

Esk

# arian

99. zka.  
Apirila, 2009



Hagamos que  
***la crisis la paguen ellos***

Maiatzak 21

# Greba orokorra

# esk

## ARABA

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

## BIZKAIA

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

## GIPUZKOA

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

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

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

## NAFARROA

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

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

www.esk-sindikatu.org

L.G.: BI-2091-98

**arian**

arian@esk-sindikatu.org

## 21 de mayo. huelga general

3

La destrucción masiva de empleo y el reguero sin fin de EREs... pero sobre la impunidad con la que actúan la patronal y los gobiernos hacían de su convocatoria una necesidad urgente. Ya tenemos un acuerdo entre seis sindicatos para el 21 de mayo. Lo que queda es atraer a la huelga al resto del movimiento sindical y a los movimientos sociales, y poner toda nuestra energía para que el éxito sea total.



## Cursos para hombres de ESK

12

En ESK vamos a desarrollar un curso de formación específicamente dirigida a hombres, bajo las premisas de que la formación es la llave para el cambio de mentalidad y comportamiento y de que plantear medidas específicas para que los hombres aumenten su compromiso a favor de la igualdad de sexos facilitará un mayor avance en el cambio de los modelos de conducta en función del sexo actualmente imperantes.



## Krisia sakontzen

16



Eguzegun handiago da krisitik 'ate-ratzeko' neurri bortitxak planteatzen dituzten expresen kopurua. Duela hila-be batzuk neurri arinak planteatu zituztenek egoeratik aterako zirelakoan, neurri latzak atera nahi dituzte. Eta egoera larrian ez daudenak ere neurri gogorak planteatzen ari dira, Alcoa kasu; krisiak denetarako ematen baitu. Erresistentziaren listoa altu jarri behar dugu, ez diezaguten bat bere ere sartu.

## Frantzia: jarraitzeko eredu

21



Martxoaren 19an, Frantziak krisiaren aurkako bigarren greba orokorra bizi izan zuen. Aurreko deialdian baino jende gehiagok hartu zuen parte, baita ere erradikaltasuna handiago eman zen. Oraingo honetan Sarkozy-k ez du adierazpenik egin. Grabak adierazten du batasun sindikala emanaz gero biztanteriak erantzuten. Eta hoberena, jendeak begi onez ikusten du diskurtso antikapitalista.

## 21 de mayo: HUELGA GENERAL

Estábamos en el cierre de la revista cuando ha llegado la buena nueva: ELA, LAB, ESK STEE-EILAS, EHNE e HIRU nos hemos puesto de acuerdo para llamar a la Huelga General en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa. Una buena nueva, aún cuando ESK hubiera deseado que el resto de sindicatos también hubieran podido participar de esa iniciativa.

La noticia llega en un momento en el que las movilizaciones contra la crisis toman un nuevo impulso en Europa y en el mundo, no sólo por el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de la mayoría de la población mundial, sino porque las políticas en curso de los gobiernos van más orientadas a sanear las cuentas de resultados de las empresas y los bancos que a resolver los graves problemas sociales que ella genera.

Y, también, porque en ausencia de una movilización general, la impunidad y la agresividad de la patronal crece día a día: ya no sólo exigen que las políticas gubernamentales vayan en socorro de sus cuentas de beneficios, sino que reclaman reducciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, una fiscalidad más regresiva y nuevas contrarreformas laborales. Lo hacen al tiempo que se vanaglorian de la buena marcha de sus negocios (el BBVA, las Cajas de Ahorros, etc.) y algunos, como el Pte. de Iberdrola, con unos beneficios multimillonarios, incluso se permiten el lujo de exigir, con cierto tono de amenaza, al Gobierno, un incremento de las tarifas eléctricas.

Frente a esa situación era claro que los sindicatos no podíamos mantenernos cada uno por nuestra cuenta; que era necesario unir fuerza y empujar todos juntos. Porque sólo así (ahí están los ejemplos de Grecia, Italia, Francia) se puede empezar a hacer frente a tanta impunidad. Y por ello este acuerdo a seis, aunque limitado, es un paso importante y una buena noticia.

Pero una Huelga General no sale a golpe de silbato. Habrá que trabajar duro para sacudirse de encima años de apatía y lograr que la huelga general sea un éxito y abra la puerta a la esperanza; para poder empezar a pensar que *juntos, podemos* y hacer que esta crisis no caiga sobre nuestras espaldas,

Para ESK eso significa, en primer lugar, extender esta iniciativa al máximo de sindicatos y movimientos sociales; que nadie quede excluido. El acuerdo a seis es un punto de partida necesario para llamar a la Huelga, pero está claro que su éxito va en proporción directa a la suma de voluntades que se logre de aquí al 21 de mayo.

Pensamos que hay razones más que suficientes, más allá de los desencuentros sindicales, para que nadie de la espalda a esta iniciativa y vamos a hacer todo lo que esté en nuestras manos para que cada cual desde su propia identidad y sus formas de hacer, participe de ella. Porque cuanto más inclusiva sea la huelga, más grande será su éxito y sería bueno lograr que los únicos que queden excluidos de ella sean la patronal y los gobiernos.

Y, en segundo lugar, este llamamiento es para ESK el punto de partida para un trabajo serio y enérgico a pié de fábrica y en la calle: para convencer a cada trabajador y trabajadora, a cada ciudadano y ciudadana de la necesidad de la huelga, de la importancia de que salga bien. Trabajando pegados al terreno: en los comités de empresa, con las asociaciones de barrios, con los movimientos más locales, etc.

No hay tiempo que perder. Para los delegados y delegadas de ESK, para sus afiliados y afiliadas, comienza una cuenta atrás en la que es necesario salir de la rutina y dar cuerda al reloj con la mirada puesta en el 21 de mayo. Y dedicar lo mejor de nuestra energía a hacer de esta huelga general un ejercicio de buen sindicalismo, de sindicalismo pegado a tierra, de sindicalismo combativo.

Porque nuestras vidas vales más que sus beneficios y porque nuestro compromiso está en la lucha, el 21 de mayo.: ¡Huelga General! ■

# Hezkuntza Sailak ez du gaitasunik erakutsi

## legegintzaldian zehar

**P**aradoxikoa bada ere, gaitasunen aro berri honetan Hezkuntza Sailak ez du gaitasunik erakutsi legegintzaldian zehar. Dena den, esan beharra dago, Jaurlearitza osoaren babesa edota axolagabekeria jaso duela. Gai gehiegi izan dira irekita, nagusi diren batzuk itxi gabe utzi eta beste asko, berriz, Hezkuntza Sailak hartutako azken txanpa zoro batean gaizki itxita geratu dira.

Arestian aipaturiko ez gaitasun horretan salbuespen bat egon da, hizkuntza ereduen ingurukoa, hain zuzen ere. Azken honetan, EAJk erakutsitako traba eta epelkeriaz gain, eragin handikoak izan dira ere PSE eta PPK ipinitako eragozpenak hizkuntza ereduen sistema zaharkitua gainditzeko, gaztelerak bizi duen balizko arriskua aitzakiatzat erabiliz. Hizkuntzen Markoaren Lege proiektuak porrot egin du, bi urtez bueltaka ibili ondoren, batzuen eta besteen inkompetentziaz. Azkenik, legealdiko izarra izan behar zuena, egitasmo bat baino ez da izan eta hurrengo sailburuak ere erronka bera izango du mahai gainean. Euskararen normalkuntzak irakaskuntzan ere beharrezkoa duen indarberritzea atzerazina da, milaka ikasleren artean egun ematen den euskararekiko ez gaitasuna gainditzeko, ikasleen arteko desberdintasunak desagerrarazteko eta azken batean, ikasle elebidunak benetan lortu ahal izateko.

Hezkuntza Plangintzari dagokionez, Lakuak ez du gaitasunik erakutsi sare publikoa hezkuntza sistemaren ardatz bihurtzeko eta horren lekuko azken egunotan atera duen Eskola Maparen dekretua. Bertan, ikastetxe publikoak hezkuntza eskaintzaren lehentasuna izan beharrean, itundutako ikastetxe pribatuen maila berean kokatu dituzte, besteak beste, ikasle batek aukera publikoa egin arren, lekurik ezean ikastetxe pribatu batean amai dezake. Eskola Maparen inguruko eztabaida zein birmoldaketa abagune historikoa izan zitekeen Euskal Eskola Publikoa indartzeko. Aldi berean, EAeko hezkuntza sistemak ikasleen eskolatzeaz adierazten duen ez ohiko banaketa zuzentzeko balio zezakeen, baina ez dira gai izan, ez dute nahi izan. Oso deigarria da Europar Batasunean (27 herrialde) ikasleen %80 ikastetxe publikoetan eskolatua dagoen artean, EAEn %48,5 besterik ez izatea.

Ekitatea, inklusibitatea eta gizarte kohesioaren ikuspegitik ezinbestekoa da argazki desitxuratu hau erabat

aldatzea, kalitatezko Euskal Eskola Publiko baten aldeko apustu garbia eginez. Izan ere, Eskola Publikoa sendo bat herritarren gehiengoaren hezkuntza beharrei aukera berdintasunez erantzuteko bermea da eta bide batez, Europako hainbat herrialdetan —eredutzat hartuak, sarritan— ematen diren sare publikoko matrikularen ehunekoetara hurbildu ahal izateko. Tamalez, Lakuako arduradunen ahotan behin eta berriro entzun ditugu gizarte politika aurrerakoien alde hitz erretorikoak, baina denok badakigu hitz hutsalek ez dutela benetako gaitasunik erakusten.

Eskola Mapari buruzko dekretuan islatzen den filosofiaren eskutik —bai ikastetxe publikoak, bai itunpekoak “diru publikoaz hornituriko ikastetxeak” dira—, Itunpeko Ikastetxeen Finantzaketa akordioa heldu da baita ere Lakuatik, isilpean eta partida amaiturik dagoenean, dekretuak barra-barra ezartzeko txanpa zoro horrekin batera. Ez da inolako eztabaida publikorik, ezta informaziorik izan; gai honek duen garrantzia ezagututa eta gizartean zein hezkuntza komunitatean aurkako iritziak daudela jakin arren. Izan ere, izugarrizko bitxikeria ematen da EAEn, ikastetxe pribatuetatik %99 itunduak dira, hots, ia ikastetxe pribatu guztiak diru publikoaz bizi dira, baita Opusen eraginpekoak ere, ikasleen sexu segregazioa burutzen duten arren. Gainera, legeak finkatzen duena baino finantzatze handiagoa jasotzen dute (batxilergoa, Lanbide Heziketa edota Haur Hezkuntza bezalako ez-derrigorrezko mailek ere) eta honen guztiaren ondorioz, arestian esan bezala, sare pribatuak matrikula osoaren %50 baino gehiago eskolatzen duelarik.

Halaber, gogorazi behar da, duela lau urte, Eusko Jaurlearitzak aurkezturiko programak Hezkuntza Lege berri bat eratzea jasotzen zuela, hau da, hezkuntza sistema osoa —sare publiko zein pribatua— arautuko zuen lege egitasmoa. Bistan da iragarritako lege hori ez dela zirriborro izatera ere iritsi eta finantzaketaren inguruko eztabaida sakon baten orde, diru publikoaren eskupeko banaketari ekiteko gaitasuna frogatu dutela, ezkutuan, aurrekontuetatik at, denboraz kanpo eta baldintzarik zein kontrolik gabe.

Hezkuntzako Aurrekontuak berriro motz gelditu dira eta gainera, gaizki banatuta. 2006-09 artean Eusko Jaurlearitzako aurrekontu orokorren azpitik hazi dira Hezkuntzakoak, ez dute hazkunde kualitatiborik

jaso eta ez nahikoak izan dira. Urtero BPGren %3,5 inguruan ibili dira, oso urrun Europar Batasuneko batez bestekotik %5,4 (27 estatu), baita nazioarteko erakundeen gomendioetatik ere %6. Hori gutxi balitz, lau urte hauetan Hezkuntzaren eragina aurrekontu orokorren %26,8a izatetik %25era pasa da, ia 2 puntu galduz.

Aldi berean, administrazio publikoaren ardurapean izan beharko luketen hainbat jarduera Hezkuntza Saitetik kanpo utzi eta pribatizatzeke joera handia agertu da (material didaktikoaren sorrera, jantzikietako kudeaketa, ikastetxeen garbiketa, ...). Jakina, azpi kontratazio hauek "lagun sareak" sortzea, kontrol publikoa eragozte eta langileen lan baldintzak okertzea errazten dute.

Lege aldiaren amaierarekin batera, inbertsio plan erraldoi batekin etorri zaizkigu, Irakaskuntza Publikoko Zentruetako Azpiegiturak Hobetzeko Plana. Itxurazko kanpaina izan da eta marketingerako gaitasuna erakutsi dute, kasu gehienetan lehendik aurre ikusitako eraikinak, obrak eta konponketak baitziren eta ezinbestez burutu beharrekoak.

Berrikuntza pedagogikoa hala moduz garatu da. Curriculum berriak ezarri dira, Lehen Hezkuntza eta DBHkoa joan den ikasturtean, Haur Hezkuntza eta Batxilergokoa duela aste batzuk eta araubide bereziko hizkuntza ikasketak aste honetan. Curriculum hauek oso ikasmaita ezberdinei begira eginak badaude ere, badute zenbait ezaugarri komunean. Bostak denboraz kanpo argitaratu dira –ikasturteak jadanik martxan zeudela–, ikastetxeetako errealitatea aintzat hartu gabe eta irakasleriarentzat prestakuntza plan sendorik gabe. Beste hitzetan, gaitasunetan oinarrituriko eredu berri bat izanik eta ikaskuntza-irakaskuntza ulertzeko eran aldaketa sakona ekarri arren, estualdian eta aurreikuspenik gabe gauzatu da. Power Point saio pare bat eskaintzea ez da nahikoa, ezta gutxieneko formazio gisa onartzeko ere. Sarritan gertatu ohi bezala, berrikuntza pedagogikoa irakasleriaren bizkar eta bere borondatearen kontura doa, honetan ere, Lakuako arduradunek gaitasunik eza adierazi dutelarik.

Hezkuntza gaiekin amaitu baino lehen, azaletik behintzat beste zenbait atal ere berrikustea merezi du. Ikasleen eskubide eta betebeharren dekretuak prozedurak arindu ditu, Organo Gorenaren ahalmenak zuzendariari pasatuz. Diziplina aldetiko planteamendu irekiagoak eta aurrerakoiagoak ahalbideratzen ditu, baina ikastetxeei horretarako beharrezkoa den prestakuntza ez zaie bideratu. Elkarbizitza Plana egitasmoa interesgarria izan da, baina erabat hankamotz geratzen da aurrera era-

mateko ordu kreditua ikasturte batean bakarrik badago. Nola landuko da Elkarbizitza Plana? Berriz ere batzuen borondatezko lanaren kontura? Ebaluazio diagnostikoaren aginduekin informazio eskasa eta urduritasun handia izan dira ikastetxeetan. Nora eza frogaren hizkuntzaren auzian, baita ikasle etorkinen kasuan ere, emaitzen erabilpen publikoaren arriskua,... Zuzendaritzak hautatzeko dekretuak zuzendariak ikastetxeko ordezkaria baino administrazioarena bihurtzeko arriskua du. Sakoneko arazoari ez zaio heldu: baliabide eta prestakuntza gehiago, burokrazia gutxiago, ...

Azkenik, Hezkuntza Sailburuak elkarrizketa eta adostasuna lau haizetara aldarrikatu badu ere, negoziazio kolektiboari dagokionez, ez du akordiorik lortu langileen ordezkarien gehiengoarekin. Lan hitzarmenetan sindikatuok ez du gaitasunik erakutsi hurbilketarako, gorago aipaturiko hezkuntza gaitan gertatu den bezalaxe. Itxieriaz jokatzuz (gutxiengoarekin akordioak sinatu ditu, laboralak 6 urtez hitzarmenik gabe, ...), jarrera inposatzailea agertu du eta bitartean, ikastetxeetan betiko baliabide berdinekin lanak eta ardurak gehitzen joan dira, irakaskuntzako langileon motxila gero eta astunagoa bilakatu. Erronka berriei aurre egiteko, Lakuak baliabide gehiago eskaini beharrean, ohikoari eutsi dio itxurak eginez. Ez du belaualdien arteko erreleboa antolatu, ezta aurre ikuspenik egin ordezeko ezari erantzuteko, finkapen sistema kaxkar bat ezarriz. Horretaz gain, hamaika plan, proiektu, programa eta abarren gaindosiaren ondorioz, nekea eta haserrearekin areagotu dira irakasleengan. Erakusleihoa apaintzen diru eta energia gehiago erabili dute, benetako konponbideetan baino. Ez gaude konforme!

STEE-EILAS ■



**E**s grande la factura que nos están haciendo pagar por la crisis: un paro que se incrementa día a día y azota a los sectores más débiles de la clase obrera (mujeres, jóvenes e inmigrantes), los E.R.E.s que campan a sus anchas, flexibilizaciones de jornadas, congelaciones salariales, pérdidas de derechos... Y la patronal está cada vez más agresiva porque en año y medio de crisis no han encontrado una resistencia social de calado y porque detrás tiene unos gobiernos (centrales y autonómicos) y unas instituciones internacionales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Comisión Europea...) empeñados en garantizar una salida a la crisis favorable a sus intereses. Hasta el punto de que la Unión Europea acaba de cancelar su cumbre social anual... porque (¡Sarkozy dixit!) para qué se iban a reunir si no tenían nada que ofrecer.

# Que la crisis

En cambio, sí van a acudir a la cumbre del G-20 (las 20 economías más potentes del planeta), que el próximo 2 de abril se reúne en Londres, para engrasar la maquinaria de hacer dinero para el capital. Tres décadas después, la fuga hacia delante o- perada para dar salida a la crisis de los 70 mediante el endeudamiento masivo, la burbuja financiera y la obtención del dinero fácil (¿cómo se podían repartir beneficios del 15% cuando la economía no crecía más que el 3%) ha saltado por los aires. Y ahora tratan de cubrir ese agujero. No a costa de quienes durante estos años han acumulado fortunas delirantes, sino cargando sobre quienes, incluso en épocas de crecimiento, hemos visto que nuestras condiciones de vida y de trabajo empeoraban paulatinamente debido a la precarización de las condiciones laborales, la degradación de los servicios públicos y la implantación de políticas fiscales regresivas.

Tres décadas en las que ese crecimiento económico impuesto mediante la desregulación de los mercados financieros y la liberalización del comercio y las inversiones se ha traducido en la extensión del hambre sobre el planeta (en pleno siglo XXI, 1.000 millones de personas padecen hambre), poniendo en riesgo su propio futuro debido a la crisis medioambiental provocada.

Y, en medio de esta crisis, las únicas políticas que se proponen están orientadas a evitar el hundimiento de los bancos y restablecer la rentabilidad del capital a través de políticas gubernamentales en la que los programas sociales y medioambientales quedan supeditados a ese objetivo supremo. Por eso, el interés está en la cumbre del G-20 que va hablar de cómo restablecer la rentabilidad del sistema y no en la cumbre de Praga que tenía que hablar de la Europa social.

**La posición de la patronal.** En este contexto el panorama social y laboral se agrava día a día; no sólo por el incremento desmesurado del paro o el deterioro de las condiciones sociales, sino porque a falta de una respuesta social contundente, la agresividad de la patronal aumenta día a día. Quienes durante dos décadas y media se han beneficiado sin ningún recato del crecimiento económico a base de imponernos recortes laborales y sociales; quienes durante estos últimos meses vienen absorbiendo enormes sumas de dinero público (el dinero público que nunca existía para abordar programas sociales o medioambientales), hablan ahora de que la crisis exige un esfuerzo por parte de "todos". Y un día sí y el otro también -sobre todo, estas últimas semanas- nos hablan de lo que Francisco

# ¿Por qué la crisis la paguen los ricos

González, presidente del BBVA, denomina “un gran pacto de partidos y sindicatos para abordar una verdadera situación de emergencia nacional”. Como si esa situación de emergencia nacional hubiera caído del cielo, como una plaga bíblica, y fuéramos nosotras y nosotros los responsables.

¿Qué propone la patronal? Sus propuestas son claras: la CEOE ya lo explicitó en su informe económico de febrero: promover nuevos marcos de entrada y salida en el empleo que garanticen mayor flexibilidad y mejoras en la capacidad de adaptación de las empresas; ajustar —es crucial, decían— los costes laborales y evitar incrementos que redunden en mayores pérdidas de empleo.” Al mismo tiempo que, en las negociaciones para la renovación del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, abogaba por la congelación salarial por debajo de la previsión de inflación del Banco Central Europeo y la rebaja de tres puntos en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Más agresivas han sido las posiciones de la Federación Vizcaína de Empresas del Metal, que exige al Gobierno de Lakua garantizar la aplicación inmediata de los E.R.E.s, la suspensión del pagos de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, así como la suspensión temporal del pago del IVA y del IRPF. A este coro se le suma la Fundación de las Cajas de Ahorro, demandando el incremento del IVA, la reducción de las cotizaciones empresariales y el incremento de las de los trabajadores y trabajadoras a la Seguridad Social; reducir el Impuesto de Sociedades e incrementar el tipo medio del IRPF..

**Éstas son las claves de su proyecto ante la crisis.** Dar una vuelta de tuerca mayor para reestructurar la economía y las finanzas en aras a garantizar sus beneficios. Un proyecto que se materializa día a día a través de E.R.E.s o de acuerdos que precarizan las condiciones laborales, o con congelaciones salariales como acaban de firmar en SEAT (deberían aprender de la CONTINENTAL francesa, que tras haber aceptado un incremento de jornada en 2007 afrontan ahora, con una gran rabia, el cierre de la empresa) y que no están encontrando la necesaria respuesta sindical.

**Que la crisis la paguen los ricos.** Y, sin embargo, hay que hacer que la crisis la paguen los ricos. Porque son ellos quienes la han provocado y porque, si no, la vamos a pagar nosotros y nosotras. Para ello, es necesario un trabajo serio de oposición a las políticas patronales empresa a empresa, confrontando la lógica

de desprenderse de las plantillas sin contrato fijo, de los E.R.E.s, de los cierres de empresa... desde la perspectiva de la garantía de derechos y del empleo.

Es necesario cuestionar la lógica empresarial de salvar “sus” empresas a costa nuestra, exigiendo, si fuera necesario, su expropiación para garantizar el empleo. La crisis la deben pagar los ricos. Porque la han provocado y porque son los que más recursos tienen. Hay que poner fin a un sistema que en épocas de bonanza privatiza en unas pocas manos la riqueza y en épocas de crisis se dedica a socializar los costes.

Ahora que no hay duda de quiénes son los responsables de la crisis y quienes han de pagarla, hay que exigir la nacionalización de la banca y de las empresas en crisis, hay que exigir el levantamiento del secreto bancario y una fiscalidad progresiva sobre las fortunas y los patrimonios, hay que exigir políticas que garanticen el empleo con derechos, reducir el tiempo de trabajo para poder trabajar todos y todas, el impulso de los servicios públicos y políticas medioambientales activas. Y resituar en el debate social, una reivindicación básica como la de la Renta Básica.

**Para lograrlo hay que movilizarse.** Lo venimos diciendo desde que la crisis empezó a traducirse en agresiones concretas. Sin movilización no hay solución. Durante 2008, el número de horas perdidas por huelga en el Estado se incrementó en un 87,62% pero este incremento responde a respuestas aisladas que contrastan con la unidad que presentan la patronal y los gobiernos.

Hay que ir a una movilización general, a una huelga general. Porque es necesario que las políticas de las patronal y de los gobiernos tengan enfrente una respuesta general de los sindicatos y de la mayoría social; porque la resistencia empresa a empresa presenta dificultades y porque es una mayoría social apabullante la que piensa que no hay derecho a lo que está pasando y que esta crisis la tienen que pagar los ricos. Y porque es necesaria una movilización general para marcar un punto de inflexión en la dinámica actual y comenzar a construir una mejor relación de fuerzas frente a la patronal y los gobiernos, para abrir una puerta a la esperanza.

Para ir hacia ella y para que sea un éxito, tenemos que poner toda nuestra energía en ello, porque es mucho lo que está en juego.

*Bittor Ugarte* ■

Respondiendo al llamamiento de la Asamblea de los Movimientos Sociales del Foro Social Mundial en Belém (Brasil) un amplio abanico de movimientos sociales de Hego Euskal Herria nos hemos sumado a la campaña acordando diversas actividades en el marco de la “Semana de Acción Global contra el capitalismo y la guerra”.

Una semana de actividades y movilizaciones que junto a las que se desarrollen a lo largo y ancho del planeta quiere ser el contrapunto obligado a la cumbre que los 20 países más poderosos del planeta (el G-20) va a realizar en Londres el 2 de abril y la que dos días después celebrará la OTAN en Estrasburgo para conmemorar su 60º aniversario.

Como se recoge en el manifiesto que da soporte a la campaña todos los planes de salvación que se vienen poniendo en pie para hacer frente a esta crisis siguen la misma lógica: socializar las pérdidas para garantizar el beneficio privado. Ese va a ser el principio y fin de la reunión del G-20 y por ellos nos movilizamos contra la misma. Al igual que nos manifestamos contra la cumbre de la OTAN que no busca sino poner al día toda la maquinaria de guerra de las grandes potencias para garantizar un orden internacional basado en la explotación del planeta y el sometimiento de los pueblos.

Frente a ellos, reclamamos una mayor justicia social, igualdad y libertad a nivel global; la erradicación de la violencia contra las mujeres, un reparto justo de los bienes económicos entre mujeres y hombres sin tener en cuenta el status, la etnia, la edad, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, la creación de un nuevo sistema de valores que integrando lo positivo de las culturas femenina y masculina colaboren al de-



sarrollo ético, la eliminación de la lógica de la violencia, potenciar unas condiciones ecológicas que enriquezcan la vida de las personas, la de los animales y la naturaleza; cambio hacia el futuro del planeta; cambio hacia un futuro donde la voluntad de los pueblos sea respetada y donde el militarismo desaparezca de una vez por todas del mapa. ■

## Zaragoza apirilak 18

# Transgenikorik gabeko jaki eta nekazaritza baten alde

Manifestaldi honen bidez gobernu estatalari eta transgenikoen esparruak eskuduntza duten administrazioei alde batetik eta bestaldetik Europari adierazi nahi zaie Estatu espainoleko erakunde sozial eta sindikal genienak genetikoki eraldatuak izan diren organismoen liberalizazioa eta produktu horiek mahaiaratzearen aurka daudela, eta hau jendeari produktu transgeniko edo transgenikorik gabeko jakien arteko erabakia hartzea ukatzen zaionean, informazioa ematen ez zaielako eta etiketaia eskas denean.

Euskal eremuan, transgenikoaren inguruko sentsibilizazioa suspertzeko koordinaketa lanei ekin zaie, baita ere

manifestaldian presentzia on bat izateko. Epe laburrean denon artean egindako triptiko bat izatea espero dugu.

Guzti honen artean herri mailako egitateak burutzen ari dira: transgenikoen inguruko informazioa banatzen ari da; 'Utopia' bezalako dokumentuen estreinaldiak koordinatu dira, sindikatuen aldizkarietan informazioa sartu da, jaki transgenikoen itzultzea prestatzen ari dira, transgenikorik gabeko guneen izendapena aztertzen ari da, transgenikorik gabeko jakiak nahi duten hiritarren sinadura-bilketa eta apirilaren 4 eta 7an hainbat ekitaldi (ikus <http://www.esk-sindikatua.org/actualidad-gauregun/texto/?id=348>). ■

28 de abril

Día internacional de la salud en el trabajo

## La crisis, sus beneficios y nuestras vidas

**E**ste año y quizás alguno del futuro, va a estar marcado por la crisis económica que sacude este planeta. La salud laboral no es ajena a esta situación de crisis tanto para las personas que la sufren en primera persona como para las que se quedan en los centros de trabajo tras un ERE, o se ven inmersas en la aplicación de medidas de flexibilidad extrema. Todo el universo laboral se va a resentir y con el bienestar y las condiciones de trabajo. Son cada vez más numerosos los estudios que muestran esta relación de pérdida de condiciones de vida y trabajo y por tanto también de salud en tiempos de crisis.

Por eso este 28 de abril queremos reivindicar el derecho a la salud laboral frente a las políticas empresariales y de los gobiernos que solo priman sus intereses económicos y abandonan la prevención y la inversión en medidas de seguridad. No debemos retroceder ni un ápice en las conquistas logradas con grandes esfuerzos.

A falta un diseño más perfilado cuando salga a la luz este **arian**, ESK junto a STEE-EILAS estamos trabajando por presentar estos ejes en una campaña de difusión en los centros de trabajo y de forma pública. Nos gustaría que todas las trabajadoras y todos los trabajadores hagan suya esta defensa de los derechos en materia de salud laboral junto a las fuerzas sindicales.

*Santiago Ruiz* ■



### Bienvenido al pueblo que quiere *vivir en euskara*

Los sindicatos CCOO, EHNE, ELA, ESK, HIRU, LAB y STEE-EILAS se han adherido al mensaje de KORRIKA 16 haciéndolo propio y dando la bienvenida a todas las personas que vienen a nuestro pueblo. Esto fue lo que manifestamos los sindicatos en la rueda de prensa a tal efecto junto a la delegación de KORRIKA.

AEK y KORRIKA actúan en pro de la normalización del euskara, y el reto de las personas euskaldunes es su uso en todas las facetas de la vida (trabajo, calle, casa...) y su aprendizaje para aquellas que así lo deseen.

Muchos son los y las delegadas sindicales que han solicitado planes de euskaldunización en sus empresas y trabajan para que las relaciones laborales se lleven en euskara.

Consideramos de vital importancia que una iniciativa en favor del euskara como es KORRIKA comparta nuestra reivindicación apelando al 'compromiso de cada uno de nosotros y nosotras' para vivir en euskara en nuestros centros de trabajo, en la calle, en casa.... ■

**EUSKAL  
PRESOAK  
EUSKAL  
HERRIRA**



# Crisis y distribución de la riqueza

**S**iguiendo con las reflexiones programáticas en torno a la crisis, que iniciamos en el anterior **arian**, en éste vamos a detenernos a tratar el tema de la distribución de la riqueza. Aunque no existe una contabilidad macroeconómica de la riqueza, como sí existe de la renta (a través del PIB), conviene hablar de riqueza porque su concepto es más representativo que el de la renta. La riqueza equivale al conjunto del patrimonio de una persona o de una colectividad y engloba a la renta (flujo de ingresos o gastos medido en un periodo, normalmente un año).

Al calor de esta crisis se ha suscitado una discusión sobre el papel que la distribución de la riqueza ha tenido en su origen y otra sobre el papel que puede tener en la solución. Quienes insisten en que una distribución tan desequilibrada de la riqueza como la que se ha producido desde los años 80 del pasado siglo, fruto de la doctrina y de las imposiciones prácticas de las políticas neoliberales, ha tenido una importante responsabilidad en la actual crisis, tienen buenos argumentos que ofrecer. El modelo de distribución de la riqueza propugnado por el neoliberalismo, supuso un cambio de paradigma con relación al de la época dominada por las políticas keynesianas (de mitad de los años 40 a mitad de los años 70 del S.XX). El neoliberalismo implantó una distribución de la riqueza desde las clases bajas y medias hacia la clase capitalista, situada en la cúspide de la pirámide social. La teoría en que se basaba, teoría del derrame, establecía que hacer fluir la riqueza hacia la cúspide permitiría que, quienes ocupaban este lugar social privilegiado, usarían esa riqueza para invertir, creando empleos y multiplicando, a la postre, la riqueza que se derramaría sobre el conjunto de la pirámide social.

La teoría del derrame sólo ha cumplido la primera parte de su propuesta. La distribución de rentas y riquezas, a través de la disminución de impuestos a las personas más ricas y a las sociedades de capital, así como de los recortes salariales, aumentos de las jornadas de trabajo y precarización de los empleos, ha beneficiado

extraordinariamente a las élites y ha aumentado las desigualdades sociales. Incluso en aquellos casos en que se ha creado empleo, éste ha sido tan precario que su traducción en la distribución de la renta, no ha impedido que la parte que se llevan los salarios haya seguido perdiendo terreno frente a la parte que se llevan los beneficios del capital.

Semejante modelo redistributivo no sólo ha generado sociedades más injustas, sino que ha empobrecido a amplios sectores de las clases trabajadoras. Este empobrecimiento se ha enmascarado con el endeudamiento masivo promovido por el crecimiento desbocado del crédito, que ha permitido durante años, mantener ritmos alocados de consumo y ha generado un espejismo de riqueza de la mano de la burbuja inmobiliaria. La responsabilidad, por tanto, que ha tenido el modelo de distribución de la riqueza impuesto por el neoliberalismo, ha sido por partida doble: por un lado, ha deprimido la capacidad de demanda de los sectores populares, acrecentando la crisis de sobreproducción siempre omnipresente en todas las fases alcistas del ciclo; por otro, ha abonado el terreno para que el crédito y el endeudamiento masivo inunde las sociedades hasta el momento



de su desplome, sembrando la economía real de una depresión económica global y generalizada.

La discusión sobre el papel que puede tener un tipo u otro de distribución de la riqueza a la hora de salir de la actual crisis, se ha de mover en una reflexión, en parte distinta, a la que hemos hecho en los párrafos anteriores. Lo anterior es historia y, aunque cabe interpretarlo a la luz de unos u otros esquemas teóricos, es difícil encontrar propagandistas del neoliberalismo que justifiquen su modelo de distribución de la riqueza como exitoso en términos económicos y sociales. Su éxito indudable ha sido en el terreno de la lucha de clases, puesto que ha machacado al movimiento obrero y ha dado una relación de fuerzas muy predominante al capital.

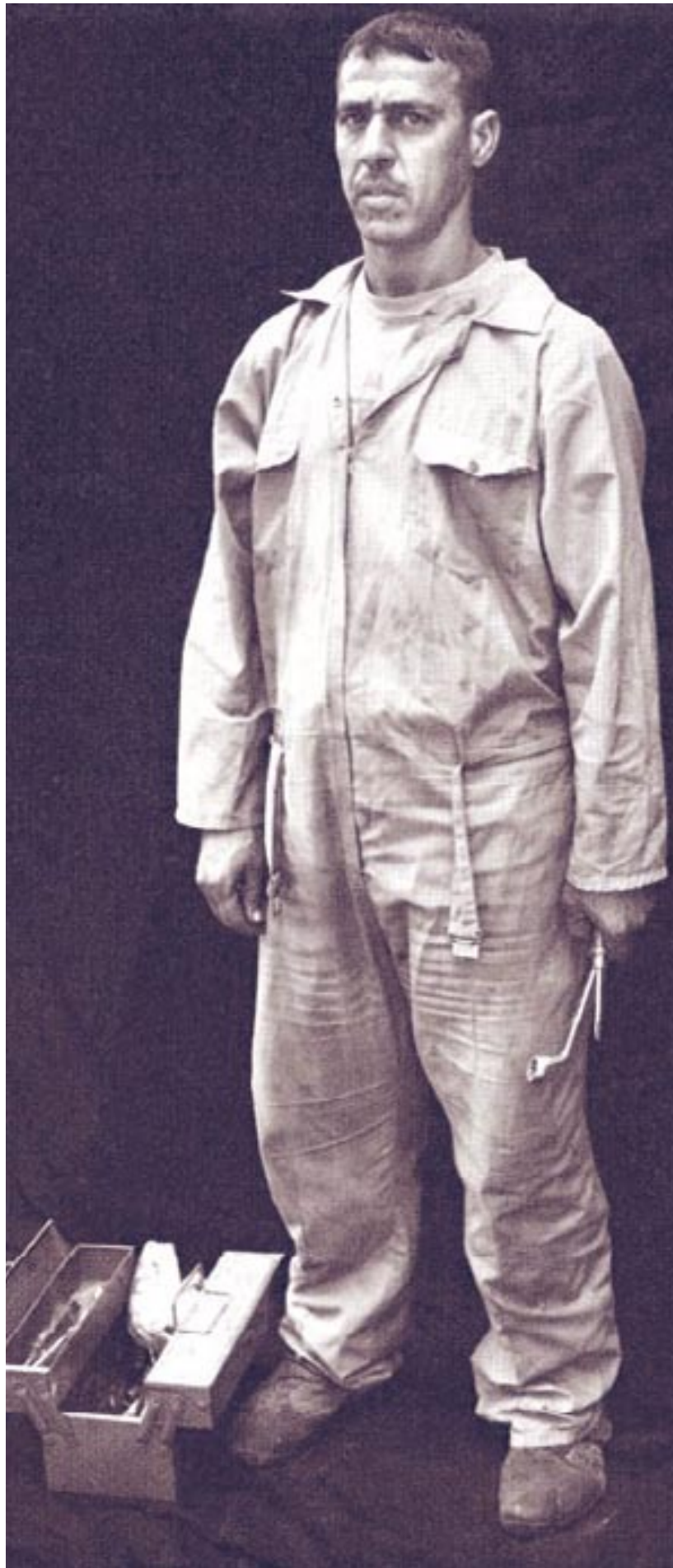
El terreno en el que debemos plantear nuestra alternativa de distribución de la riqueza para salir de esta crisis ha de ser muy pragmático y muy sencillo. Es inaceptable que la gente asalariada vea que su situación se degrada todavía más para que las empresas recuperen una senda de beneficios, que les lleve otra vez a repartir dividendos a sus accionistas. Y quien dice empresas, con más razón puede decir la banca.

La orientación que emana de la anterior reflexión, es archiconocida en el mundo sindical. La hemos seguido en anteriores crisis, ha sido acuñada con el término de política de resistencia (“que la crisis la pague el capital”) y, en general, ha dado mejores resultados que otro tipo de políticas más posibilistas que han pretendido buscar acuerdos con el mundo empresarial para pagar de una forma equitativa los costes de la crisis.

¿Cómo se consigue que la distribución de la riqueza no empeore para la gente trabajadora? En los terrenos concretos de cada centro de trabajo, combatiendo porque no se pierdan empleos, salarios y, en general, derechos laborales, a causa de la crisis. En un terreno más general (propuesta propagandística), por ejemplo, defendiendo la creación de un fondo de crisis, que se nutriría con dividendos empresariales y aportaciones del Estado y cuyo destino sería garantizar los niveles de riqueza que tenía toda la gente trabajadora antes de estallar la crisis. Se trataría de blindar la situación de aquellas personas que van a ser las más frágiles en esta coyuntura, garantizando que no perderán su hogar, su empleo, etc.

Será crucial saber cómo sale la gente trabajadora de esta crisis, para que la reflexión sobre un cambio radical del modelo de distribución de la riqueza que hemos padecido en las tres últimas décadas, pueda encararse con alguna credibilidad. No hay que tener ninguna confianza en que desde dentro del sistema, por mucho que sea el descrédito que acompaña al neoliberalismo, se lleve a cabo ninguna transformación que merezca la pena, si no es porque la dimensión de la movilización y la protesta social, así lo exige.

*Iñaki Urbarri* ■



# Cursos de formación

## para hombres de ESK

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la pobreza, la violencia contra las mujeres, etc., siguen mostrando la existencia de una desigualdad en la posición social de las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan fundamentalmente a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Durante el pasado curso, dentro de las tareas para la implantación del Pan de Igualdad de ESK, hemos desarrollado una importante labor de formación en temas de género. Ha estado centrada en el conocimiento de la realidad de la desigualdad y opresión que sufren las mujeres en nuestra sociedad y, más en concreto, en el mundo laboral, así como las desigualdades existentes entre mujeres y hombres dentro de ESK. Una

parte importante de esta formación ha incluido, como no podía ser de otro modo, las propuestas para acabar con la desigualdad en el mundo laboral y dentro de nuestra organización sindical.

En este curso, vamos a llevar a cabo una formación específicamente dirigida a hombres, bajo la premisa de que la sensibilización y la formación son la llave para el cambio de mentalidad y comportamiento y de que plantear medidas específicas para que los hombres aumenten su concienciación, capacitación y compromiso a favor de la igualdad de sexos facilitará un mayor avance en el cambio de los modelos o patrones socioculturales de conducta en función del sexo actualmente imperantes, cambio indispensable para corregir los procesos o factores que generan la situación estructural de desigualdad que padecen las mujeres y para reforzar las oportunidades de desarrollo humano tanto de ellas como de ellos.

Aprovechando que la iniciativa Gizonduz (es una iniciativa del Gobierno Vasco impulsada por Emakunde, dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres) oferta cursos gratuitos de formación para organizaciones sindicales, hemos confeccionado un programa de formación a la carta, cuyo contenido se desarrollará en dos sesiones:



**1ª sesión:**

- Algunas nociones básicas sobre el origen de la desigualdad entre mujeres y hombres. El modelo masculino hegemónico o tradicional y las nuevas masculinidades.
- Corresponsabilidad de los hombres en los trabajos reproductivos y de cuidados, centrados normalmente en el hogar.
- La relación existente entre los riesgos laborales y la construcción cultural de la masculinidad.
- Aspectos diferenciales entre mujeres y hombres con relación a los riesgos laborales.
- Estrategias preventivas dirigidas especialmente a los hombres.

**2ª sesión:**

- El acoso sexual en los centros de trabajo.
- La relación existente entre el acoso sexual y la construcción de la masculinidad.
- Estrategias preventivas dirigidas específicamente a los hombres.

**Plan de trabajo:**

Los cursos se realizarán en horario de 9 a 13 horas en los siguientes días y territorios:

- Donostialdea:
  - 1ª sesión: lunes, 25 de mayo
  - 2ª sesión: lunes, 1 de junio.
- Bizkaia:
  - 1ª sesión: martes, 26 de mayo
  - 2ª sesión: martes, 2 de junio.
- Gasteiz:
  - 1ª sesión: miércoles, 27 de mayo.
  - 2ª sesión: miércoles, 3 de junio.
- Alto Deba:
  - 1ª sesión: jueves, 28 de mayo.
  - 2ª sesión: jueves, 4 de junio.

Para la asistencia a los cursos se seleccionarán hombres delegados hasta completar el número máximo de 20 por cada grupo. Con los delegados que no puedan entrar en esta primera tanda de formación se llevará a cabo una segunda el próximo curso. El objetivo al que aspiramos es que este tipo de formación llegue al máximo de hombres delegados de ESK.

• También tomarán parte como personas asistentes a los cursos de cada territorio, las mujeres de ESK que pertenecen a los Equipos de Igualdad provinciales.

Todos los cursos serán impartidos por la Consultoría AIZAK, entidad colaboradora de Emakunde para el programa Gizonduz. ■

## Berdintasunaren aldeko Bilboko Emakumeen kontseilua

Bilboko udalak Kontseilu hau sortu zenetik beste erakunde eta emakumeen elkarterekin batera dihardugu lanean.

Kontseilu barruan Zaintza Batzordean aktiboki aritzen gara. Batzorde honen helburua sentsibilizazio ekimenak suspertzea da, baita ere eztabaidagunena non zaintzaren esanahiaz, norik zaindu behar duen eta nola hausnartzeko.

Lan esparru honetan Zaintzaren Dekalogoaren beharra sortzen da emakumeen beraien proposamen bezala eta zaintzaileak diren esperientziatik eta ahotsetik.

Hona hemen martxoaren 23an prentsaurrekoan aurkeztutako dekalogo:

1. Genero erroleei amaiera eman.
2. Zaintza bakardadean.
3. Diskriminazio bikoitza.
4. Zaintza denon zeregina.
5. Emakumeen zeregina zaintzaile bezala azalaraztea.
6. Erantzukizun instituzionala eta soziala.
7. Baliabideak ezagutu eta hauetara heltzeko eskubidea.
8. Zainduak izateko eskubidea.
9. Kalitatea zaintzetan.
10. Lan baldintza duinetarako eskubidea. ■

# Amianto

## en Michelin

Pero el problema se complica, aún más, porque la mayoría de las empresas han llegado a negar que en su día trabajaron con amianto o que lo tuvieran en sus instalaciones. De esta forma, pretenden esquivar las responsabilidades que tienen con las personas afectadas o con sus familiares y las que se deriven del incumplimiento de la ley en cuanto a medidas de seguridad y salud laboral.

Un ejemplo claro de esto es Michelin. El trabajador Francisco Javier Martínez Díaz de Zugazua falleció como consecuencia de un mesotelioma pleural maligno el mes de noviembre del 2008. En septiembre de 2007 Javier solicitó una investigación para demostrar que su cáncer terminal era de origen laboral y que éste lo había contraído en la única empresa donde había trabajado, en Michelin. Era conocido que se había utilizado y trabajado con amianto. Sin embargo, en un primer momento, la Seguridad Social, apoyándose en un informe técnico de OSALAN y de uno posterior de la Inspección de Trabajo, consideró su cáncer como enfermedad común.

No estando de acuerdo con esta resolución, Javier y su familia se pusieron en contacto con los sindicatos de la fábrica, encontrando respuestas desiguales. CCOO (sindicato en el que estaba afiliado) y UGT no mostraron mayor interés por el caso. Se limitaron a enviar unas líneas a la Inspección de Trabajo y a OSALAN. Pero ESK, CGT, ELA y

**E**l amianto, a pesar de ser un producto extremadamente peligroso, porque el contacto con fibras de amianto provoca cáncer, ha sido ampliamente utilizado en la industria vasca, especialmente en las décadas de los setenta y de los ochenta.

Aunque su utilización se prohibió hace unos años, las consecuencias llegan hasta hoy y continuarán en el futuro. Las fibras instaladas en los pulmones, con el tiempo, provocan un mesotelioma que se manifiesta como tal después de varios años, de 15 hasta 30, y que en muchos casos se manifiesta cuando el trabajador se ha jubilado.

LAB tomamos una actitud radicalmente distinta, realizando un amplio informe detallando los lugares y formas, e incluso con testigos de cómo se utilizaba el amianto. Todo en la línea de demostrar que el cáncer de Javier estaba provocado por el amianto manipulado en Michelin. Así, conseguimos dejar claro ante OSALAN y la Inspección de Trabajo que:

1. Que el trabajador referido sólo trabajó en Michelin durante los 33 años de su vida laboral, por lo que el contacto con el amianto lo tuvo en la empresa.
2. Que Michelin aparece en registros mercantiles como una empresa que compró amianto hasta 1985.
3. Que el amianto se ha manipulado en la fábrica para el aislamiento térmico de tuberías de fluidos, en prensas de cocción de neumáticos y en otras muchas facetas (como los hornos de herramientas) donde su labor aislante lo hacía barato y asequible.
4. Que soldadores, mecánicos, electricistas y personal de mantenimiento emplearon en su trabajo mantas de amianto que se almacenaban en rollos y eran cortados por el almacenista.
5. Que estas operaciones se hacían de tal manera que se exponía a las fibras de amianto a la mayoría del personal de la fábrica.
6. Que la empresa no tomó ninguna medida de seguridad ante este problema: ni a nivel preventivo (no dotando de EPIs) ni de control de fibras en el ambiente, ni de control de la salud de las personas expuestas o subexpuestas.

El informe de la Inspección de Trabajo de Araba recoge los puntos arriba expuestos y, como consecuencia la Seguridad Social a cambiado su criterio reconociendo que Javier sufrió una enfermedad profesional que le ocasionó la muerte y que la contrajo en la empresa.

Para la plantilla de Michelin, es un paso adelante muy importante, en el camino del reconocimiento del derecho a un trabajo sin riesgos. Pero todavía hay cosas que hacer con este tema.

En primer lugar, hay que exigir a la empresa que establezca el programa integral de vigilancia de la salud de las personas que han estado expuestas a amianto aprobado en el año 2002 por el Ministerio de Sanidad. Para ello, los controles se tienen que hacer a todo el personal que pudo sufrir esta contaminación, incluido el personal jubilado. Según los sindicatos, pueden ser unas 4.000 personas desde 1965, aunque la contaminación pudo extenderse

hasta los familiares de los trabajadores ya que las fibras de amianto eran transportadas hasta los domicilios pegadas en los buzos.

En segundo lugar, Michelin tiene la obligación de seguir los protocolos establecidos para derrumbes con restos de amianto, ya que en las estructuras de sus edificios hay amianto, por lo menos en las tuberías, tejados de uralita...

En tercer lugar, y desgraciadamente, los sindicatos debemos controlar que a las personas contaminadas se les reconozca la enfermedad profesional. Pero, además, debemos insistir para que la empresa no salga indemne, incluso recomendar que se abra la vía penal para exigir indemnizaciones, además de las sanciones que la Inspección de Trabajo pudiera decidir.

No es un problema circunstancial. Javier es el primer caso conocido en Michelin Gasteiz, pero no el único. Son varias las personas que han ido enfermando y falleciendo por cánceres de origen desconocido y que deben ser analizados con rigor. Hace unas semanas Antonio Lekuona, trabajador de la planta de Michelin Lasarte, también falleció como consecuencia de un mesotelioma. También allí, OSALAN ha emitido un informe donde se reconoce el uso del amianto y la falta de medidas de seguridad en su manipulación y control ambiental.

Debemos seguir descubriendo las muertes por amianto, que se camuflan y esconden detrás de problemas de salud como enfermedad común y que pretenden los empresarios presentar como consecuencia del tabaquismo o de otros factores exteriores al laboral. Las enfermedades profesionales representan hoy la parte invisible de los riesgos laborales y su número, supone multiplicar por diez los datos de accidentes de trabajo, según datos de organismos nada sospechosos como la OIT.

*Santi Ruiz,  
Iñaki Fernández* ■

# Krisiari erantzuten

**A**raban, beste herrialdeetan bezala, egitate sindikalaren ardatz nagusia enplegua erregulatzeko espedienteen aurkako jardueran kokatzen da batez ere, nahiz eta salbuespen positiboren bat izan sinatutako hitzarmenen baten inguruan.

Berri positiboetatik hasteko esan Tauxme enpresan aurreakordio bat lortu egin dela; Tauxmen gehiengoan dugu (Enpresa Batzordeko bi kide). Bi urteko iraunaldia izango duen hitzarmena, soldata igoera KPI+0,5a urteko, bajatan %100a, hobekuntzak lan osasunean, eta izatezko bikote eta senar-emazteen arteko eskubi-deen parekatzea.

Hau da salbuespen bakarra. Gainontzeko tokietan era gutzietako espedienteak ematen ari dira. Enpleguen aldi baterako eteteko espedienteak edo EEE eman aurretik irazitak Peddinhaus-en bezala, edo prozesu konkurtsal batean amaitzen diren EEEk (Troquelaria Andarto) edo EEE baten truke malgutasun-neurrien mehatxuak (SANAP Europe). Kalegorriratze hutsak ere ikusi egin ditugu Laminaciones Arregui-n bezala.

Ditugun gatazkak alde batera utziz, esan egunez egun ugariagoak direla aurkezten dituzten EEEk. Enpleguaren desegitea dakartzatenak dira erantzun handiagoa dutenak (Filozin, Rectibel, eta abar), gainontzeko espedienteetan osagarriak eta enplegua ez desegiteko konpromisok itauntzen ari dira.

Aipamen berezia Cegasako EEErentzat. Lehenik eta behin Lan Sailak atzera bota zuen 203 lanpostuen

desegitea zekarren EEE planteatu zuten, orain, urte osorako etenaldia ekarriko duen EEE bat planteatu dute, behin betiko lantegiaren itxiera ekarriko duena, zeren eta sustatutako bajak edo aurre-erretiroak ordaindu ahal izateko makineria salgai jarriko du. Hau honela bada, 2010ean lanera itzultzean, zer ekoiztuko dute? Ez da ezer ekoizteko eta lantegia itxiko dute, eta hau da hain zuzen ere lehen EEEekin lortu nahi zutena. Oraingoan Lan Sailak onartu egin die; beraz, Cegasa-k lortu egin du berak nahi zuena, Gasteizko lantegia itxi eta Txinara eraman, non lantegi berri bat eraiki duen eta bertan egin hemen egiten zuena. Egun, langileak mobilizatzen ari dira espediente atzera bota dezaten.

Egoera hau dela-eta, ematen ari diren borrokek eta krisian diren enpresak koordinatzen saiatzen ari da sindikatua, mobilizazioak bateratzeko eta EEEei aurre egingo dien mugimendu bat sortzeko. ELA, LAB eta STEE-EILASi gure kezkak azaldu dizkiegu ugazaberiak eragiten dizkigun eraso guztiei aurre egin ahal izateko egitate bateratuak egin ditzagun, patronalaren neurririk gabeko nahiak ekiditeko. Sindikatu hauei egin dizkiegun proposamen unitarioak ez badira aurrera ateratzen, ESK-k geuru mobilizazioak egingo ditugu aipaturiko mugimendua sortzeko helburuarekin, krisi honen aurka bai soldatapeko bai soldatapekoak ez direnen mugimendu hori suspertzeko.

*Iñaki Martin* ■



## Movilizaciones

para mantener la plantilla del servicio de limpieza de la UPNA

La última semana de febrero y la primera semana de marzo, el comité de Limpiezas Maju (adjudicataria de las limpiezas de la UPNA) realizó varias movilizaciones. Se denunciaba que, mientras los distintos gobiernos y ayuntamientos realizan inversiones y promueven obras públicas para paliar el desempleo, quienes administran la Universidad Pública de Navarra (UPNA) hacen justo lo contrario: pretenden reducir el servicio de limpieza en un 20%. En enero ya se ha reducido un 3% en enero y, al parecer, pretenden reducirlo progresivamente en los próximos meses.

Además, como se va a convocar un nuevo concurso para adjudicar el servicio a partir del mes de julio, es probable que se aproveche la oportunidad para llevar a cabo el recorte definitivo, que no sabemos si será de un 20% o será mayor aún.

La reducción del servicio, en un 20%, supone eliminar 31 puestos de trabajo, pues la inmensa mayoría de las trabajadoras tiene un contrato de 3 horas diarias. La reducción de la plantilla supone, asimismo, un deterioro de la calidad del servicio. ¿Por qué en lugar de empezar por el personal de limpieza no empiezan por ajustar otros gastos? ¿Piensan acaso que el personal de la limpieza, con contratos a tiempo parcial



y raquíticas nóminas, tiene más margen que el propio personal de la Universidad? En el momento de redactar este artículo se ha paralizado del recorte, aunque se está pendiente de nuevas negociaciones para impedir dicho recorte de plantilla y de calidad de un servicio en una institución pública.

ESK Limpiezas ■

## CEUR itxi egin dute

Lana antolatzeke garaian zuzendaritzaren utzikeria eta fundamentu eza, langileok garbi genuen akziodun nagusiaren faltan enpresak etorkizun gutxi zuela.

Duela urte bat lan eskari eskasa dela medio baja voluntarioak eskaintzen hasi ziren. Gerentea, komertzial lanak egiten zituena gastuak murrizteko, lan bilatzeari utzi zion. Ekainean akziodun nagusia hil egin zen.

Inolako jakinarazpenik gabe, uztailako azken lanean, CEURko langileei jakinarazten zaie enpresa lege konkurtsalean sartu dela eta lasai joateko oportetara. Iraila eta urrian ez zuten ezer esan enpresaren etorkizunari buruz.

Azaroaren lehen egunetan langileei jakinarazten zaie enpresa itxi behar dutela, argudiatuz gerenteak heriotza-mehatxua jaso zuela eta ertzaintzaren aurrean salaketa sartua zuela. Egun, ziur dakigu ez zela mehatxurik eman.

Langileek enpresaren utzikeria salatu egin nahi dute eta uste dute enpresak bazuela etorkizunik, administrari konkurtsalak uzten duen bezala, zeinak bere lehen txostenean zioen enpresa bideragarri zela. Hala ere, bide errazena hartu dute, enpresaren itxierarena hain zuzen ere.

Langileak lege konkurtsalak ezartzen dituen kalte-ordain eskasekin geratuko dira, hau da, 20 egun lan egingako urte bakoitzeko, 12 urte gehienez. Batzuk 40 urte daramatzate lanean eta hau da enpresari emandako bizi-tza eskertzeke era.

Amaiera tragikoa izan duen ibilbide luze honen ostean, langileek izan duten apoio eskertu egin nahi dute.

CEURko langileen izenean 'eskerrik asko denoi'. ■

## Alcoa - Amorebieta

# Comienzan las **movilizaciones**

**T**ras un proceso de negociación del excedente de 104 personas (incluidas contratadas) presentado por la dirección de la empresa y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, pues no se contemplaba la conversión en indefinidos de los contratos de relevo existentes en la fábrica, la dirección amenazó con presentar un E.R.E. de rescisión de contratos a finales de marzo. Ante la negativa de la empresa a cambiar su actitud sobre los eventuales, el Comité decidió realizar concentraciones en la portería de 9,30 a 10 de la mañana con la autorización de la asamblea para que, en caso de que la empresa presentara oficialmente el E.R.E. ante el Gobierno Vasco, se convocaran paros o las medidas que el Comité considerara convenientes.

Así que durante las últimas semanas realizamos concentraciones diarias a la puerta de la empresa con el fin de asegurar la conversión de los contratos eventuales antes de empezar a negociar el excedente que planteaba la empresa.

Ésta ha sido la historia hasta que la empresa ha decidido presentar el E.R.E. con fecha 27 de marzo, comenzando la cuenta atrás para los 15 días de consulta. Justifican el E.R.E. en base a motivos económicos y de producción: caída de un 25% de la producción y, por ello, una reducción del 25% del tiempo de trabajo o, lo que es lo mismo, 65 días al paro hasta diciembre con un máximo de 8 días al mes.

Tal y como ha explicado el director, serían de parada de fábrica, no rotativos o por calendario. En principio, sólo están excluidos el servicio de seguridad y las y los trabajadores de función que trabajan a turnos, dado que la fundición tiene carga de trabajo; si bien el personal de fundición a turno central (jefes, oficinas, etc.) está incluido. El E.R.E. afecta, también, a la gente prejubilada (contratos de relevo). Es decir, en total, son 369 personas de la plantilla las afectadas.

Ante la presentación del E.R.E., la posición de pleno del Comité de Empresa es de oposición. No se va a entrar a negociar nada y hemos convocado una asamblea para el martes 31. En la asamblea, vamos a proponer paros de una hora en todos los relevos del 4 al 30 de abril. Los paros serían de 9 a 10 de la mañana el turno central, de 10 a 11 el turno de mañana, de 17 a 18 el turno de tarde y de 5 a 6 el de noche para salir una hora antes. Salvo el de noche, todos los turnos harán concentraciones en la portería.



El día 30, se celebrará una rueda de prensa y el 2 de abril Amorebieta será escenario de una manifestación de los trabajadores y trabajadoras de Alcoa a las 7 de la tarde.

Un buen comienzo para enfrentar la posición de la patronal, cuando la carga de trabajo se sitúa en el 75% y en los últimos 10 años la planta de Amorebieta ha generado 120 millones de dólares de beneficios. Y ahora qui E.R.E.n que seamos la plantilla los que paguemos la crisis, ¿para seguir acumulando beneficios?

Fernando Bilbao ■

## PEDDINGHAUS

# E.R.E.s, sota, caballo y... sorpresa

Tal y como aparece en el título de esta crónica, la mayoría de los E.R.E.s son lo ya conocido por el sindicato: interés patronal en cargar sobre nuestras espaldas los efectos de la crisis, algo/poca oposición a los de regulación de jornada, algo más de oposición a los que suponen destrucción de empleo fijo (el eventual se da por amortizado)...

En Peddinghaus, la cosa empezó con el despido de seis trabajadores fijos con reconocimiento de improcedencia (45 días por año trabajado) y la presentación, al día siguiente, de un E.R.E. de suspensión de contratos para un año del 30% de la jornada para el resto de la plantilla (5 mujE.R.E.s y 29 hombres).

Lo primero que nos planteamos el sindicato es que no podía haber negociación del E.R.E. con seis trabajadores despedidos y la necesidad de dar una respuesta lo más contundente posible a semejante atropello.

Se celebró una asamblea con una importante participación de la plantilla y se acordó convocar paros de cuatro horas diarias durante seis jornadas de trabajo.

Dado que se había iniciado el periodo legal de consultas del E.R.E., se mantuvo un encuentro con la empresa en la que se le planteó que sólo era posible la negociación partiendo de la plantilla real existente antes de los despidos y que, si se aceptaba esa premisa, se desconvocaría la huelga y se podría entrar a la negociación, sin que por ello hubiera compromiso de tener que llegar a un acuerdo.

La empresa aceptó la readmisión de los despedidos, planteando que se ampliaría el 30% de reducción de jornada solicitado en el E.R.E. a otra cantidad a determinar para compensar la recomposición (aumento) de la plantilla.



Los delegados se pusieron en contacto con las seis personas despedidas y... **sorpresa**, ninguna de ellas tenía interés en recuperar su puesto de trabajo: **ninguna**.

Aunque ya se conocía que alguno de los despedidos no tenía intención de volver, lo cierto es que se pensaba que otros sí volverían. Nos equivocamos.

El común denominador de las personas despedidas era: jóvenes, todos hombres y con una antigüedad entre un año y año y medio.

Hemos querido darnos alguna explicación de lo ocurrido y la única que realmente nos ha convencido es la que hace referencia a su edad.

Creemos que la experiencia laboral de estas personas se ha desarrollado siempre en unas condiciones de precariedad (contratos eventuales), de duración diversa pero en general corta, con finalización de contratos con poca o nula indemnización y con una experiencia personal de que es posible encontrar trabajo, aunque sea de baja calidad, con cierta facilidad.

Su percepción de la crisis es que en poco tiempo se le va a dar la vuelta y se volverá al ciclo de empleo anterior y que con el desempleo y la indemnización de 45 días (entre 4.000 y 5.000€) no vale la pena mantenerse en una empresa que va a entrar en un E.R.E. y con la incertidumbre de que a este E.R.E. le pueda suceder otro de rescisión de contratos con indemnizaciones de 20 días por año. Ha podido pesar más aquello de más vale pájaro en mano que ciento volando frente a luchar por el mantenimiento del empleo y, en concreto, del puesto de trabajo.

Pensando que esto es una experiencia puntual, no podemos pretender sacar una ley de comportamiento general, pero sí que nos tiene que poner en alerta y nos tiene que ayudar a comprender mejor los factores que están interviniendo en esta crisis y que a todas luces resultan bastante diferentes a los que actuaron en otras crisis anteriores.

Para cerrar esta crónica y a falta de conocer el desenlace de este E.R.E. manifestar, como positivo, la respuesta dada por la plantilla y como negativo la posición adoptada por las personas despedidas.

Ignacio Funes ■

# Palestinarekiko elkartasuna

# Boikot -ri

**E**l boko Udalak VEOLIA enpresari eman dio Bizkaiko hiriburuaren garraio-zerbitzu publikoaren kontzesioa. VEOLIAk Jerusalemgo kolonizazioarekin eta Israelek Zisjordanian legez kanpo eraikitzen dituen judu kolonien zerbitzuen eskaintzarekin bat egiten du.

Palestinar Lurralde Okupatuetao israeldar koloniak eta Jerusalemgo Ekialdearen anexioa ilegalak dira nazioarteko zuzenbidearen arabera. VEOLIA gerra-krimenen konplize bihurtzen da palestinar lurraz jabetzen direlako, horretarako justifikazio militarrik izan gabe (Ginebrako Konbentzioaren 146. eta 147. artikulua).

Europako udal agintariekin egindako hitzarmenak VEOLIA enpresa multinazionalaren proiektu-zorroen oinarritzko zati bat dira. Europar legeriari jarraituz, konpainia bat kontratazio publikotik kanpo geratu daiteke burutu dituen bidegabeko ekintzetan oinarrituz.

VEOLIA Israelek Ginebrako Konbentzioa haustearekin bat etortzea oso bidegabeko jokabidetzat hartu daiteke.

2006ko abenduan, Apartheid-aren Hormaren kontra Borrokatzeko Palestinar Kanpainak justiziaren aldeko jarrera agertzeraz behartu zituen VEOLIAren aholkulariak. Orain arte, zoritxarrez, VEOLIAk palestinarren nahiz nazioarteko erakundeen deialdiei uko egin die.

**HORREGATIK, VEOLIA ENPRESARI EMANDAKO GARRAIO-ZERBITZU PUBLIKOAREN KONTZESIOA BERTAN BEHERA UZTEARI BEGIRA, BEHAR DIREN NEURRIAK HARTZEA EXIJITZEN DIOGU BILBOKO UDALARI.**



## Zergatik Israeli Boikota?

Israelgo Estaturak hurrengo ekintzen erantzulea da:

- Gazako genozidio kriminala.
- Nakba delakoa eta garbiketa etnikoa nahiz lurren desjabetzea. Horien erruz, 7,5 milioi palestinar errefuxiatuak edo barne desplazatuak dira.
- Zisjordanian okupazio militarra eta legez kanpoko kolonizazioa (Jerusalemeko Ekialdea barne).
- Nazioarteko legeak eta Nazio Batuen ebazpenak haustea.
- Legez kanpoko horma eraikitzea.
- Arabiar herritarrak baztertzen eta bereizten dituen apartheid sistema ezartzea.
- Bere gartzeletan tortura modu sistematikoan erabiltzea.
- Berezi gabeko atentatuetan aurkari politikoak fisikoki desagerraraztea eta herritarrak hiltzea.

## Boikota da haiek geldiarazteko era bakarra

Israelek berak nazioarteko oinarri eta lege gehiago hautsi ditu apartheid garaiko Hegoafrikak baino. Hala ere, bere jardueraz horrek zigorrak gabe dirau, gure gobernuen laguntzaz, egindakoagatik eta ezkutatu dute-nagatik.

Herritarrok BOIKOTA baliatuz burutzen dugun nazioarteko protestak osatzen du Israelen gaineko presioa egiteko modu efektiboa. Boikota justifikaturik dago lege oinarriak (Nazio Batuen ebazpenak) eta giza eskubideak larriki hausten direnean. Hegoafrikako apartheidaren aurkako boikota norbanako eta talde independenteak hasitakoa da. Apurka-apurka baina irmoki hedatzen joan zen eta, azkenik, boikot osoa bilakatu zen eremu guztietan: ekonomia, kirola, kultura, irakaskuntza eta turismoa. Hegoafrikak aldatu behar izan zuen. Israelek bide beretik jarraitu dezake.

*Bizkaiko palestinar herriarekiko elkartasun plataforma* ■

## Huelga General en Francia



# Éxito total

El 20 de marzo, Sarkozy no tenía palabras para expresar lo que opinaba de la mayor huelga que ha conocido desde que ha llegado al Gobierno: la más amplia, la más activa, la más radical y en la que más han participado los trabajadores y trabajadoras de la empresa privada.

Los más de 3 millones de personas que salieron a la calle en las manifestaciones, el hecho de que tras muchos años en los que el protagonismo de las huelgas caía en el sector público, en ésta la participación de los trabajadores y trabajadoras del sector privado haya sido superior y la radicalidad han subido de tono hasta el punto de que, como informaba el diario *Le Monde* el 20 de marzo, el secretario nacional de la CFDT estaba preocupado por el eco que tenía en las empresas el discurso radical del cartero y líder del Nuevo Partido Anticapitalista (NPA) Olivier Besancenot, así como la activa intervención en la huelga de sus militantes. Un ejemplo de que los tiempos cambian.

Una movilización amplia que supera con creces la huelga que se desarrolló el 29 de enero y que, pese a la dificultad para hacer frente a las políticas patronales empresa a empresa, sirve para canalizar la cólera que va en aumento ante una crisis en la que sus responsables, la patronal de la industria y las finanzas, son los únicos beneficiarios de las políticas gubernamentales.

La movilización recogió a todos los sectores en lucha: desde las plantillas de Continental, Caterpillar y centenares de otras que se enfrentan a destrucción de empleo;

profesores/as de universidad y estudiantes que llevan meses movilizándose contra la destrucción del sistema educativo, las y los empleados de sanidad que se movilizan contra la degradación del servicio público de salud, etc. Pero, también, de los sectores sociales que luchan por los derechos de las y los inmigrantes, víctimas propicias de la política xenófoba y racista del Gobierno Fillon, de un movimiento activo y masivo como el de las personas que sufren minusvalías, de los sectores machacados por los alquileres altos y el incremento de los precios...

Una movilización que ha sido posible (dos veces en lo que va de año) porque por encima de las divergencias sindicales, tanto en proyecto como en las respuestas concretas, empresa a empresa, ante la crisis, todo el mundo es consciente de que sólo a través de la movilización general y unitaria es posible ganar el pulso al gobierno y a la patronal, empeñadas en hacer pagar la crisis a la clase obrera y a los sectores populares. Y, también, porque todo el mundo ha comprendido que, de lo contrario, no hay salvación posible: las agresiones van ir en aumento y al final todo el mundo va a estar en peores condiciones.

Una huelga exitosa pero no suficiente para lograr torcer el brazo del gobierno ni frenar la agresividad de la patronal, pero que en cualquier caso muestra una tendencia ascendente de la movilización y que plantea la necesidad de nuevas iniciativas que vayan reforzando la resistencia a las políticas en curso.

*J. Bereziartua* ■



## Novedades legislativas

Como en el último periodo se han producido unas cuantas novedades legislativas, ahí va una pequeña reseña de las que nos han parecido más interesantes. Algunas de ellas no tiene comentario por falta de tiempo pero, dado su interés, esperamos hacerlo para el próximo número.

- R.D. 296/2009, de 6 de marzo (BOE 21-03-09), por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia. Amplía como causa de extinción de la viudedad la constitución de una pareja de hecho, salvo que se cumplan determinados requisitos. Incrementa la pensión de orfandad en algunos casos y se asimila a la orfandad absoluta a quien lo sea de un único progenitor o progenitora conocido/a.
- R.D. 295/2009, de 6 de marzo (BOE 21-03-09), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- R.D.-Ley 2/2009, de 6 de marzo (BOE 7-03-09), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Reduce en un 50% la cuota empresarial en la cotización a la S.S. por trabajadores afectados por un E.R.E. con el límite de 240 días por trabajador. Si después de un E.R.E. o procedimiento concursal de suspensión o reducción de jornada aprobado entre el 1-10-08 y el 31-12-09, se produce uno de extinción antes del 31-12-11, se podrá recuperar el desempleo consumido con un límite de 120 días. En el caso anterior, si después de la primera suspensión o reducción de jornada se produce una nueva antes del 31-12-09, y se ha consumido todo el desempleo en la primera sin haber generado un nuevo derecho en la segunda, se recupera todo el paro de la primera con un límite de 90 días. También elimina temporalmente el periodo de espera de un mes para acceder al subsidio de desempleo. Finalmente, se bonifica con el 100% de la cuota empresarial a la S.S. la contratación indefinida de personas desempleadas que cobren prestación o subsidio por desempleo o la Renta Activa de Inserción.
- R.D. 298/2009, de 6 de marzo (BOE 7-03-09), que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Fundamentalmente incluye, lo que llama, una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora en alguna de las situaciones a las que se refiere, para su especial consideración en las evaluaciones de riesgos.
- R.D. 197/2009, de 23 de febrero (BOE 4-03-09), desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. ■



## **Resolución judicial del contrato por voluntad del trabajador por retrasos en el abono del salario por empresa en concurso**

El art. 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores permite la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o trabajadora indemnizada con 45 días por año, cuando se produce “La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado”. Es decir, tanto si nos deben varios salarios (incluidas pagas extras), como si hay un retraso continuado y demostrable en el pago de los mismos, podemos instar judicialmente la extinción de nuestro contrato de trabajo, con derecho a la misma indemnización que el despido improcedente.

Algunos tribunales han venido matizando el tema de los retrasos, en función sobre todo de la situación de la empresa y de la gravedad de su incumplimiento. El propio Tribunal Supremo, en su criterio anterior (finales de los 80), decía que en la aplicación del citado artículo “...deben ser valoradas las circunstancias concurrentes, por lo que ha de examinarse al igual que en el supuesto de despido del trabajador, si existe incumplimiento contractual grave y culpable”. Decía también que dicha norma no es susceptible de aplicación extensiva, pues los retrasos tienen que ser graves y trascendentes de forma continuada y motivados por culpa del empresario.

Ya entrados los 90, dicho Tribunal ha ido variando su criterio. Básicamente, viene a decir que la extinción no se produce por el dato de que el incumplimiento empresarial sea culpable, sino que dicha culpabilidad no es requisito para generarla.

El 22-12-08 dictó una sentencia en esa línea, significativa por la situación en que se encontraba la empresa y por el contexto de crisis en que se hace. La empresa en cuestión había sido declarada en situación legal de concurso de acreedores, sin que se hubiera iniciado ningún expediente judicial de extinción colectiva de contratos. En tres años, el promedio de retraso mensual en el abono del salario era de 11,20 días. El trabajador estuvo de baja en el último periodo. No se adeudaba ninguna cantidad. Además, constaba la existencia de un acuerdo con los trabajadores para abonar con retraso los salarios debido a la situación de concurso.

Con ese panorama el Tribunal Supremo da la razón al trabajador y, remitiéndose a una sentencia suya de 24-03-92, dice que “si el empresario puede amparar sus dificultades económicas, a efectos de la suspensión o de la extinción del contrato de toda o de parte de su plantilla, en el seguimiento del expediente administrativo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (E.R.E.), no puede eludir el deber principal que le incumbe con base en la difícil situación económica por la que atraviesa”. De ahí concluye que “es indiferente dentro del art. 50, que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica empresarial”. Más tarde (2001) también afirmó que ni siquiera la iniciación de un E.R.E. exime a la empresa de continuar cumpliendo con sus obligaciones respecto del pago de salarios.

Acaba la Sentencia estableciendo tres características básicas que deben de cumplir los retrasos para que produzcan el efecto extintivo que se busca: continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes.

*Txusma* ■



Apirilak 14

ERREPUBLIKA,  
**GEUREA!**