supone que eran medidas “blandas”, nada de EREs ni de tocar los empleos fijos, que sí los temporales. La medida ya explicada en su momento suponía dar a Michelin 70 días durante el 2009 que se podían desactivar si la empresa lo considera necesario cobrando hasta 40 de ellos el 50 % del salario y recuperando los mismos hasta en 5 años. En este juego de las medidas de excepción se crea una Comisión de Seguimiento solo formada por los firmantes (CCOO, UGT, CSI y USO) que avala sin dudar todas las medidas propuestas por Michelin.

A finales del 2009 y fruto de esta diferencia de repercusión de la crisis por la variedad de mercados, la reorganización de la empresa (cierre de una fábrica en Francia), las ayudas al consumo, etc. Nos encontramos con productos de los que se fabrican como las ruedas de turismo, que han recuperado su nivel de pedidos y otros como las ruedas industriales, que están en horas muy bajas y sin perspectivas de futuro inmediato.

Pero como Michelin es muy lista y por su oficio y experiencia sabe mucho de gomas y cómo éstas se estiran, ha propuesto una nueva serie de medidas. Ya no son sólo medidas excepcionales y limitadas al 2009. Hasta ahora se había publicitado que en Michelin no había EREs, bueno pues ahora la empresa frena de golpe los contratos relevo y se saca de la chistera un ERE blandiblu, los afectados serán las personas nacidas en 1949 y 1950, es decir entre los 60 y 61 años y medio, y cuando lleguen a esa edad se supone que entrarán en dicho contrato relevo. Michelin con el apoyo de los firmantes y el rechazo de ESK, CGT,



ELA y LAB se va embolsar un montón de euros por vía de mandar al paro a 386 personas y además se va a ahorrar la realización de otros tantos contratos durante este tiempo. Además el AME que finalizaba el año 2009 se prolonga hasta julio del 2010.

No se dan datos ni se ofrece ninguna garantía de que esto pare aquí. La excepción lo invade todo hasta los calendarios del 2010 que sobre el papel tienen una forma, pero que luego en la práctica pueden ser cambiados a gusto y capricho de la empresa y sin tener que ofrecer datos reales de la demanda o de los pedidos y situación del mercado.

En los comienzos del 2009 y con los pedidos en alza y en el caso de turismo a tope, todavía no ha utilizado el ERE, vía de “jubilación” para el grupo de personas entre 60 y 61 años y medio. El pacto de silencio y la falta de información continua. Cómplices del mismo los sindicatos que pactan los negativos Acuerdos de Negociación Colectiva y que sin tardar aceptaran las reformas laborales.

De esta crisis tenemos claro que la empresa Michelin no esta saliendo perjudicada y que por contra puede conseguir buenos réditos en el terreno de las relaciones laborales. Este año se realizan elecciones sindicales y CCOO-UGT van detrás de destruir toda oposición a su línea reformista y de pacto. Desde ESK vamos a seguir denunciando todas las situaciones de regresión o pérdida de derechos.

Santiago Ruiz ■

Nafarroa eguneko zentroa - Zornotza

## Lan baldintza duinen aldeko

# greba

Zornotzako Nafarroa eguneko zentroko langileok 2009ko apirilean gatazka kolektibo bati ekitea erabaki genuen lan baldintza duinak lortzearen; batez ere soldatei dagokienean –mila euro azpitik–, baita ere lanaldia eta lan ratioengatik. Udalak eta Urgatzik (zentro era pribatuan kudeatzen duen enpresa) ezetza eman ziguten eta maiatzetik ekaina bitarte kontzentrazio txiki batzuekin hasi ginen.

Uda ostean eta erantzun positiboren ezean, azaroan borroka gogortzea erabaki genuen et hiru egun greba egin genituen. Oraingoan ere ez genuen Udala eta Urgatziren erantzunik jaso; hau dela-eta, 2010eko urtarrilean sei eguneko grebari ekin genion eta otsailean beste bi egun.

Greban, gure egoeraren berri eman eta sozializatzen saiatu gara Zornotzako herriarekin: eskutitzak, erabiltzaileen senideekin bilerak, herriko hainbat elkarteekin bilerak, prentsaurrekoak eta udal aldizkarira iritzi artikulua bidali. Udal aldizkariak, behin eta berriro, boikotatu zuen gure egoera eta gatazkaren informazioa, hiritarrek Sornatas-en duten informazio eskubidea ukatuz.

Otsaileko grebari amaiera emateko manifestaldi bat egin genuen; bertan 150 pertsona inguru bildu ginen (aipatu zentroan 34 pertsonak egiten dugula lan). Honek esan nahi du sozializazio-lanek bere emaitza eman dutela.

Negoiazioari ekiteko borondate eskasa dela bide, greba hauen ostean langile guztiok mobilizazioekin jarraitzea erabaki egin dugu, baita ere martxoaren 8tik 12ra bitarte grebaldi berri bati ekitea lan baldintza duin batzuk lortzeko bide bakarra baita.

*Gotzone Romero* ■



# Vuestra competitividad, nuestra miseria

Entre los días 6 y 9 de febrero se celebró con bombo y platillo la Cumbre Informal de Ministros de Innovación, Ciencia y Tecnología de la UE. La misma se centró en la competitividad y, más allá, de la propaganda de turno, parece haberse cerrado sin ningún acuerdo político sustancial.

Ante la celebración de la cumbre, y pese al secretismo que rodeó a la cita, los movimientos sindicales, políticos y sociales pudimos dar una respuesta a la misma. Bajo el lema “Contra la Europa del Capital”, más de 2.000 personas recorrieron las calles de Donostia con la intención de poner al descubierto los significados ocultos de la palabra competitividad.

Tras esta palabra no se esconde más que la apuesta por profundizar en las bases del sistema que acaba de entrar en crisis. Para las y los ministros europeos, la competitividad pasa por imponer normas laborales que sigan avanzando por la senda de la precariedad y la flexibilidad (camuflada, ahora, bajo la marca “flexiseguridad”). En lugar de apostar por modelos productivos eficientes (como es el caso de los países nórdicos) donde se entiende necesaria una alta protección a las trabajadoras y trabajadores para que éstas puedan desarrollar todo su potencial, se apuesta una vez más por la reducción de la masa salarial, reforzando la tendencia al dumping social a nivel mundial.

Esta estrategia nos lleva también por el camino de no retorno que supone el profundizar en el modelo desarrollista y consumista. Como sus intereses son otros, se olvidan de tener en cuenta las alarmantes señales de agotamiento que da nuestro planeta, aumento del consumo de energía, menoscabo de materias primas y recursos naturales, desarrollo sin fin de infraestructuras... En lugar de encarar el problema con valentía se apuesta por huir hacia adelante como pollos sin cabeza.

Competitividad que esconde, también, la necesidad de seguir manteniendo y afianzando la posición de dominación de los países del norte con respecto a los del sur. La competitividad de la UE depende en gran medida y en distintos sectores productivos del mantenimiento de la miseria y, por tanto, de la posibilidad de explotarla en los países empobrecidos.

Esta cumbre celebrada en Donostia no ha sido más que un pequeño fuego de artificio en el amplio programa de saraos que acompaña a la presidencia de española de la UE. Presidencia que los movimientos sindicales y sociales, tenemos que aprovechar para poner en evidencia los límites democráticos de esta construcción europea que se hace a espaldas de la ciudadanía y de la clase trabajadora. Una unión donde son los intereses de las grandes corporaciones los que siempre salen ganando y nuestros derechos los que salen perdiendo.

*I. Mera* ■



# Greziako Gobernuaren “herstura plana”ren kontra Otsailaren 24an greba orokorra

Greziako Gobernuak langileei ezarri nahi dien herstura planaren aurkako greba orokorra egingo da otsailaren 24an. Hedabideen grebarekiko interesa agerian uzten du Europako burgesiaren kezka, Europar Batasunak (EB) ezarri nahi duen herstura planaren aurka langileek izan dezaketean erantzunaz kezka. Aipatu otsailaren 10ean sektore publikoak greba egin zuela.

Ezarri nahi dituzten neurriez soldatapekoei krisia ordainarazi egin nahi diete. Konkurrentzialtasunerako Europako Komisarioa den Joaquin Almunia espainiarrak adierazi zuen urte bat zeramatela Atenas presionatzen funtzio publikoaren soldatak jaitsi zezan eta lan kodea errebisatzeko, lan eskubideen ‘babeslegia’ omen baita.

Lehen Ministroak, Georges Papandreou-k, “herstura plana” greziarren erabakia balitz bezala aurkezten du. EB-k Lehen Ministroa mantentzen du eta Grezia Europako Auzitegiaren aurrean demandatzea gordetzen du bere estatistikak trukatzegatik. Era fin bat esateko bere funtzioa langileriarik sakrifizioak inposatzea dela, gaur Grezia, bihar Portugal edo Espainia.

Eztabaidekin jarraitzen dute, baina ezagutzen dira proposatzen dituzten neurri neoliberalak:

- Zergak. Ez dago aldaketarik enpresentzat, baina bai pixkanakako igoera soldata ertain eta gorakoentzat.
- Soldatak. Sektore publikoko 2.000 eurotik gorako soldatentzako blokeoa, kalte-ordain eta primen %10eko jaitsiera. Kontzeptu hauek Grezian soldataren parte handi bat osatzen dute, eta batzuei 150 euroen gutxienerako jaitsiera dakarkie.
- Erretiroak. Erretiroa 62 edo 63 urterekin eta erretiro ‘sozial’aren ordainketa (360 euro) 65 urtetik gorakoentzat. Kontratazioen murrizketa ere gehitu behar dira, osasungintza, heziketan eta segurtasunean izan ezik; erregaien prezioen igoera; ‘errentagarriak ez diren’ enpresa publikoen itxiera; erretiratzen diren bost funtzionarioetatik bat bakarrik ordezkatzeko; kostu txikiko oporraldien programa sozialetik 200.000 soldatapeko kentzea.

Garai hauetan espekulatuak grinatzen dira. Merkatuan maileguak eskatzeagatik Estatuak 2009ko urtarirlean %5,5eko interes-tasa ordaintzen zuen, egun %7,24koa ordaintzen du.

2001ean, mobilizazio handi batek erretiroak ‘erreformatzeko’ PASOKen gobernu sozialdemokrataren asmoak gerarazi zituen. Mugimendu hura bezalako bati beldur, Papandreuk diskurtso aberkoiak egiten dituen bitartean, eskuin eta eskuin muturrekoekin herstura plan bat negoziatzen du, hala nola immigranteen arretarako lege proiektuaren gogortzea.

GSEE-k (sektore pribatuko konfederazio sindikala, PASOKen zuzendaritzapean dagoena) ez du otsailaren 24rako greba orokorrerako deialdirik egiten. Aitzitik, ADEDYk (funtzionarioen sindikatua, PASOKen zuzendaritzapean ere dagoena) grebarako deia egingo duela erabaki berri du. Greba orokorrak garrantzi bizia du, eta ondorioz, ezker erradikalak berehalako neurriak proposatu behar ditu.

*Andreas Sartzekis* ■





## Exceso de horas en los contratos a tiempo parcial

Ya sabéis que en los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido (solo en éstos), es posible superar el número de horas del contrato si está previamente acordado por escrito. Se denomina compromiso de horas complementarias y, como digo, tiene que estar previamente pactado, bien en el contrato, o bien en documento posterior. Estas horas complementarias tienen una regulación específica un tanto farragosa que, básicamente, viene a establecer límites (15% de las del contrato; si el convenio lo establece, pueden ser hasta el 60%) y situaciones por las que, si se repiten en el tiempo, se puede llegar a consolidar una parte de jornada mayor de la inicialmente pactada.

Pues bien, este compromiso de horas complementarias es muy poco habitual. Las empresas suelen entender que es más práctica la desregulación que les deja manga ancha para estirar la jornada parcial a su conveniencia, ajustándola a sus necesidades de cada momento. Y así vemos a menudo que supuestas medias jornadas superan muchas veces la jornada completa.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia del 22-06-09, ha entendido que esta práctica supone un fraude de ley, ya que “...se produce una novación de la contratación parcial, pues al no haber manifestado su conformidad por escrito a la realización de las horas complementarias, la realización de las mismas, determina el que deba calificarse como jornada de trabajo a tiempo completo, al considerar que ha existido un fraude de ley de conformidad con el art. 6.4 del Código Civil, en cuanto a la cláusula de la parcialidad en el contrato.”

Como pasa siempre, la mayor dificultad de estos asuntos es demostrar la jornada realmente trabajada. Por eso, antes de meterse en harina, es bueno hacer acopio de todo lo que nos pueda servir: cuadros, notas manuscritas, testigos, registros de entrada y salida, etc. En la Sentencia comentada se contaba con cuadros horarios y con el abono en nómina de un concepto denominado “complementos varios” que coincidía con las horas trabajadas por encima de las del contrato y que, sospechosamente, dejó de abonarse cuando demandó la trabajadora y se restringió su horario de trabajo a las horas del contrato.

*Txusma* ■

## Plus de penosidad por ruido

Lo que se discute es si a la hora de valorar el derecho al plus de penosidad, la medición hay que hacerla con los protectores auditivos puestos o no. Dicho de otro modo, si el nivel acústico por encima del cual se considera que puede haber daño para las personas, es decir, empieza a ser penoso, es de 80 decibelios, y el trabajador dispone de protectores auditivos, la medición hay que hacerla teniendo en cuenta la amortiguación de dichos protectores o por el contrario hay que despreciarla.

Eso es lo que ha valorado el Tribunal Supremo en su sentencia del 2 de diciembre del pasado año, basándose para ello en lo dispuesto en el R.D. 286/2006, de 10 de marzo (BOE 11-03-06), que en su art. 5.2 establece: “Al aplicar los valores límite de exposición, en la determinación de la exposición real del trabajador al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales utilizados por los trabajadores”. Igualmente se señala en el art. 7 que cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción –los 80 decibelios– el empresario debe poner a disposición del trabajador protectores individuales.

Del análisis de esa norma, el Tribunal Supremo concluye: “1.- La penosidad por ruido solo puede afirmarse existente cuando ‘el ruido que llega al oído’ del trabajador alcanza los 80 decibelios de media, y por lo tanto, que cuando se le han facilitado cascos de protección y con ellos se rebaja ese nivel de ruido no puede hablarse de penosidad y 2.- de conformidad con lo previsto en el R.D. 1.299/2006 (aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales) debe considerarse excepcionalmente penoso todo nivel de ruido que sea igual o superior a 80 decibelios, en cuanto nivel susceptible de producir una enfermedad profesional, pero también para ello ha de tenerse en cuenta la protección auditiva.”

Hay que matizar que en la valoración que se hace en la Sentencia, solo se tiene en cuenta el riesgo de hipoacusia o sordera que produce el ruido, es decir, al aparato auditivo. En ningún momento se ha discutido la penosidad que el ruido pueda producir por vibraciones o por otras causas en el estado físico o psíquico del trabajador (dolores de cabeza, mareos, estrés, nerviosismo, falta de concentración, insomnios, ansiedad, u otros) y que no se mitiga por el uso de protectores auditivos. Tampoco se hace ninguna referencia a la posible penosidad del propio uso de los protectores que, en determinadas actividades, pueden añadir un plus de penosidad o ser penosos en sí mismos, si no se ha hecho una buena elección o no se ha consensuado el modelo con los trabajadores.

*Txusma* ■

# MARTXOAK 27 - manifestazioak

erreformen aurka, eredu berri baterako

**Donostia**  
**Bilbao**  
**Gasteiz**  
**Iruñea**

**Bulevard**  
**Sagrado Corazon**  
**Bilbao Plaza**  
**Gaztelu plaza**

- **5:30**<sup>an</sup>
- **5:30**<sup>an</sup>
- **5:30**<sup>an</sup>
- **5:30**<sup>an</sup>

## Bai lan erreformari

- 35 orduko lanaldia
- Txanda kontratua 55 urterekin
- Aparteko ordurik ez
- Etxe-langileak Erregimen Nagusian sartu
- Behin behineko kontratuen penalizazioa eta bi motetara mirriztu (bitarteko eta obra-kontratua edo zerbitzua kasualitate zorrotzarekin)
- Bidegabeko irazpenetan aukeratzeko eskubidea
- 800 €ko (x 14 paga) Gutxieneko Soldata
- Salario Minimo de 800 € (x 14 pagas)
- Berdintasun Planak enpresa guztietan
- Ezbehar-kopuruengatik ugazabak zigortu
- Lan eskubideak bermatzeko Lan Ikuskaritza sendotu eta honen ofiziozko jarduera
- Bajaren %100a lehen egunetik
- Sari duinak eta mugarik gabekoak enplegurik gabeko pertsonentzat
- Kontziliazio neurri gehiago
- Urteko 45 eguneko gutxieneko kalte-ordaina kontratu guztientzat
- ERErik ez onartu adostasun sindikalik gabe

## baita pentsioen erreformari

- Erretiroa 60 urterekin
- %100a 30 urte kotizatu ondoren
- Oinarriaren kalkulua kotizazio handieneko 8 urterekin
- Gutxieneko pentsioa LaGSren parekoa
- Egindako lanarekiko pentsio proportzionala, gutxieneko bonboraren baldintzarik gabe
- Lanaldi partzialeko kontratua eta egun osokoaren parekatzea
- Kasta politikoen abantaila eta pentsio-plan pribatuak deuseztatu

**ASKI DA!**  
**KRISIA BERAIEK**  
**ORDAIN DEZATELA!**