

esk

arian

125. zenb.
Azaroa, 2012

29 de marzo
HUELGA
GENERAL

KALEAK
HARTU

LUCHA
EN LAS EMPRESAS

Irailak 26
GREBA
OROKORRA

azaroak 14

greba

orokorra

14 de noviembre

GIZARTE MATXINADA

SI NO LUCHAMOS VOLVERÁ LA ESCLAVITUD

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

Emiliana Zubeldia 5, behea. (Arrotxapea)
31014 **Iruñea**
Telf.: 948 22 41 24
esknafarroa@esk-sindikatu.org

www.esk-sindikatu.org

L.G.: BI-2091-98

arian

arian@esk-sindikatu.org

Immigrazioa eta lag. medikoa

4

2012ko irailaren 1etik aurrera Raxoiren Gobernuak hainbat arau-aldaketa ezarri ditu osasun-txarteladun eroldaturiko immigrante eta egoera administratibo ezregularrean diren personak, eta honela laguntza medikua kendu. Neurri hau, mementuz ez du Eusko Jaurlaritza indarrean jarriko, ezta Galizia, Katalunia eta Valentziako Gobernuek.



Azaroak 14: Greba orokorra

6

Krisia luzerako doa. Asko dugu zeregitako borrokaren arloari dagokionean; ezin dugu bat bera ere pasatzen uzten. Oraingo honetan, elkarrizketa sozialak biderik ez izanik, CCOO eta UGTk grebara deitu dute. Euskal Herrian, nahiz eta irailaren 26an gurekin batera grebara deitu zuten gainontzeko sindikatuak bat ez egin greba honekin, ESK grebaren aldeko aldarria egiten du, egoerak hori eskatzen duelako.



El machismo de la RAE

12



26 miembros de La Real Academia Española de la lengua han escrito un artículo en el que se posicionan en contra de las guías de lenguaje no sexista y sus recomendaciones. Llegan tarde al debate y lo hacen con la soberbia de quien cree tener la última palabra y por ello da por zanjado el tema. Pero no va a ser así porque ya es demasiada la gente que está transformando cotidianamente el uso del lenguaje.

Eustorma

15



Nace una iniciativa en defensa y desarrollo de los servicios públicos y de calidad y contra los recortes impuestos por el Gobierno de Rajoy y seguidos a pies juntillas por el ayto del PP en Vitoria-Gasteiz. La iniciativa está impulsada los Comités de Empresa y trabajadores/as de las administraciones locales de Vitoria-Gasteiz junto con las empresas subcontratadas por las administraciones públicas.

I4N: Huelga general / I5N: seguir en la brecha

El Capital sigue enfangado en la crisis económica que azota ahora también a los países del mundo supuestamente desarrollado. Son ya cuatro años y no se vislumbra una salida. Además, las medidas implantadas desde luego no buscan salir inmediatamente de la crisis o si no lo disimulan muy bien; de hecho están consiguiendo justo lo contrario... a la vez que recortan brutalmente derechos sociales y laborales, precarizan el empleo y envían al paro y la pobreza a millones de personas.

Por si fuera poco, analistas de ámbitos diversos nos vienen advirtiendo de la seriedad de la crisis ecológica; de la insostenibilidad ambiental de este modelo desarrollista de producción y de consumo. El Capital lo tiene complicado para salir de ésta; pero, como siempre en la historia, lo intentará a costa del sufrimiento (cuando no directamente la muerte) de millones de personas.

En esta situación, el organizarse en diversos Movimientos sociales, sindicatos incluidos, es más importante que nunca. Así como su coordinación y una lucha mantenida que anime a la gran mayoría social a movilizarse por un cambio ya ineludible.

En Hego Euskal Herria llevamos varias huelgas generales desde que comenzó “oficialmente” la crisis. Tan solo este año, el 29 de marzo hicimos una HG, histórica por la cantidad de personas movilizadas. Seguimos, a un gran nivel, el pasado 26 de septiembre. No ha sido suficiente para voltear la situación.

Tenemos que seguir buscando una estrategia que nos permita, mediante un programa de reivindicaciones y un plan de movilizaciones sostenidas, avanzar. Reivindicaciones y alternativa no nos faltan: nacionalizar la banca, una reforma fiscal inmediata, (sin excusas, para que pague más quien más tiene), que se repartan los trabajos (los de casa y los asalariados), reducir la jornada laboral (35, 30 horas o lo que haga falta para que todo el mundo pueda tener empleo), avanzar hacia una sociedad más austera, donde el consumo no sea el motor y que hagamos real la soberanía alimentaria, incrementar el gasto verdaderamente social, en sanidad, en educación, en la atención a las personas más desfavorecidas, una renta básica para todas y todos, eliminar los inútiles gastos militares, policiales y eclesiales y en grandes infraestructuras inútiles como el TAV y entre otras cosas que dejen de regalar dinero a los bancos.

Este 14 de noviembre aquí en Euskal Herria hay una HG convocada por ESK coincidente en fechas con una convocatoria de Jornada de Lucha en Europa, concretada en HG en Portugal, Estado español, Malta y Chipre. En ESK creemos que, a pesar de diversas dificultades, es mejor hacer esta HG que quedarse mirando cómo nuestras compañeras y compañeros de trabajo si la hacen. La hemos convocado por nuestros objetivos y seguiremos al día siguiente, luchando por esos mismos objetivos, con todo tipo de movilizaciones que seamos capaces de acordar. ■



Inmigración y asistencia sanitaria

El Partido Popular ha impulsado una serie de cambios normativos para que, desde el 1 de septiembre de 2012, a las personas inmigrantes empadronadas en situación administrativa irregular, se les invalide la tarjeta sanitaria de la que fuesen titulares. En consecuencia, esas personas se han quedado sin médico de cabecera y sin asistencia sanitaria ambulatoria. Y con todo lo que se deriva de ello. Han pasado a ser, en materia sanitaria, inmigrantes irregulares absolutos, con el solo derecho a la asistencia sanitaria de urgencia.

Esa normativa ha sido rechazada por el Gobierno Vasco y, de momento por lo menos, no se aplica en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Otras Comunidades, como Galicia, Cataluña, Valencia también están buscando fórmulas para no aplicar o suavizar el recorte impuesto por el Ministerio de Sanidad.

En el ámbito estatal, las personas extranjeras arriba mencionadas perderán un derecho reconocido hace doce años, en el año 2000, cuando fue aprobada la Ley de Extranjería (4/2000). Desde entonces, el artículo 12.1 de la Ley de Extranjería dice que: “Los extranjeros que se encuentren en España inscritos en el padrón del municipio en el que residan habitualmente, tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles”.

La redacción del artículo 12.1 se ha mantenido en todas las reformas de la Ley de Extranjería que se han producido desde entonces. Se reprodujo tal cual en la Ley 8/2000, redactada por el propio Partido Popular. Se volvió a reproducir en la Ley 14/2003, también redactada por el Partido Popular. Y se volvió a reproducir en la Ley 2/2009, la que actualmente está en vigor, y cuya reforma fue impulsada por el PSOE.

Hemos dicho que aquí, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, no se va a aplicar esa norma. Por lo tan-

to, al menos por ahora, las personas extranjeras empadronadas pero en situación administrativa irregular, siguen manteniendo el derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

Remarcamos lo de por ahora, pues el Decreto 114/2012 de 26 de junio, del Departamento de Sanidad y Consumo del Gobierno Vasco fue recurrido ante el Tribunal Constitucional, quien admitió una suspensión cautelar de su aplicación por seis meses, plazo que acabará a mediados de enero de 2013. La suspensión ha sido recurrida por el Gobierno Vasco, pero cabe la posibilidad de que se convierta en definitiva. Otra incógnita viene derivada del resultado de las elecciones del 21 de octubre y de cual será la actuación de quienes gobiernen a partir de esa fecha.

Por lo tanto, y después de un lío considerable de decretos y recursos, en el momento de escribir esta notas, a mediados de octubre, tenemos la siguiente situación:

En la CAPV, las personas extranjeras empadronadas y en situación administrativa irregular, titulares de tarjetas de Osakidetza anteriores al 1 de julio de 2012, de momento conservan sus tarjetas y el pleno derecho a la asistencia sanitaria.

Las peticiones posteriores al 1 de julio y una vez que el Decreto del Gobierno Vasco está cautelarmente suspendido por el Tribunal Constitucional, no tendrán tarjeta, pero recibirán la asistencia sanitaria. Para ello, acreditando que llevan más de 90 días empadronadas, tienen que personarse en el ambulatorio que corresponda a su domicilio, y allí tienen que rellenar una solicitud, aportando un certificado negativo, emitido por el INSS, que acredite que no están asegurados o no tienen la condición de beneficiarios. Se les asignará médico de cabecera y un papel que acredite su condición.

Agustín Unzuurrungaza ■

Eskola-jantoki publikoak:



Araudiak premiazko aldaketa behar du

Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak 2000ko martxoaren 22ko araudiaren bidez EAEko eskola-jantokien kudeaketa arautzen du.

Urtetan, eskola-jantokiak kudeaketa eredu desberdinak izan dituzte. Eskolek beraiek egiten zuten kudeaketatik hasita, non Eusko Jaurlaritzak sukaldeetako langileak eta azpiegitura jartzen zituen eta ikastetxea herriko dendetan elikagai eta zerbitzuen erosketaz eta presakuntzaz arduratzen zen; eredu mistoa, elikagaiak katerin batekin eramaten zen eta ikastetxeak prestatzen zuen bertako langileekin; eta azkenik, katerin osoaren eredu, non kanpoko enpresa batek prestatzen duen ikastetxetan banatzeko.

Hezkuntzaren azken arauarekin, katerinik ez zuten ikastetxeen ehizari ekin zioten. Duela hamar urte 154 eskolek zuten sukalde propioa, egun bederatzi baino ez dira gelditzen, urtetan diru-laguntzak galtzeko presio eta hamaika mehatxu jasan izan dituztelako; laguntzak galtzeko mehatxuak ez dira sukaldearekin zerikusirik duten gaitara mugatu, baizik eta beste gai batzuk ere ukitu dituzte: ikastetxearen hobetze estrukturalak, esparru informatikoa eta abar.

Hezkuntza Sailak urtean zehar 118 milioi euro inbertitzen ditu eskola-jangeletan. Hauetako 90 milioi Gobernuak kontratatuta dituen zazpi enpresa ordaintzeko erabiltzen dira; zazpi enpresa hauek 90.000 jatordu prestatzen dituzte egunean eta 500 ikastetxetan banatzen dituzte. Jantoki hauetara joaten diren umeen gurasoek eguneko 4,6 euro ordaindu behar izaten dute, hau da, janarian benetako kostouaren %30a, eta Hezkuntza Sailak gainontzeko %70a bere gain hartzen du.

BADUGU ALTERNATIBARIK. Bada herri mailako esperientziarik jantokietako kudeaketan; hauetan, frogatzen da jaten denaren kalitatea hobetzeko dela, enplegua sortzen dela eta langileen lan baldintzak hobetzeko direla

eta elikagaiak bertato ekoizle eta denda txikiei erosten zaizkienez herri mailako ekonomia suspertzen dela, y guzti hau merkeago dela sistema publikoarentzat.

Martxan diren esperientziak eta sistema aldaketarako egin diren ikerketek ikasleen elikadura bermatzen dute sukaldean kudeaketa propioaz, tokian tokiko produktua sartuz, ekologikoak barne, eta guzti hau 4,30tik 7 eurora bitarte. Kostu honekin menua, sukaldeko langileen eta zainzaileen kostuak ia ehuneko ehunetan betetzen dira, hau da gurasoek zuzenean ordaintzen dutenarekin. Kontutan hartzen badugu enpresa handiko katerin hankizkari bolumen handitan jatorria eta ekoizteko modua kontutan hartu gabe erosten dizkietela, enpresa horien menuaren kostua esperientzia txiki hauetako menuaren kostua baino txikiago da. Oligopolio kasu baten aurrean aurkitzen gara, kompetentzia blokeatzen duena eta urtez urte menuen prezioen igoera paktatzen dituen etekinak gizentzeko gure seme-alaba eta diru publikoen bizkarretik. Zergatik dago hain tematuta Hezkuntza Sailak eredu bakarra mantentzen? Zein interes defendatzen du?

Herri garapenean, nekazaritza ekologikoko tokian tokiko produktuen kontsumoan, enplegu duinaren sortzean, prozesu hezitzailearen parte izango dena, tokian tokiko ekonomia suspertuko duena, langileen lan baldintzak hobetuko dituen, eta nola ez, eskaintzen den elikaduraren kalitatea hobetuko duen ikastetxe publikoetako eskola-jantokien kudeaketa propio duen herri edo eskualdeko edozein proiektu batek hezkuntzaren egungo dekretua izango du bere aurrean.

Hau dela bide, urrian, erakunde desberdinez, ESK barne, sustaturiko agiri bat aurkeztuko dugu Dekretuaren aldaketaren alde.

Urduñako herri sukalde plataforma ■

El 14 de noviembre

Huelga General también e

Afrontamos un nuevo curso plagado de agresiones, que se suman a las que ya venimos soportando desde mayo de 2010. Los Presupuestos del Estado para el 2013 contienen más recortes, pero lo peor no está en ellos, sino en su filosofía: cuadrar el déficit público de 2013 en el 4,3% del PIB. Como habrá más recesión que la estimada, los ingresos previstos vía impuestos no se alcanzarán y los gastos serán superiores a los estimados. Conclusión: llegarán nuevos recortes, en este caso atacando a las pensiones, a las prestaciones de desempleo y a los salarios del funcionariado. No podemos olvidar que esta política de recortes está siendo avallada y complementada con más recortes por parte de los gobiernos de aquí.

Pese a lo que dicen, la política de austeridad y recortes no tiene como objetivo ayudar a los países a salir de la crisis. La práctica demuestra lo contrario: hunde más en la recesión a los países que la practican en su nivel máximo (Grecia, Portugal, Estado español). La gran mentira de esta política es lo que oculta: no quiere acabar con la crisis, sino con los derechos sociales y laborales conquistados hace mucho y parcialmente contenidos en el limitado Estado de bienestar. El capital se ha embarcado en una guerra social contra las fuerzas del trabajo. El pacto social tácito que permitió construir el Estado de bienestar a partir del final de la II Guerra mundial, se rompió con la llegada de la crisis económica a mediados de los años 70 y la subsiguiente implantación del neoliberalismo a partir de 1980; esta nueva profundización de la crisis lo ha enterrado definitivamente.

A la larga lista de recortes, reformas y agresiones que veníamos sufriendo los trabajadores y trabajadoras y la ciudadanía en general, se ha sumado el proyecto de presupuestos para el año 2013. El más que probable rescate por parte Europa traerá, sin duda, nuevos recortes en temas tan sensibles como los servicios públicos (sanidad, educación...), las pensiones (aceleración de los plazos para su entrada en vigor), la protección al desempleo... medidas que harán más difícil la vida de muchas personas.

Tras las respuestas dadas en el transcurso de este año 2012 (entre otras dos HG), se hace necesaria una

nueva respuesta a estas agresiones y vamos a tener la oportunidad de darla el próximo 14 de noviembre. En el ámbito europeo, la CES convoca una jornada de movilizaciones, que se traduce en Huelga General en los casos de Portugal, Estado español, Malta y Chipre. A pesar de que en Hego Euskal Herria otras organizaciones sindicales con las que veníamos coincidiendo en anteriores convocatorias (ELA, LAB y STEE-EILAS) no secundan esta convocatoria, la reflexión del sindicato es que el nivel de agresión es tan importante que no nos podemos quedar al margen de una oportunidad de movilización como si la cosa no fuera con nosotros y nosotras y, en consecuencia, convocaremos la HG. No podemos pensar que tenemos los deberes hechos con la pasada HG del 26 de septiembre; éste no puede ser el criterio si realmente queremos luchar por un nuevo modelo social.



LAS HUELGAS GENERALES SIGUEN SIENDO ÚTILES. La utilidad de las huelgas generales ha sido atacada, sobre todo, desde los ámbitos de los poderes económicos, políticos y mediáticos. Se ha criticado las huelgas generales porque: causan daño a la economía, lo cual es irónico en una crisis causada por ellos mismos; no son seguidas por la mayoría de la gente trabajadora y la ciudadanía, lo que se considera una degradación del significado histórico que debe tener esta forma de lucha; alejan las soluciones de acuerdo y pacto social, que se consideran eficaces para combatir la crisis.

e de nuevo a la calle n Euskal Herria. *Gizarte matxinada*

Desde ESK hemos desmitificado el carácter de súper huelga general que lo paraliza todo y hemos defendido que, aun así, es una forma de lucha efectiva porque: a) permite expresar de forma contundente y centralizada el malestar social contra las políticas de recortes frente a la crisis, dando pie a que converjan los paros laborales con enormes manifestaciones ciudadanas que ocupan ciudades y pueblos; b) ayuda a combatir el miedo de las mayorías sociales ante la crisis, haciendo que se vean reflejadas, con enorme empatía, en los miles de personas combativas que salen a la calle con motivo de la HG; c) incomoda y ataca a quienes detentan los poderes económicos y políticos, que buscan implantar la no contestación y el miedo ciudadano.

LA HG DEL 14-N DA CONTINUIDAD A LA HG DEL 26-S. Quienes hicimos la HG del 26-S sabíamos que había razones suficientes para convocarla. El Gobierno de Rajoy había llevado a cabo salvajes recortes sociales y laborales en verano y los iba a seguir profundizando. Mientras tanto CC.OO. y UGT, por un lado mantenían su pacto social en Euskadi y Nafarroa, pacto que avalaba las políticas de recortes sociales en estas dos comunidades, y, por otro, se reunían con Rajoy y Merkel a la búsqueda de alguna componenda pactista que les evitara tener que ir a la huelga general. Unai Sordo, Secretario de General de CC.OO. de Euskadi, en un gesto de absurda prepotencia, exigía la desconvoca-

toría de la HG del 26-S, para llegar a un acuerdo sobre una nueva convocatoria “unitaria” cuya existencia no era, en absoluto, evidente.

Si en el Estado hay convocatoria de HG el 14 de noviembre, que bienvenida sea, es porque movimientos de la Cumbre Social han presionado a CC.OO. y UGT y porque su querido camino de diálogo social no tiene ya margen alguno.

TENEMOS QUE PASAR A LA OFENSIVA, porque no es cierto que falte riqueza. Necesitamos provocar una revuelta social, porque, si no, volverá la esclavitud. Es su sistema el que está en crisis. Sobra el capitalismo, sistema económico genocida de personas y pueblos, patriarcal, injusto, depredador de la naturaleza, donde todo es mercancía, donde las cosas prevalecen sobre las personas.

Tenemos que dar la vuelta a todo, también a nuestra dependencia del consumo. Ha sido mucho lo que hemos hecho hasta ahora pero no es suficiente; han roto el pacto, nosotros y nosotras nos tenemos que plantar. Tenemos que decir basta, que ni un recorte más, que nos devuelvan lo que es nuestro, lo que hemos ganado con muchos años de lucha.

Pero también es verdad que para ello debemos prepararnos, concienciarnos, tenemos que cambiar actitudes individualistas del tipo “sálvese quien pueda”, por el “juntas y juntos podemos”. Hay que sacar la cabeza de debajo del ala; porque la crisis no es una situación pasajera. En esta guerra social tenemos que echar el resto para defender nuestros derechos. No nos jugamos mucho, nos jugamos todo.

El próximo 14 de noviembre vamos a convocar una HG, por un nuevo modelo social. Contra los recortes del Gobierno de Madrid y contra los recortes de los gobiernos de aquí, exigiéndoles un giro radical a sus políticas. Ese día ESK estará en la calle con los y las trabajadoras de Europa, coincidiendo con las Huelgas Generales del Estado español, Portugal, Chipre y Malta (y, tal vez, Grecia).

Iosu Balmaseda ■



I-26

Greba eta mobilizazio egun garrantzitsua

Kapitalismoaren krisi sistemikoa 2009an agerikoa egin zenetik, irailaren 26an egin dugun greba orokorra seigarrena izan da.

Denok dakizuen legez, ESK-k eta beste zazpi sindikatuk eta hamaika gizarte mugimenduk deituriko greba bat izan zen. Martxoaren 29ko grebarekiko egoera oso desberdin batean, CCOO eta UGTek bat egin ez baitzuten deialdiarekin, eta deialdia bera izkututzen saiatu ziren estrategia politiko batekin, harro esan dezakegu denon lanari esker, gure lantokietan, herrietan, komertzioaren jarraipena... greba eta mobilizazio egun garrantzitsu bat atera egin dugula.

Irailaren 26ko grebaren inguruan ugazaberiak, gobernuek eta hauen hedabide ipurgarbitzaileek plazaratutako porrotaren kontrara, grebak jarraipen nabaria izan zuen sektore publikoan, Gipuzkoan, Bizkaiko barnealdean eta Nafarroako iparraldean, gainontzeko tokietan deialdia egin zutenek espero zuten baino oihartzun handiago izan zuzen, aipagarri komertzio txikiak egindako jarraipena.

Greba honen hartzekotan gure lurraldean zehar greba batzorde unitario askoren sendotzea gahitu behar dugu. Batzorde horiek, grebaz haraindi, euren lanarekin jarraitzen dute. Era berean, gizarte mugimendu eta sindikatuen arteko koordinazioa bera ere sendoa da greba egun honen ostean.

Egia da borroka ez duela guri gustatuko litzaizkigukeen emaitza guztiak eman oraindik. Are gehiago, oraindik ere bide luze bat geratzen zaigula egiteko, eta orainarteko ahaleginak baino askoz gehiago egin beharko ditugula, baina honek ezin gaitu eraman orain arte egindakoari garrantzia kentzera. Irailaren 26an berriro frogatu genuen gure duintasuna bere horretan mantentzen dela eta indarrak eta ahalmena ditugula bidean jartzen dizkiguten oztopo gauztien gainetik pasatzeko.

Igor Mera ■



EUSKAL PRESOAK EUSKAL HERRIRA



Fracking ez

Ni aquí ni en ningún otro lugar

El Fracking es una muy peligrosa técnica de extraer gas no convencional del subsuelo. El método empleado es la perforación a gran profundidad y la inyección de grandes cantidades de agua y sustancias químicas que rompen la roca que contienen el gas. Todos esos productos nocivos quedarían en el subsuelo y provocarían impactos mediambientales como filtraciones a los acuíferos y efectos atmosféricos.

Esta técnica ha sido utilizada en EEUU y las investigaciones efectuadas han confirmado estos hechos.

El Gobierno Vasco realizó un gran despliegue mediático para presentar estos planes y anunciar que comenzarían a desarrollarse en Araba y con dinero público. De llevarse adelante, serían más de 2.000 los pozos en este territorio y muchos de ellos se encontrarían en el entorno del acuífero de Subijana. Para la construcción de las plataformas de extracción necesitan ocupar grandes extensiones de suelo, en la mayoría de los casos agrícola, realizar una multitud de pistas para los camiones y utilizar una ingente cantidad de agua. Se calcula que tanta como la que contiene el pantano de Urrunaga, situado en Legutiano.

Este proyecto se presenta como alternativa a la escasez de los combustibles fósiles y, en estos tiempos de crisis, como generador de recursos económicos. Pero la apuesta por sistemas de extracción de gas



con estas técnicas es una apuesta extremadamente peligrosa para el conjunto de la vida. Si se permite que esta técnica siga adelante el plan se extenderá a todo Araba y después al resto de territorios.

El sábado 6 de octubre y como un punto y seguido importante en esta lucha contra el Fracking, se celebró una multitudinaria manifestación en Gasteiz que coincidió con otra realizada en Santander. Las convocatorias, realizadas por las plataformas antifracking, contaron con el apoyo de concejos y ayuntamientos declarados libres de Fracking y el apoyo de colectivos sociales, ecologistas, sindicatos (ESK venimos participado en las diferentes actividades), etc.

Ésta es una prueba del caduco modelo económico y social capitalista, en el que los grandes poderes económicos, en vez de investigar o poner en marcha alternativas energéticas no agresivas contra el medio ambiente y la vida, no dudan en machacar todo lo que pillan a su paso para seguir obteniendo grandes beneficios. Es necesario cambiar este modelo imperante que no solo no resuelve los problemas sino que los agrava y expande aún más.

Santiago Ruiz ■

"Perdonen las molestias. Estamos jodiendo la ciudad"

Así rezaba un cartel en medio del conflicto. Y resume su meollo; de un modo muy civilizado (excavadoras, policías, hombres encorbatados y otros medios) estaban destrozando un tesoro: las huertas y la tierra ecológica de Arantzadi, en un meandro del río Arga.

En muy diversos lugares, especialmente en los países empobrecidos, pero también en Europa y en nuestra tierra, cada vez se habla más de "Soberanía alimentaria" y se va llevando a la práctica. En la ciudad inglesa de Todmorden, comenzó la experiencia "Incredible edible" (Comestibles increíbles), haciendo huertas en cualquier trozo de tierra; huertas compartidas, para vivir con comida local. No es la única.

Mientras tanto, la mayoría del ayuntamiento de Iruñea (UPN, Geroa Bai, PSN, PP) ha desbaratado las tierras más fértiles de la cuenca de Pamplona. Deshacer huertas para erigir un Parque Temático de la Huerta; matar la vida y exhibir la momia en el museo. En Arantzadi tenemos un gran referente de la agricultura ecológica.

ca: Agustín Beroiz y su familia; aun así, las máquinas también han arrasado su maravillosa huerta (en tierras trabajadas de modo natural durante ¡49 años!).

De por medio, los intereses de siempre (empresas constructoras amigas y bolsillos agradecidos), una cultura de la participación ciudadana rayana en cero y una lejanía absoluta de la cultura de la tierra. En el paisaje de la ciudad, prefieren una postal antes que huertas naturales; de tener corazón, lo tienen lleno de hormigón.

Acabamos de hacer la enésima huelga general. Otro paso en el camino de la revuelta social. Ante los efectos demoledores de la crisis (¿o lo son del capitalismo?) todos los pasos son necesarios. También los dados para intentar salvar Arantzadi. En esas ricas tierras, ahora en estéril barbecho, florecerán nuevos caminos de libertad.

Xabier Barber ■

No pueden frenar

*aunque
cambien
las leyes*



El objetivo de este artículo es aprovechar el análisis jurídico, que desde la asesoría jurídica hacemos sobre la reforma que aprueba Rajoy en febrero de 2012 (más concretamente sobre el despido objetivo), para extraer una serie de conclusiones sindicales.

Insisto, no se trata de hacer un ensayo jurídico sobre cómo han cambiado los despidos por causas económicas. Primero, porque esta reforma, como todas las normas jurídicas, al aplicarse tiene que pasar un filtro judicial, es decir, jueces y juezas han de aplicarlas en el caso concreto, creando jurisprudencia que luego puede ser utilizada para otros asuntos iguales o similares. La jurisprudencia, es una fuente del derecho, y no puede obviarse si se pretende que el análisis jurídico sea completo, y realmente útil, siendo que no puede hacerse en este caso, ha pasado muy poco tiempo, y contamos con pocas experiencias judiciales. Segundo, porque la última intención de este artículo es iluminar mentes ajenas a nuestros intereses de defensa jurídica, ya que la idea que debe quedar clara es que tenemos herramientas para poder enfrentarnos a los despidos por causas económicas.

Desde que se aprueba la reforma (incluso desde antes, con la reforma de Zapatero), el criterio de la asesoría es tendente a judicializar los despidos. Con ello, queremos resaltar que las empresas siguen teniendo la obligación de justificar ante el juzgado una medida tan agresiva, no considerándose suficiente el contenido de una carta de despido, más o menos, fundamentada. El propio Tribunal Constitucional tiene consagrado que el derecho al trabajo implica al derecho a no ser despedido por cualquier causa. Por otro lado, entendemos que este criterio es fundamental para poder ofrecer una asesoría rigurosa a la persona afectada. Hemos de tener en cuenta que, en ocasiones, el proceso judicial nos ayuda a conseguir pruebas que no se pueden obtener de otra manera. Otra de las ventajas, nada desdeñable, es que al mismo tiempo que se inicia un proceso judicial se abre una buena opción de trabajar sobre una solución negociada (más de la mitad de los casos que han entrado desde febrero de 2012 se han cerrado con acuerdo). Por último, hay que destacar la ventaja sindical de este criterio, ya que el proceso se convierte en el marco perfecto donde encajar una estrategia sindical de lucha en el centro de trabajo.

Hay que destacar, que en el análisis jurídico, ha adquirido más fuerza el aspecto formal. Sin dejar de observar el fondo del asunto, es importante, detenerse a mirar escrupulosamente la carta de despido,

nuestra lucha

que debe contener datos precisos, documentados y que se correspondan con la realidad económica que se pretende ofrecer de contrario: los datos que no aparecen en la carta de despido son los que van a limitar el debate jurídico de fondo. Otro elemento que ahora se tiene que trabajar con más fuerza, es intentar hacernos con esos datos (los pueden pedir los delegados o delegadas, de acuerdo con el Artículo 64 ET), antes de que se sucedan los problemas; se puede acudir al Registro Mercantil para conseguir las cuentas anuales, solicitándolos como prueba anticipada. Con esos datos, comienza el análisis de fondo de la empresa, siendo destacable que si la realidad económica de una empresa no se corresponde con una pretendida imagen oficial o real y conseguimos acreditarlo, podemos desvirtuar totalmente el contenido de una carta de despido (por ejemplo, en los casos de facturación en B).

Las leyes cambian, pero tenemos margen para enfrentarnos a los despidos; sólo tenemos que conseguir perder el miedo y superar el cansancio que provoca ésta carrera de larga distancia contra las agresiones que nos vienen cada día.

Parte de ese miedo, se puede entender provocado al pensar que una persona sola no puede hacer nada, que no hay alternativa, por lo que el sindicato (junto con la asesoría) debe ser un ejemplo de que existe esa alternativa y que la gente no tiene que afrontar esos problemas en soledad, lo que, en cierto modo, alivia parte del cansancio producido puesto que el esfuerzo se entiende compartido.

Las personas que componemos el sindicato ayudamos con nuestro trabajo a combatir ese miedo. El trabajo que se puede hacer desde el comité (o por los delegados o delegadas) anticipándose a los problemas que se pueden dar en el centro, es un mensaje que tiene que ofrecer seguridad en la plantilla; en nuestro centro de trabajo, las personas afiliadas que se interesan por los problemas de los compañeras y compañeros generan dinámicas solidarias que eliminan esa sensación de soledad. En general, la afiliación, cuando nos involucramos con los movimientos sociales, cuando empatizamos con las personas y sus problemas, superamos el individualismo, presentándonos ante la sociedad como alternativa, lo que nos da moral suficiente para renovar las fuerzas. En todas estas fases, la asesoría jurídica del sindicato juega un papel muy importante, y debe ser, por tanto, referente en la lucha.

Julio Sánchez González ■

Celsa Atlantic: una sentencia *histórica*

Aunque tomemos el carácter de histórica con minúsculas, esta sentencia lo es, desde el punto de vista de lo que nos aporta a la historia (también con minúsculas) de la lucha contra la reforma laboral. Y para contextualizar a lo que me quiero referir, ahí van, recogido del Diario de Noticias de Álava, del 10 de octubre, las manifestaciones de la empresa CELSA. “La judicatura ha asumido ser el contrapunto de reequilibrio a la Reforma, dejando a ésta sin efecto en la flexibilidad, en la productividad y en la generación de empleo que pretendía en aras de buscar el crecimiento económico”. Más allá del morro que supone que alguien que propone un ERE para extinguir todos los contratos de dos fábricas (más de 350) y que ya ha despedido a 178 personas en el marco de ese ERE, hable de generación de empleo, la preocupación patronal por el papel de la judicatura, en contra de sus intereses, es muy evidente.

La sentencia dice en su fallo que declara la nulidad del despido colectivo (178 personas) por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical. Los hechos probados y los fundamentos de derecho utilizados por el TSJ del País Vasco son muy potentes porque demuestran que: 1) No hay base de causas económicas para defender un cierre de las dos empresas; 2) El ERE de extinción de los contratos ha sido en realidad planteado por la empresa para atacar el derecho a la huelga, puesto que hasta que la plantilla acordó la huelga indefinida, CELSA tenía otro plan de modificación sustancial de condiciones de trabajo: rebaja salarial, aumento de horas y 91 despidos; y 3) de los 178 despidos, 92 son afiliados de ELA (entre los despidos también estaban todos los afiliados de ESK, salvo dos delegados y la gran mayoría de LAB), sin que haya ninguna justificación organizativa para tamaña agresión.

Ignacio Funes ■



La RAE y el lenguaje no sexista

2 6 miembros de La Real Academia Española de la lengua han escrito un artículo en el que se posicionan en contra de las guías de lenguaje no sexista y sus recomendaciones. Durante todos estos años en los que estas guías han proliferado la RAE había optado por mantenerse al margen y no hablar de ello. Ahora llegan tarde al debate pero además lo hacen con la soberbia de quien cree tener la última palabra y por ello da por zanjado el tema. Pero no va a ser así porque ya es demasiada la gente que está transformando cotidianamente el uso del lenguaje. Y es que este no es un tema meramente gramatical, estamos hablando de la manera en que interpretamos y construimos la realidad.

La RAE siempre ha ido muy por detrás de la sociedad en temas de igualdad, creo que de forma muy consciente, y haciendo de muro de contención para muchas reivindicaciones que finalmente han terminado aceptando e incluyendo. Quién dice que ésta no es una más.

Hace años no aceptaban que las profesiones se nombraran en femenino. Ahora nadie discute términos como presidenta o ingeniera. Han ido quitando todo tipo de definiciones machistas del diccionario, aunque sigan quedando. Les ha costado 250 años que haya mujeres en sus sillones y actualmente las hay, aunque sean pocas. Y ahora no aceptan que se deje de usar el masculino como genérico para nombrar a ambos sexos.

Así que leyendo el mencionado artículo, en el que además entran a hablar sobre discriminación de las muje-

res, se me saltan todas las alarmas y las ganas de seguir debatiendo sobre el lenguaje. Quienes consideramos que hay discriminación en la norma de la lengua castellana, queremos cambiar su uso. Todavía habrá que definir algunos términos, puede que nos hayamos enredado en algunas fórmulas, pero era necesario generar una reflexión y cada vez vemos más ejemplos de que se está dando ya una modificación en el uso del lenguaje.

Por ejemplo, según el criterio de la RAE estaría mal dicho Asociación de Padres y Madres, pues padres ya contiene a los hombres y las mujeres. Pero la realidad es que cada vez se usa más esta denominación, que tiende a visibilizar a las mujeres, seguramente porque, en contra de lo que creen quienes han escrito el artículo, muchas madres no se sentían incluidas si no se las nombraba explícitamente.

El lenguaje “cambia de unas sociedades a otras y de unas épocas a otras, es algo dinámico que va modificándose a medida que la sociedad que lo utiliza se transforma como ocurre con las leyes por ejemplo... El lenguaje, como construcción social que es, va a reflejar la realidad pero también puede perpetuarla o ayudar a transformarla en función del uso que se haga del mismo”¹. La utilización del lenguaje no sexista abre una reflexión sobre la importancia del uso del lenguaje en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

¹ I. "Por una utilización inclusiva y no sexista del lenguaje en ESK", *Gaiak*, abril 2008 (se puede consultar en la página web del sindicato).

El 25 de noviembre movilicémonos en contra de la violencia machista

Como años anteriores, el 25 de noviembre tenemos una cita para salir a la calle a denunciar la violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujer.

A nivel internacional, esta fecha está acordada para unir el mayor número de voces posibles en la defensa de un mundo sin violencia machista.

Lamentablemente, al igual que en otras ocasiones, es necesario demostrar el rechazo absoluto hacia esta violencia que lo único que persigue es el mantenimiento de las desigualdades entre hombres y muje-

res, perpetuando el papel de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres.

Los datos hablan del aumento de este tipo de violencia en la medida en que se acentúa la crisis del sistema capitalista y heteropatriarcal en el que vivimos.

Queremos hacer un llamamiento a acudir a las convocatorias que se realicen el domingo 25 de noviembre por las plataformas feministas.

GORA EMAKUMEON BORROKA!



"Cojos y precarias haciendo vidas que importan"

idean bat datoz. Alde batetik, lan honen banaketa txar bat ematen da, zeina emakueen bizkarretik ematen den batez ere. Emakumeen lana eta bizitza besteen zaintzara bideratzen dira, baina ekoizpenaren inguruan mugitzen den gizarte batean, zaintza ez da baloratzen, ez du beste lanen estatusa, eta emakume zaintzaile hauek, bai familiarrek bai profesionalek, euren bizitza egoera prekarioan egiten dute. Bestaldetik, aniztasun funtzionala duten pertsonak instituzionalizatzen dieten ereduak ihes egin nahi dute, non ez duten autonomiarik eta zaintzailearen eskutan geratzen diren uneoro nahi dutenaren erabakia, erropa aukeratzu eta zein egunetan hartu behar duten bainua, pertsonaren infantilizazioa ematen delarik, eta zaintza hauek familian ematen direnean, zama sentimendu handi bat ematen da, eta batzuetan ere, mendekotasun hadiko harremanak.

Bat egin dute zaintzen dutenak eta zaintza behar dutenak, elkar laguntzeko eta bizitza beste era batera ulertzeko elkarrekin aldarrikatzeko, non gizartearen eraldaketaren helburuan pertsonen interesak kokatuko diren eta ez etekin ekonomikoak. Zaintza zerbait positiboa eta baliosua izatea nahi dute eta alderdi bien arteko harremana behar bezalako izatea, ez inbaditzailea, ez sakrifkatua eta positiboa, hau da, sentsibilitate, empatia eta bitarteko egokiak baino ez.

Asistente Pertsonalaren figura planteatzen da eta alderdi bien arteko balorazio bat, aitortza eta duintasuna ezartzeko beharraz.

Liburua eros daiteke edo www.traficantes.net webgutik jaitsi.

Mirella Sanz ■

rainsu, Gasteizko Jakintza liburudendan "Cojos y Precarias haciendo vidas que importan" liburua aurkeztu egin dute. Duela urte batzuk zaintzaren gaiaren inguruan, itxuraz desberdinak ziren interesetatik abiatuta, lan egiteko elkartu ziren pertsonen topaketak eta esperientziak jasotzen dituen liburu interesgarri bat da.

2007an 'Agencia Precaria' eta 'Vida Independiente' en arteko aliantza sortu zen. 'Agencia Precaria'-n pertsona talde batek, jarrera feministaren ikuspuntutik, arreta eta zaintza jardueren azpibalazioa kolokan jartzen du; 'Vida Independiente'-n aniztasun funtzionala duten pertsonak, minusbaliatuak deitzen zaizkie, bizitza autonomo bat izateko eskubidea aldarritzen dute eta diskriminazioaren aurka borrokatzen dute.

Urtetan, bizitzaren duintasuna, gordeleku instituzional eta familiarren balioa, 'zaintza' hitzaren inguruko definizioa, biktiminalizazioa eta asistentzialismoa, sexualitate era desberdinak, gure gorputzen edertasunaren inguruko ideak, estetika dibertsifikatzeko aukera... eta abarrei buruzko hausnarketa eta eztabaidak egin dituzte.

Zaintzek, egun ematen diren moduan, ez dutela uzten zaintzailea hazten ezta zaintza jasotzen duenaren

Arranque de la negociación de convenio

El pasado día 10 de septiembre Arcelor-Mittal convocó en Madrid a una reunión a los sindicatos presentes en la mesa negociadora del Acuerdo Marco Estatal (ESK no está en ella). Ante la sorpresa de todos y alegando la situación generalizada de crisis, propuso a los sindicatos la rebaja de los costes salariales en un 25%. A ello le sumo la amenaza de que, aplicando la reforma laboral, haría efectivo el descuelgue del convenio si los sindicatos no aceptaban la propuesta.

La propuesta concreta sería: congelación salarial y congelación de la antigüedad en los próximos 3 años, paso de la prima de producción a prima por objetivos y una ampliación de 12 días laborales más al año.

Ante la postura totalmente contraria de los sindicatos, la empresa, ampliando sus amenazas, abrió el obligado periodo de consultas para la aplicación del descuelgue del convenio.

Ante la cerrazón de la empresa la respuesta sindical fue contundente: se convocaron dos días de huelga en todos los centros de Arcelor-Mittal en el estado. El primer paro, el 20 de septiembre, se saldó con un éxito total y ante esta tesitura, en la siguiente reunión, la empresa retiró su amenaza de descuelgue de convenio y aceptó sentarse, formándose la mesa negociadora del 5º Acuerdo Marco, que toca negociar en el 2013, partiendo de cero.

La primera reunión se celebró el 1 de octubre y en ella los sindicatos entregaron a la Dirección de la empresa una plataforma consensuada, que en sus puntos más destacados recoge lo siguiente:

- Duración del convenio: 3 años.
- Salario: IPC real de cada año, con subida a cuenta del 2% y revisión al finalizar el año.

en ARCELOR-MITTAL

- Jornada: Los sindicatos continúan reivindicando la jornada de 35 horas, pero en ningún caso y en ninguna de las empresas se producirá un aumento de la jornada anual vigente en 2012.
- Prima de resultados: Una vez finalizado el año se abonará una prima de hasta el 0,9% en función del grado de cumplimentación de lo acordado con el contrato de relevo para cada año.
- Jubilación parcial y contrato de relevo: Igual vigencia que la duración del Acuerdo Marco y en las mismas condiciones que las actuales.

En dicha plataforma figuran otros puntos que hacen referencia a la seguridad, medio ambiente, igualdad de género, etc.

Así mismo y con el fin de llegar a un acuerdo, se le exige a la parte empresarial que garantice la actividad de las instalaciones y las plantillas actuales.

La empresa recogió las peticiones de la parte social y se estableció un calendario de reuniones durante el presente mes de octubre.

De momento se desconocen cuales van a ser los planteamientos de la empresa.

Una vez más se demuestra (y sirva este ejemplo) que sin lucha sólo conseguiremos paro y miseria. En estos momentos en los que los empresarios lo tienen todo para poder campar a sus anchas, hoy más que nunca, debemos demostrarles que no nos vamos a quedar quietos y quietas y que vamos a seguir peleando por nuestros derechos laborales.

Sección sindical de ESK en Arcelor-Mittal ■

Doble agresión a nuestros derechos en Sabeco-Sympli

En estas últimas semanas la multinacional del comercio Sabeco-Sympli nos está demostrando bien a las claras cuál es su manera de gestionar las relaciones laborales, poniéndonos encima de la mesa dos agresiones sobre cuestiones muy sensibles.

A mediados de septiembre, el día antes de que comenzará su periodo vacacional, y sin previo aviso trasladó a nuestro delegado en la tienda de San Inazio (Bilbao) a otro centro de trabajo.

El verdadero motivo de esta decisión es apartar a nuestro delegado de la plantilla con la que lleva desarrollando una buena labor sindical desde hace muchos años, al tiempo que mandaba un mensaje muy claro al resto de las trabajadoras de la tienda: "Si nos hemos atrevido a meternos con él, que es delegado, qué no os vamos a hacer a vosotras. Para cubrirse las espaldas, y ante la respuesta de firmeza, también trasladaron de inmediato a otro centro a una delegada de UGT.



EUSTORMA: zerbitzu publikoen defentsarako plataforma

Easteizko herri mailako administrazioetako eta hauek azpikontratatu dituzten enpresetako Enpresa Batzorde eta langile desberdinak barne hartzen duen ekimena da, zerbitzu publiko eta kalitatezkoen defentsan eta hauen garapenerako sortu den ekimena da EUSTORMA.

EUSTORMAN parte hartzen duten Enpresa Batzorde eta Langileen Batzordeak honakoak dira: Gasteizko Udala, Arabako Foru Aldundia, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea, Gaztediaren Foru Erakundea, Tuvisa, Amvisa, FCC, Ensanche 21, Luis Aranburu Musika Eskola, Jose Uruñuela Udal Dantza Kontserbatorioa, Perica, 010, DFA Kalkulu Zentroa, CEA, Indesa, eta Batzorde hauetan parte hartzen duten sindikatuak honakoak dira: ELA, LAB, CCOO, ESK, SAE, UGT eta SATSE. Murrizketek administrazioa osoa eragiten dute eta murrizketa horiekiko erantzuna zabalagoa izango da ahalik eta indar handienak metatzen digutun neurrian, eta hemen datza hain zuzen EUSTORMAren izatearen arrazoia.

Helburuak honakoak dira:

1. Zerbitzu publiko eta kalitatezkoen defentsa.

2. Zerbitzu publikoetan ematen diren murrizketei era bizi batean eta denonon artean erantzutea. EUSTORMAN den enpresa batean murrizketak ezartzen badira, erantzuna denona izango da.

3. Murrizketek zerbitzu publikoetan, Gasteizko gizarte ereduarekiko, izango dituzten ondorioei buruz hiritarrak informatu eta sentsibilizatu, zerbitzu publiko horien defentsan parte har dezaten saiatuz.

EUSTORMA ekimena Gazteizen sortu egin da Araban hain zuzen, PPren gobernua, Mariano Raxoiren Gobernuaren murrizketen segimendu bortitzena egiten ari baita. Ekimen honen elementurik garrantzitsuen oinarritzko batasun esparruan datza, lanean ari diren langileen kopuruagatik ezarri dakizkien murrizketei erantzutea zaila duten Enpresa Batzordei babeseta eta indarra emanaz. Borroka eta erantzun bidea langile eta hauen Batzordeetatik eman behar da, denok batera. EUSTORMA euste-horma bat da, zeina ezingo duten gainditu.

M^a José Galarreta ■

En plena campaña sindical por el retorno de nuestro delegado a su centro, al empresa ha puesto encima de la mesa la segunda agresión, esta vez de naturaleza colectiva. Sabeco-Sympli quiere ser la primera gran cadena de distribución que aplique en Euskal Herria el decreto de ampliación del horario comercial aprobado por Rajoy el pasado verano. En la práctica éste supone ampliar el horario comercial en 18 horas semanales (se pasa de las 72 a las 90 horas de apertura).

Recientemente la empresa ha abierto el periodo de consultas para modificar el régimen de horarios de la

plantilla para así abrir más horas con el mismo coste de personal.

Este hecho, además, de una agresión directa a la plantilla de Sabeco-Sympli supone una agresión al conjunto de la sociedad, por lo que supone de alteración de las reglas del juego en el sector comercial a favor de las grandes superficies. Desde esa doble perspectiva y conscientes de la importancia que tienen estas medidas de la empresa, va a trabajar la sección sindical de ESK en Sabeco-Sympli.

Sección sindical de ESK en Abeco-Sympli ■

CAFeko ituna

Errealitatea ez da dirudiena

Neta sindikatu batzuk hedabideetan plazaratu duten CAFen 35 orduko lanaldia astean lortu egin dela, errealitatea ez da dirudiena. Goazen aztertzerara.

Itunari 2011ko abenduan plataforma aldarrikatzaile baten bidez bidea eman zitzaion; asanbladaren onartutako plataforma, ohikoa, gauza askorekin eta nobedade handirik gabekoa. Enpresarekin egindako bilera batzuen ostean, honek “ituna” “enpresa hitzarmena” bihurtzea proposatu zigun eta herrialdeko metalgintzako hitzarmena alde batera uztea edo herrialdeko hitzarmenaren iraunaldiaren amaiera arte itxoitzea eta ondoren gure itunaren negoziazioari ekitea. Enpresa Batzordeen errefusaren ostean, zuzendaritzak kalatu handiko bi gaiekin kontraeraso egin zuen. Esan zigun 2012-2013rako lan zama jaitsi egingo zela eta ondorioz tailerreko langileek lanaldiaren murrizketa bat izango zutela arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketa eta produkzioengatik (Langileen Estatutuaren 47.2 artikulua). Honez gain aurrerretiroak emango zirela (kaleratze adostuak). Eta sindikatuok gai hauek itunaren negoziazioarekin ez genituen nahastu egin nahi, azkenean garrantzi bizia izan dute.

Sindikatuok iragarki-tauletan egindako plazaratze desberdin eta enpresarekin egindako bilera argigarri batzuen ostean “aurreretiro aurreratua” baztertu egin ziren maila guztietan jasaten ari garen murrizketak direla bide.

Negoziazioaren erdi-erdian, LABek plataforma berri baterako proposamena egin zion Enpresa Batzordeari; ez zuen zerikusirik mahai gainean genuenarekin. Bertan, 35 orduko lanaldia eta soldata igoera txiki bat planteatzen zuten.

Gainontzeko sindikatuok alde azaldu ginen, beti ere 35 orduko lanaldia atzerazina balitz eta enpleguarekin lotura zuzena balu, honetarako gutxieneko plantillak finkatu beharko liriteke. Funtsezko hastapen horiekin CAFeko Batzordeek eta asanbladaren oniritziarekin negoziazio horri ekiteko bidea eman genion.

Joan-etorri batzuen ostean zuzendaritzarekin, hamar orduko lan-etenaldiekin, eta langileen partehartze zabalarekin, oporren aurretik (ia ohi legez) aurreakordio bat lortzen da enpresarekin; aurreakordio hau LAB, ELA eta UGTek bermatu zuten; ESK, aldiz, kontra agertu zen honako arrazoiengatik:



- **35 ordu:** Ez dira kolektibo guztientzato eta ez da atzerazina. Itunaren bi urteko iraunaldiaren zehar ordu-kopurua murriztuz joango da 35 orduko lanaldia lortu arte honen amaieran. 2014ko urtarilaren 1etik aurrerantzean enpresak lanaldia luza dezake lan zama areagotzen bada. Enpresak eta Batzordeek orduak berreskuratzeko baldintzak negoziatu ditzakete.
- **Enplegua:** Ez da gutxieneko plantillarik zehazten Batzordeek aldarrikatzen zuten moduan, honen ordez “aurreikuspenak” aipatzen dira.
- **Azpikontratazioa:** Gaia aztertuko duen batzorde baten aipamenaz baino ez da egiten. Gure ustetan, hanka sartzeko inolako beldurrik gabe, lanaldiaren murrizketa eta enpleguaren sortzea zulo horretatik joango zaizkigu.
- **Aparteko orduak:** Penalizazioa galduko dugu enplegua sortzeko. Aurreko itunaren iraunaldian esaten zen aparteko ordu kopuru bat gaindituz gero enplegua sortuko zela.
- **Soldata-igoera:** Enpresak hasi-hasieratik itun honetarako bi helburu zituen; kostuak murriztea eta gutxieneko plantillen konpromisorik ez hartzea hain zuzen ere. Enpresak helburu biak lortu ditu 35 orduko bidai-orri bati esker, zeinak ez du enplegua sortzeko helburua lortuko eta enpresari balio izan zaion lan zamen ezei aurre egiteko. Aldi berean,

aitzakitzat hartu du esateko soldata-igoera ezin dela izan aurreko urtetan antzera: KPI + %0,2a.

Gogoratu behar dugu CAFek etekinen errekorra berriro gainditu duela eta bere Administrazio Kontseiluko “maitiak” euren dietan izugarri igo dituela.

Bi hitzetan, itun bat lanaldiaren murrizketarekin zuzendaritzaren poz handirako, hasiera batean enple-

gurik sortuko ez duena eta asmo-aitorpen huts batean geratuko dena etorkizunera begira.

ESK-k itunaren jarraipen zehatza egingo du, beldur baikara itunaren konkrezio ezak ezerezean utziko dituela mende guztietako lorpena balitz saltzen saiatzen ari direna.

Ritxar Gómez ■



Cierre 'irrevocable' de Catelsa

El grupo multinacional Hutchinson/Total arremete contra los trabajadores y trabajadoras de Catelsa-Oiartzun, planteando un cierre irrevocable con fecha de caducidad: año 2012.

Esta empresa, actualmente con una plantilla de 60 personas, situada en Oiartzun (Guipúzcoa), en el polígono industrial más antiguo del valle era la única que quedaba en pie tras el cierre del resto, como es el caso de Ramón Vizcaino, empresa que se cerró hace un año despidiendo a 200 trabajadores y trabajadoras. Esta zona industrial se está convirtiendo en un enclave de centros comerciales (agencias de ventas de coches, supermercado, baratijas...).

¿Qué es lo que realmente ha pasado con nuestra empresa y qué es lo que realmente quiere hacer la multinacional?

Esta empresa desde que fue comprada por el grupo Hutchinson/Total, a finales de los años 80, ha sufrido un continuo goteo de pérdida de empleo y una deslocalización gradual: traspaso a otras plantas de maquinaria y moldes para la inyección de caucho, creación de nuevas plantas en Polonia, Rumania, Marruecos, desviación de la actividad a las plantas de Parest en Catalunya, Catelsa-Cáceres, Francia...

Durante estos 15 últimos años, las inversiones en la planta de Oiartzun han sido cero, se da una pérdida

de autonomía total en cuanto I+D y en la gestión comercial, un desmantelamiento total del equipo técnico de la empresa, falta de diversificación de la producción y dependencia absoluta en torno a un único producto orientado al sector de la automoción.

En la actualidad, con los pedidos que tiene, hay trabajo para todos y todas: la plantilla trabaja al 100%, sin ningún expediente de regulación de empleo. Por ello, entendemos que hay una política clara de desentenderse de la planta de Catelsa Oiartzun para trasladar la producción a otras plantas del Grupo Hutchinson–Total. Busca incrementar la rentabilidad y los beneficios a base de cerrar plantas y despidiendo a los trabajadores y trabajadoras; hoy aquí y mañana, no muy lejos, en otros lugares del Estado español.

Ante esta situación los trabajadores y trabajadoras no aceptamos este cierre “irrevocable” con caramelos como ofertas de indemnizaciones por encima de la ley, prejubilaciones etc...

Lo que nos interesa es discutir la viabilidad de la planta, la defensa de los puestos de trabajo y la retirada del ERE con la extinción de contratos de trabajo de 60 personas.

Kepa Olaiz (delegado del Comité de empresa) ■

MICHELIN sigue sumando, las personas seguimos perdiendo

Se venía oyendo un rumor: va a haber una ampliación del ERE. Las cosas no cuadraban, porque las cadenas y las prensas de turismo seguían cociendo y la producción diaria no descendía. Finalmente, y quizás con retraso por otros factores como la HG o movimientos del Gobierno central, se produce la reunión donde MICHELIN anuncia la presentación de un nuevo ERE. Como siempre el aviso es casi antes en los medios de comunicación que al conjunto del Comité Intercentros.

Los argumentos, casi calcados a los del anterior. Siguen dando pocos datos y en el caso de ventas casi ninguno. Se siguen apoyando en la crisis general y su influencia, pero no entran a terrenos concretos de los grandes beneficios a nivel del grupo o en el Estado español.

La principal causa es que no vende todo lo que es capaz de producir. Capacidad que aumenta día a día con inversiones millonarias como es el caso de Gasteiz y que, además, supondrán la amortización de puestos de trabajo o, lo que es lo mismo, aumentar la producción por persona. Si la producción de la fábrica se destina en gran parte a la exportación y en Europa las ventas ha disminuido en menor grado que en el Estado (17% frente al 1,7%), ¿cómo es posible que el ERE plantee una reducción del 20% en días de trabajo? Quien determina la producción en cada factoría no es la dirección de la misma sino el centro neurálgico de MICHELIN, Clermont Ferran, que dirige los pedidos a unas u otras empresas en función de parámetros muy complejos y determinados por intereses netamente económicos y de mercado.

El ERE que se ha venido practicando sería fraudulento porque no cumplía los días programados y por hacer una prórroga. Pero como hay sindicatos que lo avalan con su firma, la Inspección de Trabajo no examina las causas, ni se pueden presentar contrainformes. Si recibe los parabienes sindicales de CCOO, UGT y CSI, el ERE pasa los controles aunque sea un pufo y sirve a MICHELIN para obtener una

buena cantidad de dinero de todos y todas. También, y mirando a un futuro inmediato, sirve a la empresa para sumar argumentos de cara a futuros planes, con expedientes más agresivos con la pérdida de puestos de trabajo. Aceptar con resignación esta situación hace un gran daño y sólo sirve a MICHELIN para aumentar la flexibilidad laboral y entrar cada vez más en terrenos de sutil explotación.

ESK decimos NO al ERE, decimos no al pufo a las arcas públicas y decimos que es necesaria otra forma de producción y de distribución de la misma.

Es verdad que la crisis está afectando al equilibrio de la vida social y laboral pero también es verdad que este sistema económico es incapaz de mantener un nivel de condiciones de vida y trabajo estable. Para resolver su crisis no dudan en volver a legislaciones que llevan aparejados pérdidas de derechos laborales y sociales. Cada vez más personas se preguntan por qué se produce tanto, si son necesario estos niveles de superproducción, de trabajo continuo, de consumo; si no es mejor repartir el trabajo, tener más tiempo libre y capacidad real y mental para el ocio y la vida.

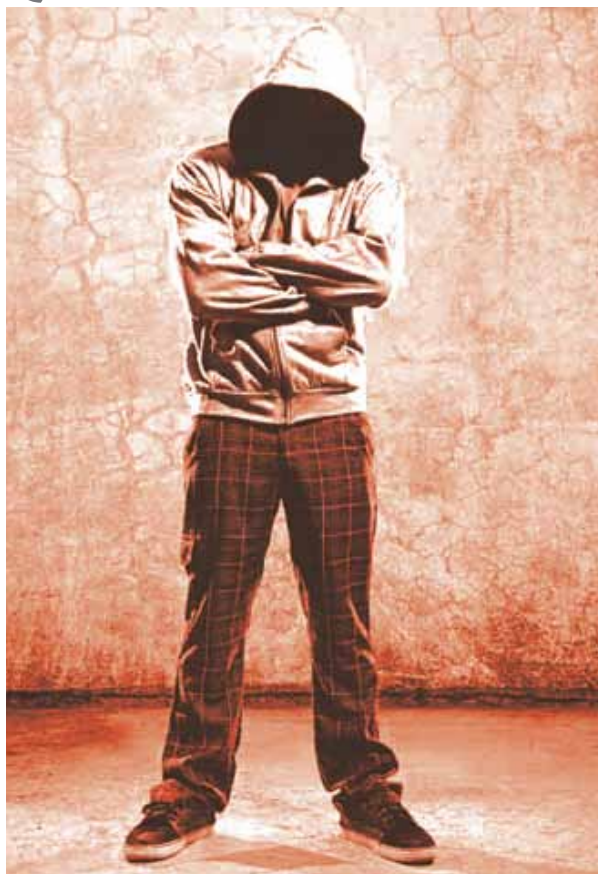
Vamos a seguir denunciando estas prácticas de la empresa.

Organízate, afíliate, pelea por los derechos laborales y sociales.

Sección sindical de ESK en Michelin ■



Todas las personas, ¿todos los derechos?



Los recortes están teniendo un impacto directo en las ONGDs, que estamos asistiendo a la desaparición de lo que tradicionalmente hemos conocido como cooperación y educación para el desarrollo, sin coste político alguno.

En este contexto, la salida que han dado las ONGD a dicha crisis ha sido muy diversa: desde planteamientos empresariales hasta soluciones colectivas con los y las trabajadoras que responden a esos valores de solidaridad y justicia. Mundubat es una ONGD caracterizada por su apoyo a la defensa de los derechos humanos y a los procesos emancipatorios en el Sur; también por el discurso crítico contra el sistema capitalista y patriarcal, apoyando alternativas que ofrecen los movimientos sociales. Parece que estos valores se están olvidando a la hora de afrontar la situación de crisis económica y financiera.

La sección sindical de ESK en Mundubat es plenamente consciente de la necesidad de adaptar la estructura al nuevo contexto de la cooperación, pero no compartimos la forma como la Dirección ha planteado el reajuste estructural de la organización, ni las prácticas laborales puestas en marcha durante el último año.

Asistimos a la puesta en marcha de medidas que han supuesto un retroceso en los derechos laborales adquiridos por el conjunto de los y las trabajadoras de Mundubat. Entre éstas destacar:

- **Congelación salarial desde hace 2 años** bajo previsiones de presupuestos deficitarios, aunque vemos que las cuentas del año salen positivas o que el supuesto déficit se deba a que en presupuestos anuales se incluyan 150.000 euros para provisión de despidos de personal. Mientras, se amplía la dirección, por tanto los sueldos de algunas personas, y se otorgan complementos de responsabilidad de forma arbitraria.
- **El enquistamiento de la negociación del acuerdo marco** de relaciones laborales AMRL, bajo la premisa de que “en tiempos de crisis es hora de rebajar derechos”. Nos llama la atención como una ONGD que se define de izquierdas mantiene incoherencias en su práctica interna, asumiendo discursos propios del gobierno Rajoy.
- **Excluir los derechos laborales del personal contratado** a los nacionales de los países empobrecidos donde trabajamos de la negociación del AMRL.
- **Plan de ajuste justificado** en falta de fondos que supone el despido o no renovación de contratos de 7 personas en sedes, 12 en delegaciones de países y previstos 4 próximamente (aproximadamente). Paralelamente a este proceso de despidos, salidas negociadas y no renovaciones de contrato, se ofertan en nuestra organización 6 nuevos puestos de trabajo. En algunos de los casos se contrata a gente que hace el mismo trabajo pero de forma mucho más barata.
- **Situación de mal clima laboral**, distanciamiento cada vez mayor entre dirección y el equipo técnico, reflejado en que los últimos meses 5 personas están en situación de baja de ansiedad por motivos laborales.

Toda esta situación ha llevado a un enquistamiento llegando a un PRECO para buscar una salida negociada al conflicto laboral existente. Desde la sección sindical de ESK esperamos que las medidas de presión desarrolladas lleven a la dirección a reconsiderar sus planteamientos puramente economicistas y a buscar una solución colectiva con el conjunto del personal por los derechos laborales y una actuación más coherente con respecto a los valores de justicia por los que trabajamos.

Sección sindical de ESK en Mundubat ■

La espiral de la crisis



y las resistencias

Europa se encuentra en el huracán de la crisis. Es un hecho reconocido por la Banca Mundial y el Fondo Monetario Internacional que a lo largo de esta semana van a seguir dictando nuevas líneas de avance en la guerra social declarada a los pueblos y a las clases populares de Europa.

Los efectos de esta crisis no tienen parangón. El informe de 2012 de la OIT sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras en el mundo son claros:

- Pérdida de 50 millones de empleos a nivel mundial en relación al período anterior a la crisis. Aún cuando en algunos países pobres o emergentes se ha aumentado el empleo, la Unión Europea deambula entre el estancamiento y la recesión.
- En este contexto resulta particularmente grave la situación de la juventud, sobre todo en países como Grecia o el Estado español en el que el paro juvenil se sitúa en la banda del 50%.
- Incremento del paro de larga duración
- Precarización del empleo, destacando el incremento de trabajadores pobres (gente con empleo cuyo salario está bajo el umbral de la pobreza).
- Reducción del acceso a la sanidad y a la educación fruto de los recortes presupuestarios en estos dos sectores.
- Pérdida de derechos laborales. Diecinueve de los 27 países de la UE han conocido contrarreformas laborales. Grecia, España y Portugal constituyen verdaderos laboratorios de la desregulación laboral, si bien reformas semejantes se han implantado en Italia, Rumania, Hungría, Eslovaquia...

Lo peor de todo es que las medidas para atajar la crisis, las políticas de austeridad, no hacen más que agravarla en una espiral ascendente. Una muestra más de que lo que

está en juego no son políticas económicas para alcanzar la estabilidad económica, sino el aprovechar la crisis para quebrar derechos básicos fundamentales: el derecho a un trabajo digno y bien remunerado, el derecho a la salud, a la educación, a servicios públicos que garanticen una vida digna y el derecho a un planeta sostenible.

Cierto que existen los déficit públicos, pero no porque la mayoría de la población haya estado viviendo por encima de sus posibilidades (de hecho, la participación de los salarios en la renta nacional no ha hecho más que disminuir en los últimos decenios), sino porque ha habido una enorme transferencia de riqueza a unas pocas manos privadas, cuya contribución a las arcas públicas ha estado disminuyendo progresivamente.

Esta espiral va a continuar incrementándose si no le ponemos freno. Y es urgente: nunca antes habíamos conocido una actividad tan frenética de las instituciones internacionales y de los gobiernos de los distintos países para atacar los derechos del 99% de la sociedad.

El que lo consigan o no depende exclusivamente de la capacidad de los movimientos sociales y sindicales para detener esa máquina de destrucción masiva. A través de una oposición firme y coordinada contra las políticas de austeridad.

No va a ser fácil: llevamos cuatro años de crisis en los que hemos acumulado excesivas derrotas. El nivel de paro y las reformas impuestas dan buena muestra de ello. Pero la situación puede cambiar. Tenemos que hacer todo lo posible para que así sea.

Portugal muestra el camino: el 15 de setiembre un millón de personas (el 10% de la población total) salió a la calle bajo una lema simple: "A la mierda la Troika. Queremos vivir", protagonizando la mayor movilización social desde la Revolución de los Claveles (1974). Lo hicieron para tratar de impedir que el Gobierno traspasara a manos de los empresarios 2.000 millones de euros reduciendo su aportación a la Seguridad So-

cial y cargándola a los trabajadores. Y lo lograron: el gobierno tuvo que dar marcha atrás.

Es verdad que no conquistaron el cielo; que el gobierno continuará con su política de ataques (ya los ha anunciado), etc.; pero el pueblo portugués ha hecho la experiencia de que es posible ganar. Eso es lo más importante porque marca el ejemplo a seguir.

Y hemos de hacerlo conscientes de que enfrente no sólo tenemos a nuestros gobiernos, sino también a la Troika que decide qué políticas implantar en Europa; conscientes de que para frenarles es necesario avanzar en la coordinación de las iniciativas, en la convergen-

cia de luchas: aquí y en Europa contra las políticas que tratan de imponernos.

Este otoño las movilizaciones contra la política europea recorren el corazón de Europa: Grecia, Reino Unido, Francia, Portugal... y la conciencia de la necesidad en avanzar hacia iniciativas europeas va tomando cuerpo. Es lo que muestra la iniciativa por una Contracumbre social en Atenas en la primavera del año que viene impulsada por la Joint Social Conference, que insertamos a continuación.

J. Bereziartua ■

Europa

Gailur alternatibo baterako deialdia

Joint Social Conference-k susperturiko deialdia da. Europa mailako ekimen honetan Belgikako bi sindikatuek, Frantziako CGTek, Euskal Herriko ELAK eta abarrek hartzen dute parte, hala nola Europa mailako gizarte mugimendu eta sare desberdin. Europa mailako koordinazio irunkor bat egin da eta azaroaren 8tik 11ra bitarteko Firenze 10+10 topaketan –ez Foro Soziala– kontra-gailur honen eta aurretiko lanaren zehaztapenak eztabaidatuko dira; batez ere herri mailako lan esparru unitarioen sortzearen puntua.

Europar Batasuneko inflexio-puntu historik garrantzitsu baten atarian aurkitzen gara. Europako liderrak, batez ere Batzordekoak, EcoFin eta Europako Banku Zentralekoak, egungo krisiaz baliatzen ari dira ordenu neoliberal bat ezartzeko, Europaren idealak beharko lukenaren kontrakoa.

Europaren aurpegia aldatzen ari da eta biztanleria eta Europako proiektuaren etorkizunerako ondorio latzak dakarkigu. (...)

2012ko urtarrilaren 30eko Europako Batzordearen “egonkortasun, koordinazio eta gobernu”-ari buruzko itunak gehiago erradikalizatzen du aurrekontu-zorroztasuna, 1930eko hamarkadako krisialdiaren larritasunarekin aldera daiteken egoera batean, honez gain aurrekaririk ez duen ingurumen-krisia, honek, aitzitik, enplegu eta inbertsio publikoaren zaintza justifikatuko luke. Europako Batzordeak Estatuari bera irizpidea nagusituko die Estatuaren politikek ez badute bat egiten beraren iritziarekin edo ECOFINaren iritziarekin, eta hau bizitza demokratikoan Estatuak duten funtsezko eskumen baten erabileran.

Itun honen bidez. EBko liderrak errealitatea ukatzen ari dira. EBko gailur ugariak pot egin dute, ez baitute zituzten helburuak lortu; “markatuen konfiantza berreskuratzea” eta euro zonaldearen krisia soluziobideratzea. (...)

Hiritarrek eskubidea dute galdetzeko ea helburu hauek ez duten estrategia desberdin bat izkutatzen: krisiaz baliatzea, honen ondorioak larriagotzen saiatuz eredu neoliberal perfektionatuaren sistema batez ordezkatzeko, gure eskubide sozial eta demokratikoen bizkarretik (“alferrik inoiz ez utzi krisi on bat”).

Guk Aski da! diogu. Ez dugu jada politika hauek onartzen. Demokrazia irauntzen dute eta oso larria den krisi ekonomiko batera eraman dute Europa. Europaren sorreran suntsitu nahi egin ziren suge xenofogoak suspertzen ditu. Eredu sozial europarra hobetu nahi dugu, hala nola herriak defendatu, eta ez enpresa handiak, bankuak eta hauen akziodun ahaltsoak.

Egoerak beste politika batzuk eskatzen ditu. (...) Bada alternatibarik. Botere oreka falta da alternatiba horiek praktikan ezartzeko eta burutu behar diren prozesu politikoak diseinatzeko demokrazia eta Europako proiektu berria gizarte aurrerapenerantzako bidean jartzeko.

Aipatu dugun gailur alternatiboa helburu hauetan lehena da.

Social Join Conference ■



No todo encaja siempre en IKEA

Aunque la reforma había dejado el despido objetivo por ineptitud sobrevenida igual que estaba en el texto original del Estatuto de los Trabajadores de 1980, IKEA debió venirse arriba con las buenas expectativas que se abren a las empresas con la reforma, y se animó a utilizar esa causa para despedir a una trabajadora afiliada de ESK. Bueno, eso, y la desaparición de los salarios de tramitación que antes le hubieran supuesto unas 3 o 4 mensualidades más en caso de perder. Ahora era más barato.

Ishtar había tenido que estar un año de baja por problemas con su espalda, y a su vuelta, tras 10 días de trabajo efectivo, fue despedida por que, según IKEA, se encontraba impedida para desarrollar las funciones propias de su puesto. A esa conclusión había llegado basándose en el dictamen del servicio de prevención que, después de efectuarle el reconocimiento médico preceptivo tras una baja larga, la consideró apta con limitaciones, concretando que no podía manipular cargas de 5 kg. o más, ni trabajar con posturas que la obligaran a elevar de forma mantenida los brazos por encima de los hombros.

En su carta de despido la empresa entraba en detalles, relatando con muchas falsedades hechos en los que, supuestamente, la trabajadora no había podido realizar su trabajo o había necesitado la ayuda de otras personas para hacerlo. Se mentía, se hablaba de puestos en los que no había estado o de turnos que no había tenido, llegaba a valorar en porcentajes su capacidad para hacer algunos trabajos,..., cualquier cosa con tal de vestir una carta de despido sin fundamento para librarse de una trabajadora incomoda.

Hay que decir que a escasos días de haber comenzado su baja, le fue comunicado un cambio de puesto de trabajo, de tal manera que cuando se reincorporó tras las vacaciones posteriores al alta, lo hizo a un puesto que no había ocupado nunca antes, para realizar unas tareas desconocidas para ella hasta entonces.

Pues bien, tras una brillante demanda de los servicios jurídicos del sindicato, y un juicio ejecutado con idéntica brillantez, el despido fue declarado improcedente y se condenó a IKEA a readmitir o indemnizar a la trabajadora, eligiendo la empresa la segunda opción.

La sentencia, recoge casi literalmente nuestros argumentos:

- El art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores dice que no cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
- La declaración de no apto por los servicios de prevención no es causa automática para la extinción. Se exige que la supuesta ineptitud quede evidenciada en la práctica. Y en este caso, la trabajadora, haciendo un esfuerzo, desarrolló su trabajo con normalidad sin que existiera queja alguna de clientes o compañeros/as.
- Según la jurisprudencia, "...la ineptitud del art. 52 del ET significa que existe una falta de operatividad de la trabajadora en su actividad laboral, no una disminución o paliación que pueda determinar un cambio en su forma de desarrollar el trabajo,...".
- El objetivo de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales que obliga al empresario a constatar que la trabajadora reúne en todo momento las condiciones necesarias de aptitud para el desarrollo de las funciones de su puesto, utilizada por la empresa para justificar su decisión, no es facilitar la extinción del contrato de la trabajadora habilitando un sistema para comprobar su aptitud, sino, muy al contrario, mejorar su estado de seguridad y salud adaptando su puesto de trabajo y las condiciones del mismo. Hay numerosa jurisprudencia que lo avala.

La propia sentencia indica: "...sin que se acredite una efectiva imposibilidad sobrevenida con posterioridad a la fecha de celebrar el contrato de trabajo y sí unas limitaciones físicas que han de ser asumidas por la persona del empresario, y adoptar aquellas medidas que puedan representar una mejoría en las condiciones laborales de la actora,...".

IKEA no ha recurrido la sentencia y ha abonado la diferencia de indemnización con la anticipada por el despido objetivo (20 días por año).

Ishtar se ha quedado sin un trabajo ruinoso, pero con la satisfacción de haber arrancado una victoria a un gigante con pies de barro y una trastienda llena de precariedad y miseria.

Ez hemen, ez inon!



FRACKING EZ