

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Otsaila-Martxo 2021 Febrero-Marzo| N° 240 Zenb.



ES HORA DE DEROGAR

LA REFORMA LABORAL

M25
KALERA!

ESTATALIZAZIOARI EZ!

KALERATZE MERKEEKIN AMAITU!

Behin-behineko 65.000 lanpostu
publikoak kontsolidatu



Kontsolidazioa, 65.000 langile prekariorentzat konponbidea

ELAk mobilizazioak deitu ditu sektore publikoan behin-behineko egoeran ari diren langileen egoera konpondu asmoz. Helburua langile guzti horien enplegua kontsolidatzea da; **apirilaren 22a greba eguna izango da.** ▶

> Gorka Quevedo

Zein da egungo egoera?

Gaur egun 65.000 pertsona daude Hego Euskal Herriko administrazio publiko ezberdinetan behin-behinekotasun egoeran lan egiten, sektore publikoko langileen %40a. Horietatik 50.000 Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetan ari dira lanean, gehienak Osakidetzan –15.600 behin-behineko langile, guztiengarren %44a- eta Hezkuntzan –12.290 langile, %41a-. Udal eta Foru Administrazioan edo Eusko Jaurlaritzaren sozietae publikoetan ere milaka dira egoera horretan dauden langileak. Nafarroan, berriz, 15.000 inguru dira sektore publikoan

diharduten behin-behineko langileak. Osasunbidean, adibidez, 5.500 langiletik gora dira behin-behinekoak, %50tik gora, Hezkuntzan ere 3.000 langiletik gora, %40tik gora.

Nola heldu gara honaino?

Egungo egoera erabaki politiko baten ondorioa da. Gobernu eta administrazio ezberdinek behin-behineko enplegu politika bat aplikatzea erabaki dute urte luzez. Azken urteetako murrizketak eta austeritate politikek arazoa areagotu besterik ez dute egin: erreposizio tasak, defizit mugak, aurrekontu murrizketak...

Zer dago behin-behinekotasuna helburu duen politika honen atzean?

Hiru helburu nagusi ditu. Lehena, azpikontrataziorako bidea irekitzea. Bigarrena, behin-behinekotasun egoerek enplegua suntsitzeko aukerak errazten dituztelako. Eta, azkenik, diziplina tresna eraginkorra da. Norberaren etorkizuna uneoro airean egonda, gobernuek langileak kikildu egin nahi dituzte.

Zer proposatzen du ELAk?

Helburua behin-behinekotasunarekin modu ez traumatiko batean amaitzea da, hau da, behin-behineko moduan lanean ari diren langileei lanpostua



mantentzea ahalbideratuz. ELA aspalditik dabil gai hau bere aldarrien erdigunean jartzen eremu publikoko sektore eta administrazio ezberdinietan. Proposamenak egon bidaude, eta, orrialde honetan bertan irakurri daitekeen bezala, sindikatua egiten ari den informazio kanpainaren baitan jasotzen dira.

Zeintzuk dira egoera honen erantzuleak?

Gure agintari politikoak. Datuei erreparatu besterik ez dago. Europar Batasunean, langile publikoen bataz-besteko kopurua %20koa da. Hemen, berriz, %12an gaude. Gainera, ageriko gauza bat; herrialde batek gero eta langile publiko gehiago izan, orduan eta bizi maila altuagoa da. Horren lekuko dira Norvegia (langileen %30a dira publikoak), Danimarka (%29a), Suedia (%29a) edo Finlandia (%25a). Sektore pribatuan behin-behinekotasuna %23koa da; sektore publikoan kopuru hau 17 puntu gehiagokoa da, %40a.

Gainera, ezin dugu ahaztu Hego Euskal Herriko zerbitzu publikoan 120.000 langile daudela azpikontratatuta. Zaintza esparrua –zahar egoitzak, eguneko zentroak, etxez etxeko laguntza, esku-hartze soziala... – azpikontratuta dago ia bere osotasunean; hezkuntza edo osasungintza bezalako sektoreetan badira esparru oso batzuk ere azpikontratuak daudela %100ean: garbitasuna, jantokiak, sukaldeak, mantentze zerbitzuak... Gure agintariekin zerbitzu publikoak negozio esparru bilakatu nahi dituzte. ■

PROUESTA DE ELA PARA CONSOLIDAR EL EMPLEO PÚBLICO

La propuesta de ELA busca consolidar el puesto de trabajo a las más de 65.000 personas temporales que trabajan en el sector público de Hego Euskal Herria. Para ello se plantea:

- Levantar los vetos del Estado español para facilitar los procesos de consolidación garantistas.
- Garantizar la realización de esos procesos de consolidación en todo el ámbito público sin excepciones de manera acordada.
- Que quienes se encuentren en esta situación logren garantizar su puesto de trabajo. Para ello:
 1. Es necesario aflorar y sacar todos los puestos estructurales cubiertos por temporales. Deben considerarse estructurales, como mínimo, aquellos puestos de trabajo cubiertos por temporales en los tres últimos años, estén formalmente creados o no. (Valoraremos también los puestos de menor antigüedad pero estructurales).
 2. Se deben articular procesos extraordinarios de consolidación, bien sin fase de oposición o bien con fase de oposición que no sea eliminatoria y con una puntuación global máxima (equivalente a 1,5 años de experiencia laboral máxima). En la fase de concurso se valorará únicamente como mérito el tiempo trabajado en la categoría y administración objeto de la convocatoria.
- 45 días de indemnización si no logra el puesto de trabajo o si no se ponen en marcha estos procesos. De este modo se asegura que el fraude en la contratación tiene sanciones efectivas para quienes las imponen.
- Imponer responsabilidades administrativas y penales para quienes hayan generado estas situaciones de abuso de la temporalidad.



“Queremos forzar un cambio de la ley”

Igor Eizagirre, secretario general de Gizalan, analiza la campaña para lograr la consolidación del empleo en el sector público

> Gorka Quevedo

La situación de miles de trabajadores y trabajadoras de la administración pública pende de un hilo. Hablamos de personas que, en muchos casos, llevan más de dos décadas trabajando en situación de temporalidad. **Igor Eizagirre**, responsable de los servicios públicos, analiza las claves de la campaña que ELA está desarrollando para lograr la consolidación del personal interino.

ELA está impulsando una dinámica para conseguir la consolidación de las 65.000 personas temporales que hay en las Administraciones de Hego Euskal Herria. ¿Qué propone ELA?

Vivimos tiempos excepcionales, por lo que necesitamos soluciones excepcionales. La temporalidad es un grave problema que no es nuevo, pero la crisis originada por el Covid-19 ha dejado más en evidencia que las políticas de austeridad, desmantelamiento del sector público, recortes y la apuesta por la privatización tienen gravísimas consecuencias para toda la ciudadanía. Si esta crisis nos ha demostrado algo es la necesidad de unos servicios públicos, fuertes, universales y de calidad. Está muy bien aplaudir y homenajear a todas las personas que durante esta crisis sanitaria se han jugado la vida por nuestra salud, pero el mejor reconocimiento que se les puede hacer es un contrato laboral que consolide su puesto de trabajo.

Dentro de esta dinámica, el 22 de abril se ha convocado una jornada de huelga en el sector público.



ELA lleva tiempo planteando al resto de sindicatos una dinámica de movilización. Hemos acordado una serie de movilizaciones que incluye una jornada de huelga para el 22 de abril. La huelga es un medio de presión a instituciones y partidos que tienen la responsabilidad de legislar para dar una solución inmediata a este problema. Ahora es el momento cuando se va a abordar un cambio del Estatuto Básico del Empleo Público en Madrid o la Ley de Cuerpos y Escalas en Gasteiz. Sería una irresponsabilidad por parte de ELA no asumir el reto cuando se plantea y no tratar de darle una solución.

Llevamos tiempo realizando asambleas en todos los sectores de la administración. Queremos

llegar a las miles de personas que sufren esta situación y seguiremos movilizándonos hasta lograr la consolidación del empleo público. También nos estamos reuniendo con los Gobiernos Vasco y el Gobierno de Navarra, así como con los partidos políticos que tienen representación en Gasteiz, Iruña y Madrid.

Hablas de soluciones excepcionales para tiempos excepcionales. ¿Quéquieres decir con esto?

Que tenemos que impulsar procesos de consolidación garantistas en todo el sector público que logre que las y los 65.000 trabajadoras y trabajadores que sufren la lacra de la temporalidad garanticen su puesto de trabajo. Y si las leyes actuales imposibilitan esos procesos masivos

y garantistas. Pues bien, cambiemos las leyes.

Tanto en Madrid como en Gasteiz se están planteando modificaciones legislativas sobre la contratación temporal del sector público. En Madrid el Gobierno del Estado está planteando ahora una modificación del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) sobre la contratación temporal en el sector público y el Gobierno Vasco en la Ley de Cuerpos y Escalas. Nuestro objetivo es condicionar esos pasos o cambios normativos que se están dando y que se puedan dar también en Navarra con la modificación del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

“Aldi baterako langile publiko guztien enplegua bermeekin finkatuko duen lege bat behar dugu. Horretarako, legea aldatu beharra dago”

¿Qué pasos estamos dando para condicionar esa modificación del EBEP?

La aritmética parlamentaria que hay en Madrid hace posible que los partidos políticos vascos sean determinantes para lograr ciertas mayorías. Con sus votos PNV y EH Bildu han sido imprescindibles en cuestiones fundamentales como la moción de censura contra Rajoy, la investidura de Pedro Sánchez o la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado. Pues bien, desde ELA les planteamos es lo siguiente: ¿estáis dispuestos a ser determinantes para lograr una modificación de una Ley Orgánica como es el EBEP para acabar con la interinidad en la administración pública vasca? Es una mera cuestión de voluntad política.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha reconocido que las administraciones públicas

del Estado están abusando de la contratación temporal. ¿Qué lectura haces de las diferentes resoluciones?

Es verdad que las resoluciones Europeas no son la solución, pero es obvio que refuerzan mucho nuestro argumentario. Las sentencias reconocen el abuso con el personal interino y temporal, pero no conceden la conversión en indefinidos/fijos. Las administraciones deben elegir entre buscar una solución a este problema o seguir en algo que los propios tribunales europeos consideran que es un abuso de ley. ELA fue pionera en los tribunales. Gracias a una denuncia nuestra conseguimos que se condenara a Osakidetza por el uso abusivo de esta temporalidad. Diferentes tribunales, incluido el TJUE, han señalado la necesidad de tomar medidas para evitar estas situaciones, pero las administraciones siguen sin tomar medidas para resolver la temporalidad.

“Behin-behineko langile publikoei egin dokiekeen aitorpenik onena haien lan-baldintzak egonkortzen dituen lan-kontratua da”

¿Qué esperas de estas reuniones?

Nuestro objetivo es claro: que los partidos políticos vascos y los Gobiernos de Hego Euskal Herria se comprometan a hacer todas las gestiones necesarias para que se den las modificaciones legislativas necesarias para que en nuestro país podamos hacer procesos de consolidación garantistas. Para ello deben impulsar procesos de consolidación para que el personal temporal tenga su empleo garantizado. Procesos que se deberán negociar ámbito a ámbito con la mayoría sindical. Sería inaceptable que los partidos políticos vascos avalaran una reforma que no

incluya mecanismos eficaces para la consolidación del empleo temporal.

El Gobierno Vasco aprobó en diciembre el Proyecto de Ley de Cuerpos y Escalas que incluye unas disposiciones para atajar la temporalidad. ¿Qué lectura haces?

Pues que no tienen voluntad real de cambiar esta situación. Es una ley que se queda muy corta. Colectivos muy importantes se quedan fuera por tres motivos –antigüedad, porcentaje de temporalidad y ámbitos fuera de aplicación– y, además, no es una ley garantista, porque el proceso es eliminatorio y el peso del mérito o de la antigüedad no es definitorio. Más allá de la habitual propaganda institucional, se trata del mismo texto aprobado en la legislatura anterior, y no soluciona la dramática situación que viven las y los trabajadores temporales del sector público.

“Borondate politiko hutsa da egungo legedia aldatu eta behin-behineko langile guztien lanpostuak egonkortzea”

También ha anunciado el Gobierno Vasco su intención de hacer una OPE de 10.000 plazas...

Les hemos escuchado muchas veces anuncios parecidos que luego no se han llevado a la práctica. En este caso, incluso si lo hicieran, no cubriría ni las jubilaciones que se van a dar en los próximos cuatro años. No podemos considerarla en ningún caso una solución. La Consejera de Gobernanza ha rechazado todas nuestras propuestas en materia de empleo. Si, además, en el ámbito local y foral plantean OPE que son muy escasas y que no solucionan la lacra de la temporalidad, no vemos voluntad en nuestras instituciones tampoco en este ámbito para buscar una solución real. ■

ELAk, CIGk –Galizia– eta CSCk –Katalunia– **mobilizazioak** deitu dituzte **martxoaren 25ean** estatalizazioarekin eta kaleratze merkeekin amaituko ez duen lan erreforma oro salatzeko

Lan erreforma indargabetzeko ordua da

> Gorka Quevedo

2010 eta 2012. urteen artean Espainiako Gobernuak hiru lan eta negoziazio kolektibo erreforma onartu zituen. Erreforma horien helburua langileen lan-baldintzak okertza zen. Hala dio negoziazio kolektiboaren arduradun **Pello Igeregi**. “Lan-erreformek negoziazio kolektiboaren estruktura aldatu zuten lan-baldintzak debalatu zeko. Sindikatuak ahulen omen dauden eremuetara bideratu nahi izan zuten negoziaketa. Bestalde, kaleratzeen inguruko araudian emandako aldaketek lanpostuen suntsiketa eta prekarizazioa erraztu zuten”.

ELAk ez du onartuko langileen eskubideei erasotuko dien erreformari. “EAJ eta EH Bilduren bozak ezinbestekoak dira Madrilren lan erreforma baldintzatzeko. Ez dugu Estatalizazioarekin eta kaleratze merkeekin amaituko ez duen erreformari onartuko. Hori gertatuko balitz, hau da, erreformak bi gai horiek konponduko ez balitu, uste dugu EAJk eta EH Bilduk babes oro kendu beharko lioketela Espainiako Gobernuari. Hori da gure marra gorria; lan erreforma indargabetzeko ordua da. Horregatik, martxoaren 25ean kalera aterako gara”.

Negoziako kolektiboa eta greba eskubidea lotuta daude

Asko dago jokoan. Horregatik, ELAk mobilizatzeko deia egiten du. “Sindikalismo errebindikatzaleak estatuan izango duen etorkizuna dago jokoan. Grebak langileak antolatu eta lan baldintzak hobetu daitezkeen esparruetan egin behar



Irudian 2010eko ekainaren 29ko greba orokorra, Jose Luis Rodriguez Zapatero buru duen Espainiako Gobernuaren lan erreformaren aurka

dira, eta negoziazio kolektiborako estrukturak ez badio horri bide ematen mobilizazioan oinarritutako sindikalismoa ezbaian egongo da. Negoziazio kolektiboaren estruktura eta greba eskubidea lotuta daude. Hitzarmen bat lortzeko grebak bakarrak egin daitezke konkurrentzia arauen arabera indarrean dagoen hitzarmenik ez badago. Indarrean dagoen hitzarmen baten kontrako greba legez kontrako da. Estatuko hitzarmenek eduki guztiak beretzat hartuko balitzte, legez kontrako litzateke probintzia mailako hitzarmen baten aldeko greba egitea”.

Erreforma honetan negoziazio kolektiboaren ikuspuntutik bi elementu kritiko ikusten ditu ELAk: estatuko hitzarmenek negoziazioa estrukturatzeko aukerarik ez

izatea eta gure Lanbidearteko Akordioa bizirik mantentzea. “Biak zalantzaren egongo balira kontziente izan behar dugu gure negoziazio kolektiborako eta grebarako aukera erabat baldintzatua egongo dela. Bilatuko genuke gure burua berriro berrasmatzeko bidea, baina oso testuinguru konplikatua izango genuke euskal langileen lan-baldintzak hobetzeko”.

Kaleratze merkeekin amaitzeko garaia heldu dela dio Igeregi. “Onartzina da, legean oinarriturik, irabazi itzelak dituzten empresak langileak kaleratu ahal izatea ia musu-truk. Aernnovako adibidea nabarmena da. Legea aldatu ezean irabazi handiak izan arren enpresa askok milaka langile kaleratzen jarraituko dute etorkizunean”. ■

“Si la reforma laboral nos niega el derecho a negociar aquí los convenios y no se cambia la normativa sobre el despido, PNV y EH Bildu deberían dejar de apoyar al Gobierno de España”



¡A derogar la reforma laboral!

Pello Igeregi, responsable de negociación colectiva

El PSOE y Podemos se comprometieron, antes de llegar al gobierno, a derogar la reforma laboral de 2012. Una vez llegados al poder han rebajado sustancialmente su promesa y ahora solo están dispuestos a acometer una reforma parcial. En este contexto, tenemos la oportunidad de condicionar como nunca las decisiones que se toman ahora en Madrid. Los votos de PNV y Bildu forman parte del *bloque de gobernanza*. Estamos a tiempo de derogar esa reforma laboral o, en su caso, condicionarla. De momento, desde ELA hemos planteado propuestas muy ambiciosas: que a la hora de la inaplicación el acuerdo con los sindicatos sea obligatorio; ultraactividad indefinida; y plena libertad de negociación colectiva, con el único límite de que no se empeoren acuerdos de ámbito superior.

Nos estamos jugando mucho: el futuro del sindicalismo reivindicativo, ni más ni menos. Las huelgas deben hacerse en aquellos ámbitos en el

que los trabajadores y trabajadoras se puedan organizar y sea posible mejorar las condiciones laborales, y si la estructura de la negociación colectiva no lo permite –solo se pueden convocar huelgas para lograr un convenio si no hay un convenio vigente, la huelga contra un convenio en vigor es ilegal– el futuro del sindicalismo basado en la movilización estará en cuestión.

En esta reforma, desde el punto de vista de la negociación colectiva, hay dos elementos críticos: que los convenios estatales no puedan estructurar la negociación y mantener vivo nuestro Acuerdo Interprofesional. Si ambos estuvieran en duda debemos ser conscientes de que nuestra opción de negociación colectiva y de huelga estará absolutamente condicionada:

- Una reforma en estos parámetros limitaría mucho el derecho de huelga. La huelga a favor de un convenio colectivo podría resultar ilegal en muchos casos, especialmente cuando los convenios estatales asumen contenidos de negociación.
- Además, aunque se cerraran acuerdos con los empresarios, no habría manera de formalizarlos, ya que los gobiernos, otros sindicatos y

patronales siempre podrían impugnarlos. En consecuencia, siempre se cumplirían los acuerdos según la voluntad de los empresarios. En esta situación la opción de huelga sería la única garantía de mantener esa voluntad.

- Asimismo, si no se cambia la normativa de despidos, podemos vivir una masacre en los centros de trabajo. Un cambio radical es imprescindible. Si no cambian la ley sobre despidos en la reforma laboral, todos los despidos a partir de ahora tendrán responsables claros: los agentes y partidos que han dado paso a esa ley y el Gobierno que la ha impulsado. No podemos permitir que empresas con grandes beneficios sigan despidiendo impunemente.

Es la democracia lo que está en juego. Solo reclamamos que la representación elegida por las y los trabajadores tengan posibilidad de negociar colectivamente. Asimismo, pedimos instrumentos para mejorar las condiciones laborales. Rafael Simancas (PSOE) resumió muy bien nuestra posición: “*La cuestión es mejorar las condiciones laborales, ¿no?*”. Es hora de movilizarnos, salir a la calle. Eso es lo que haremos el próximo 25 de marzo. ■



Las sombras de Iberdrola

ELA se opone a firmar un convenio que incrementa las dobles escalas y avala la pérdida de derechos laborales y sociales de la plantilla en una empresa con 3.406 millones de beneficios

> Nerea Ispizua

A pesar del rechazo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras de Iberdrola en Hego Euskal Herria, la firma de los sindicatos corporativos SIE y ATYPE más USO ha sido suficiente para aprobar en Madrid el convenio de esta compañía eléctrica. En un primer momento, CCOO también firmó el preacuerdo alcanzado, pero la indignación de su propia afiliación y la presión del resto le hizo recular y no rubricarlo finalmente. **Gorka López del Corral**, delegado sindical de ELA, explica las razones por las que el sindicato lleva casi dos décadas sin firmar ningún

convenio de Iberdrola, al tiempo que insiste en la necesidad de abrir un marco de negociación propio para lograr un convenio de ámbito de Euskal Herria.

I ¿Por qué ELA ha dicho no al convenio de Iberdrola?

Por las mismas razones por las que no hemos firmado ningún convenio en casi dos décadas, porque es pésimo para la plantilla, porque está lleno de recortes laborales, sociales y discriminaciones para las nuevas contrataciones. El convenio, que tendrá una vigencia de 4 años, es muy negativo, tanto para los trabajadores nuevos, que

se incorporen a partir del 1 de enero de 2021, como para las y los trabajadores actuales. A los actuales, porque recorta la antigüedad, las licencias, endurece el régimen de sanciones, elimina ventajas sociales existentes y plantea una ridícula subida salarial máxima del 0,7%, sin garantías y vinculada a resultados de la empresa impuestos unilateralmente por ella. Y a los de nueva incorporación, porque se agrava en un 10% más las dobles escalas salariales ya existentes. Convenio tras convenio las nuevas incorporaciones lo hacen en cada vez peores condiciones.

“Iberdrolako akordioa oso txarra da; murriketa laboralez, sozialez eta kontratacio berrietarako diskriminazioz beteta dago”

Iberdrola ha implantado un sistema retributivo discriminatorio y pernicioso, en el que la empresa define y administra unilateralmente variables y objetivos. Es una auténtica vergüenza. Y eso lo hace



De izquierda a derecha,
Borja Kristan

una empresa con 3.500 millones de euros de beneficios y la mejor rentabilidad del IBEX 35.

Para hacernos una idea, ¿con qué salario mínimo se incorporará a partir de ahora un trabajador/a?

Un trabajador con una formación de FP2 entrará a partir de ahora con un sueldo en torno a los 15.300 euros brutos anuales, un 10% menos de los que entraron con su misma categoría durante la vigencia del convenio anterior. La precarización de las condiciones laborales en Iberdrola es un proceso imparable.

¿Cómo ha sido el proceso negociador de este convenio?

El anterior convenio vencía el 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, la empresa adelantó la negociación. Presentó una oferta llena de recortes bajo el argumento de que la empresa ve un futuro negro económico. La respuesta unánime de todos los sindicatos en la mesa fue rechazarla. Posteriormente, la empresa empezó con las reuniones sindicato a sindicato, renunció a algunos de los recortes planteados inicialmente y CCOO, SIE, ATYPE y USO firmaron

el preacuerdo del convenio. A raíz de ello, ELA, sindicato mayoritario en Iberdrola en Hegoalde, convocó distintas movilizaciones, a las que se sumó también UGT. Sin embargo, ni UGT ni CCOO quisieron movilizar a la plantilla a nivel estatal contra el convenio.

Iberdrolaren egoera iraultzeko modurik onena Euskal Herri mailan negoziazio esparru bat irekitzeko borroka egitea da"

¿Es cierto que la situación económica de Iberdrola no es buena?

Muy al contrario. Iberdrola declaró en 2019 unos beneficios de 3.406 millones de euros. En 2020 han aumentado los beneficios en un 4,6% los 9 primeros meses del año (hasta los 2.681M€), pese a la afección de la pandemia. Por si esto fuera poco, Iberdrola va a recibir una parte importante de las ayudas que van a llegar de Europa, y son públicos sus planes de inversión de 75.000 millones de euros en los próximos años. También se han marcado unos objetivos de beneficios de 5.000 millones de euros para el mismo periodo, cuando todos sabemos que siempre planean a la baja para garantizar su cumplimiento

y que los directivos reciban sus correspondientes bonus millonarios. Es incomprensible aceptar convenios a la baja en empresas con estos beneficios. Los trabajadores y trabajadoras deberíamos recibir una parte de la riqueza que estamos generando con nuestro trabajo.

Denunciabais antes que los recortes son una constante en la política laboral de esta compañía. ¿Cómo puede revertirse esta situación?

La única manera es luchar por la apertura de un ámbito de negociación a nivel de Euskal Herria. Más del 70% de la representación sindical de Iberdrola en nuestro ámbito están en contra del convenio y, sin embargo, se les va a aplicar porque así se ha decidido en Madrid por organizaciones que no nos representan. ELA es el sindicato mayoritario en Iberdrola Euskal Herria con más del 35% de representatividad, pero necesitamos el apoyo de UGT para ser mayoría absoluta y exigir democráticamente la apertura de nuevos ámbitos de negociación. Sin embargo, UGT no está por la labor. Cuando fuimos a Madrid a la mesa de negociación y planteamos nuestra reivindicación de un convenio propio no quisieron ni oír hablar de ello.

Así que sólo nos queda seguir trabajando e incrementar nuestra representatividad para que algún día podamos lograr nuestros objetivos. ■



Kike Payas Arberas, Gorka López del Corral y Obal Peña, responsables de ELA en Iberdrola

IBERDROLA, EUSKAL ENPRESA?

Iberdrola euskal administrazioengandik lehentasunezko tratu pribilegiatua jasotzen duen empresa da. Bere egoitza soziala hemen dago, baina, egia esan, erabaki estrategikoa da, ez politikoa. Gure herrialdean dagoen ingeniaritzaz fiskalaz baliatzen da ahalik eta zerga gutxiengordantzeko. Egunen baten interes ekonomikoengatik lekuz aldatzea erabakitzetan badu, arazorik gabe egingo du. Praktikan, gero eta zuzendaritzaz gehiago ezabatzetan ari dira Bilbotik, eta Madrilera lekualdatzetan. Eta zuzendari hauen guztien zergak? Eta haien lan taldeak? Eta politika estrategikoak edo erabakiak hartzeko lekua? Madril... Anekdoa argigarri bat: Iberdrolak ez dauka euskararekiko behar duen errespetua; empresa handiek bete behar duten legea ere ez du errespetatzen (euskaraz arreta, lantokietan kartelak...)



Argindarraren prezioaren igoeraren aurrean, energia sektorea publifikatu

Ainhara Plazaola, Ingurumen arduraduna

Azken asteko tenperatura baxuek argindarraren fakturak gora egitea eragin du, baina gorakada hau ez da kontsumoaren igoerari lotutako soilik, energiaren sektoreak prezioak finkatzeko duen sistema horrela pentsatua dagoelako gertatzen da.

Elektrizitatearen prezioa egoera meteorologikoari oso lotua egoten da. Hotz handiak daudenean, orain gertatu den bezala, edo udan bero boladak ditugunean, prezioaren gorakadak sufritzen ditugu. Kontsumoak gora egiten dueñean prezioa izugarri igotzen da, baina hau ez da kontsumoaren igoera soilarekin azaltzen. Kontsumo pikoak daudenean gehiago ordaindu behar izatea logikaren barruan dago. Are gehiago pandemia egoera honetan, alde batetik gehiago baikaude etxean, eta bestetik leku itxiak aireztatuta egon behar izateak berogailuen erabilera asko igotzen delako.

Berritzagarriek argindarrean duten aportazioa oso baxua da inbertsio faltaren erruz. Ondorioz sisteman sartu beharreko argindar gehigarri

hori gas naturalaz sortua da eta gas naturalaren prezioa beste iturrietatik lortutako argindarra baino garestiagoa da. Baina gehigarri horren prezioak soilik garestitzen al du elektrizitatearen factura? Ez, garestitze izugarri honen atzean elektrizitatearen prezioak ezartzeko sistema dago. Nola ez, enpresa elektriko handien mesedetarako egina dagoena:

Pribatizazioa, enpresa handien mesedetan

Energia sortzeko hainbat iturri erabiltzen dira eta sistemak hierarkia baten arabera erabiltzen ditu, lehenik berritzagarriak (ekoizpen merkeagoa) erabiliz, eta ondoren berritzagarriak ez direnak (ekoizpen garestiagoa). Baina prezioa finkatzeko ez da benetako kostearren arabera kalkulua egiten, sistemara sartzen den azken energia unitatearen prezioaren arabera ezartzen da. Sistemak jartzen duen hierarkiaren arabera gas naturalaz sortutakoa izaten da sisteman azkena sartzen dena, ekoizpen garestia duena, eta honek energia guztia gas naturalarekin ekoiztuko balitz bezala ordaintza suposatzen du. Hau da, zenbat eta

kontsumo altuagoa izan, prezioa garestiagoa da. Sistema hau guztiz injustua da, batez ere neguan eta hotz boladak etengabe ditugunean energiaren faktura izugarri igotzen delako, eta ez gehiago kontsumitzen dugulako, energia sektoreak behar horretaz baliatuz ahalik eta etekin gehiago sortzeko mekanismoak erabiltzen dituelako, gobernuen konplizitatearekin.

90. hamarkadan, energia sektorea pribatizatu zenean, saldu nahi izan zuten sektore pribatuak merkatuko prezioak konpetitiboagoak izango zirela kontsumitzaileen mesedetan. Argi geratu da energiaren pribatizazioak, beste sektore askotan bezala, sektoreko enpresa handien mesederako balio duela eta kontsumitzaileok guztiz babes gabe geratzen garela beraien aurrean. Pribatizazioak ez du funtzionatu prezio justuak mantentzeko, gutxi batzuek negozioa egiteko baizik. Energia sektorea berriro publifikatzea behar beharrezkoa da.

Arrazoi guzti hauengatik ELAk elektrizitatearen prezioa finkatzeko sistema aldatzea eta energia sektorea berriro publifikatzea exijitzen du. ■



SARRASKIARI



STOP

LAN ERREFORMA DEROGATU



NO NOS VENDÁIS

EN MADRID



ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Situación límite en Osasunbidea

La plantilla del Servicio Navarro de Salud está en plena dinámica movilizadora por un sistema sanitario público de calidad; se deberían invertir 400 millones más al año para igualar la media europea

> Landeia

El 15 de febrero ELA presentó un detallado informe sobre la situación de Osasunbidea, el Servicio Navarro de Salud. Una situación alarmante, agravada aún más por la pandemia originada por el Covid-19. Sin embargo, tal y como destaca **Maider Huarte**, responsable de ELA en Osasunbidea, sería injusto culpar solo a la pandemia de la actual situación. "Los datos dejan bien claro que durante toda la década anterior al Covid-19 el porcentaje de la riqueza destinada a sanidad ha ido cayendo en Navarra. Esto ha supuesto una importante merma en recursos, tanto materiales como humanos. Hay menos camas y menos personal. Si

a esto le añadimos que estamos en plena pandemia, no es difícil imaginar cual es la situación".

Una realidad que ha originado que todos los sindicatos con representación en Osasunbidea –con excepción del Sindicato Médico– hayan comenzado una dinámica movilizadora para reclamar unas condiciones laborales dignas y más recursos para la sanidad pública.

"Por primera vez –destaca Maider Huarte– todos los sindicatos hemos dejado al margen nuestras diferencias y nos hemos unido para hacerle frente a la situación que está viviendo Osasunbidea. Esto ha sido posible, entre otras cosas,

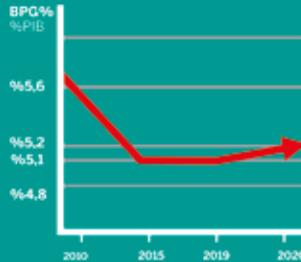
gracias a la acción sindical de ELA, que ha trabajado mucho para que se ponga en marcha esta dinámica de movilizaciones. Sin embargo, la respuesta del Departamento ha sido bastante decepcionante. Por lo tanto, es hora también de subir el listón reivindicativo e interpelar directamente al Gobierno de Navarra".

"Necesitamos un cambio de modelo"

Maider Huarte considera que es el momento de exigir un cambio de modelo de gestión que priorice a las personas frente a criterios económicos. "Ello implica priorizar a las personas usuarias, pero también a quienes les atienden. Son ahora más patentes que nunca la nefasta política de contratación, las carencias en materia de salud laboral o los agravios comparativos respecto al resto de trabajadores públicos".

"Hay cuestiones que Osasunbidea tiene que tratar urgentemente si se quiere revertir la situación. Me refiero a temas como la estabilización de la plantilla mediante OPEs masivas, la contratación de calidad mediante contratos dignos que fidelicen profesionales, medidas efectivas de seguridad y protección o el complemento de riesgo del 10% para toda la plantilla Osasunbidea". ■





Osasun publikoan %32 hazi beharko litzateke
inbertsioa Europako batez bestekoa berdintzako

La **inversión en salud pública** debería crecer un 32% para igualar la media europea

2010 2018

Oheak Camas	2.423	2.372
Biztanleria Población	636.924	647.554
1.000 biztanle / ohe ratioa	3,80	3,66

Camas x 1.000 habit.



Lehen mahaiko arreta kolapsatuta dago:

Azken urteetan asko haunditu da jarduera, eta ez dira baliabideak egokiak jarri.

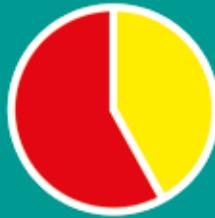
Atención primaria esta colapsada:

Los últimos años viene soportando un fuerte incremento de su actividad y no se ha dotado de los medios adecuados.



**2011tik langile finkoen
5 plazatik 1 suntsitu da**

Desde 2011 de cada 5 plazas de personal fijo se ha destruido 1



Behinbehinekotasuna %54,6
54,6% Temporalidad



Gure proposamenak Nuestras propuestas

1.- Osasuneko inbertsio publikoa Europako batez besteko mailarekin parekatu

1.- Equiparar el gasto público a la media europea

3.- Osasungintza publikorako sarbide unibertsala

3.- Acceso universal a la sanidad pública

5.- Langile kopurua gehitu ELGEko batez besteko mailara iristeko, eta lan baldintzak hobetu

5.- Aumento de personal para equipararlo a la media de la OCDE y mejora de las condiciones de trabajo

2.- Sare publikoa sendotu

2.- Potenciación de la red pública

4.- Osasun zerbitzua euskaraz jasotzeko eskubidea

4.- Derecho a recibir el servicio sanitario en euskera

Osasuneko inbertsioa
Europar batez bestekotik
urren dago

**Inversión en salud
muy inferior**
respecto a Europa

Ospitaletako oheak

2010-2018
Camas de hospital

Langile sanitario kopurua,
inguruko batez bestekoa
balío apalagoa

Por debajo de la media
del entorno en cuanto a
número de personal por
habitante

Behinbehinekotasuna
oso alta eta plantilla
zahartzea

Alta temporalidad
y envejecimiento de plantilla

Zaintza publikoa bizitzarako!



**Zaintza publiko
bizitzarako!**

Publifikazioaren bi
borrokak jarraitze

ZaintzaBorrokan

MARTXOAK 4, GREBA EGUN BERRIA ZAINTZAREN PUBLIFIKAZIOA ESKATZEKO

Administrazio publikoarentzat zuzenean lan egiten duten langileez gain, milaka dira (100.000tik gora) oinarrizko zerbitzu publikoak garatzen lan egiten duten azpikontratatutako pertsonak. Horietatik asko, 40.000 inguru, zaintza profesionalen sektorean dihardute. Horregatik, publikoa eta denontzakoa izango den zaintza sistema bat aldarrikatu asmoz, urtarriaren 26a greba eta mobilizazio eguna izan zen beste behin Hego Euskal Herrian. 2020ko azaroaren 17ko deialdian gertatu bezala, Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak ezarritako gutxieneko zerbitzuei, **milaka lagunek bat egin zuten zaintza profesionalak publikoak izan behar dutela exijitzea ELAk deitutako grebarekin.**

Zahar-egoitzetan, eguneko zentroetan, etxez etxeko laguntena-zerbitzuan, tele-asistentzia desgaitasuna duten pertsonentzako arreta-zentroetan, adingabeenetakoetan edo egoera bereziki kaltebera duten pertsonen zaintza zerbitzuetan lan egiten duten profesionalak berriz ere kalera atera ziren zaintza profesionalizatuek publikoak, duinak, unibertsalak eta doakoak izan daitezen aldarrikatzeko. Azaroko deialdian bezala, Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak ezarritako gehiegizko zerbitzu minimoek –kasu askotan %100ekoak– greba eskubidea galarazi zieten langile askori.

Mobilizazio dinamikak jarraituko du. Horregatik, **martxoaren 4rako greba egun berria dago iragarrita.** ELAk greben dinamikarekin jarraituko du, duintasunez zaintzeko eskubidea bermatuko duen eta zaintzen dutenak zainduko dituen eredu bat lortu arte. Bizitza erdigunean izatea eslogan hutsa izan ez dadin, bizitza kapitalaren gainetik egon dadin.

¿La última generación de vendedoras?

El enorme incremento de las ventas on line tiene graves consecuencias sobre el empleo; en Inditex, por ejemplo, más del %25 de la facturación es a través del comercio electrónico



> Nerea Ispizua

Internet y las nuevas tecnologías han supuesto una revolución en la forma de consumir. Hoy por hoy es posible comprar cualquier producto a golpe de click desde el sofá de nuestra casa o esperando en la cola del autobús. Una tendencia al alza, la del comercio electrónico y on line que, además, se ha disparado a consecuencia de la pandemia mundial del Covid. Grandes grupos comerciales como FNAC, Carrefour, Inditex o Mercadona ya han anunciando, y en algunos casos incluso implantado, cambios en su funcionamiento y estructuras con graves consecuencias laborales.

Marige Fernández, Esti Castellano, Amaia Pintado, Ainhoa Urkia y Olaia Alonso, responsables de ELA en el comercio de Hego Euskal Herria, se enfrentan hoy a este problema. Son conscientes de que asistimos a un fenómeno imparable

y que se abre un enorme reto para el sindicato: garantizar el empleo y las condiciones de trabajo en el sector, gravemente amenazadas.

| Las empresas del sector de comercio han iniciado un proceso de transformación digital. ¿Qué significa esto?

Significa que los grupos comerciales tienen por objetivo impulsar la venta on line, y para ello están invirtiendo muchos recursos. Todo apunta a que en el 2025 la cuota de mercado de la compraventa online alcance el 10% de la cuota de mercado, más del doble de la cuota actual. Este porcentaje, en cualquier caso, es una media.

Grupos como Inditex, por ejemplo, a pesar de que se habían marcado como objetivo que en el año 2021 el 25% de su facturación fuera on line,

ya lo han superado en el 2020. Sin duda, la pandemia ha contribuido al impulso de la venta on line incluso en sectores en los que hasta ahora era marginal, como el sector de la alimentación. Hoy casi dos tercios de las personas adultas han comprado on line en el último curso.

“Proposatutako neurrien helburua diru gehiago irabaztea da, enpresarentzako kostu gutxiagorekin”

| ¿Asistimos al principio del fin de la tienda física?

No vamos a afirmar tanto, pero sí va a haber una reducción drástica de tiendas físicas, con las consecuencias que eso supone. El e-commerce (comercio electrónico) está ganando la partida a las tiendas físicas. Tanto es así que muchas trabajadoras y trabajadores del sector creen que son la última generación de dependientas.

Hoy el trabajo de una dependienta no consiste en la atención al público, ya no son visibles, pasan su jornada laboral encerradas en almacenes haciendo labores de paquetería trabajando a un ritmo muy elevado y que hace imposible trabajar en tienda y atender al cliente. El último *Black Friday* ELA tuvo que intervenir en algunas cadenas para limitar a 1.000 el número de paquetes diarios que se podían realizar. ▶

Este tipo de compra se impulsa desde las cadenas comerciales. En ocasiones, a pesar de tener el producto en tienda, no se oferta, sino que se dirige al cliente a la compra a través de la página web. Sin duda esta estrategia pretende cambiar los hábitos de consumo.

Como sindicato tenemos que hacer una labor pedagógica y trasladar a la gente qué supone comprar on line, qué riesgo supone para el empleo, qué impacto tiene en las tiendas más pequeñas, y qué así se están vaciando pueblos y ciudades. ¿Podemos imaginar nuestro país sin tiendas? La práctica de estas empresas nos lleva a ello.

“Dagoeneko ezartzen ari diren eraldaketa digitalaren adibideek enplegua suntsitzen eta lan-baldintzak okertzen dituzte”

■ ¿Tenemos datos de cuántos comercios podrían cerrar?

Tenemos la experiencia de lo que sucede cuando se implantan los grandes parques comerciales y el impacto que tienen sobre las pequeñas tiendas. Las destruyen y se llevan consigo un empleo de mayor calidad que el que generan las grandes superficies comerciales.

En el caso más reciente, Inditex, donde se ha puesto en marcha lo que han llamado proceso de transformación digital, ya tenemos notificación de que en **Hego Euskal Herria se van a cerrar en dos años 22 tiendas**. A ellas hay que sumar las que ya se han cerrado en los últimos años. Lo mismo sucedió con HyM, que ya cerró varias de sus tiendas, y ahora todo apunta a que Cortefiel inicia el mismo camino.

■ ¿Los cierres van a afectar también al pequeño comercio local?

Nos tememos que sí. Es cierto que quienes están acometiendo

el proceso de digitalización son las grandes superficies y cadenas comerciales que, fundamentalmente, ubican sus tiendas en ciudades. Sin embargo, el aumento de la venta on line afecta de manera muy acusada al pequeño comercio de pueblo que tiene más dificultades para crear plataformas on line y se ve abocado a cerrar el establecimiento por la caída de ventas. Además, habría que analizar el impacto que sufrirán otros sectores como la hostelería por la actividad que el comercio irradia.

■ ¿Qué supone la digitalización en términos de empleo y cómo afecta a las trabajadoras?

En pocos años veremos las consecuencias en términos de empleo en el sector del comercio, sobre todo, el textil. Se va a destruir mucho empleo; ya se está destruyendo, de hecho. Es cierto que se generarán nuevos empleos en otras actividades distintas como centros logísticos, reparto de paquetería... pero el problema es qué calidad tiene este empleo. Ahí está, por ejemplo, el problema de las empresas de reparto de paquetería desde plataformas digitales, ámbitos de auténtica explotación.

“Marka komertzial handiek urteak daramatzate mozkinak metatzen, eta mozkin horiek ez dituzte inola ere langileengan irauli”

■ ¿Existe el peligro de una precarización aún mayor del sector?

Sin duda. En algunos casos se ha planteado y planteará a las trabajadoras pasar a realizar funciones de atención al cliente desde sus casas, elaboración de paquetería o pasar a realizar su trabajo en centros logísticos. El problema fundamental es qué tipo de empleo va a generar el comercio electrónico: ¿En qué condiciones? ¿Cuáles van a ser las categorías laborales? ¿Cuál va a ser el salario?



Hay muchas cosas que quedan en el aire y sin concretar, y la desregulación va de la mano de la precarización.

■ Ante este panorama de cambio tan radical en el empleo del comercio, ¿qué plantea ELA?

Este fenómeno supone un enorme reto para el sindicato, porque se está produciendo una reconversión del empleo en algunos ámbitos de los servicios. En el caso concreto de Inditex convocamos una huelga en Lefties, de Gasteiz, contra las medidas propuestas por la empresa, y vamos a actuar jurídicamente contra un procedimiento que se ha desarrollado con ocultación de información. A partir de aquí tenemos que hacer una labor de organización del sindicato en las empresas e impulsar movilizaciones.



Online merkataritzaren sukarrak, ingurumean ondorio txarrak

Mirari Irure, ELAk merkataritzan duen arduraduna

Internet bidezko erosketak etengabe ari dira hazten, eta ingurumenean duten inpaktu handia, berriz, oharkabean geratzen da kontsumitzaile gehienentzat. Inpaktu handiena AliExpress, Ebay edo Amazon bezalako salmenta plataforma handien eskuak dator, euren produktuak eta beste enpresa batzuenak mundu osoan zehar banatzen baititzte. Denda birtual horien bidez, euskal kontsumitzaile batek Ameriketako Estatu Batuetan bakarrik eros dezake produktu bat, eta egun batzuk barru etxean jaso. Produktuen on line erosketen erdia baino gehiago (% 51) beste herrialde bateko enpresaren batekin egiten dira. Oinetakoak eta ordenagailuak, esaterako, %80 dira.

Baliteke kontsumitzaileak euro sorta bat aurreztea edo auzoko flowrik handiena izatea, baina hori guztia oso garesti ateratzen zaio planetari. Ekoizpenak eta garraioak uzten dituzten CO₂ isurketez gain, bada beste elementu kutsagarri bat: bilgarriak. Zorterik badago, erosketa kartoizko kutxa batean bilduta entregatzen da. Bestela, plastikozko bigarren geruza batean ere eraman dezake. E-commerce edo merkataritza elektronikoak hondakin-mendiak sortzen ditu. Eta hori, kasu askotan doakoak direnean egiten diren itzulketa kopuru handia kontuan hartu gabe. Plataforma horien helburua kontsumismo garbia eta gogorra sustatzea da.

Jakina, hori ez da ELAren eredua, 0 kilometroko kontsumo arduratsuaren alde egiten baitu. Erosteko modurik jasangarriena, lehenik eta behin, hausnarketa ariketa bat egitea da: hori behar al dut? Erabaki ondoren, ahalik eta toki gehienetan fabrikatutako produktua aukeratu behar da, garraio-emisioak murrizteko eta haren ekoizpena ahalik eta ekologikoena izateko (ingurumena eta langileak errespetatuko dituena). Eroste hutsa politika da: esadazu nola eta non erosten duzun eta esango dizut nor zaren. ■

INDITEXEK ENPLEGUA SUNTSITU ETA PREKARIZATZEN DU

Hego Euskal Herriko Inditex Taldeko langileek mobilizazioak egintzizutzen Gabonetan, 22 denda itxi nahi dituztela salatzeko. UGT eta CCOO sindikatuekin estatu mailan iluntasun osoz iragarri eta negoziatu diren itxiera hauek, enpresa kuzendaritzak uda honetan iragarritako eraldaketa digitalaren prozesuaren ondorio dira. Kate ezberdinaren helburua *on line* salmentaren fakturazioa handitzea da, 2022an taldearen fakturazio osoaren %25era iritsi arte. Prozesu hori zehaztuz gero, dagoeneko iragartzen ari diren bezala, denda asko itxiko ziren, eta horrek berekin enpleguaren zati handi bat suntsitzea eta lan-baldintzak okertzea ekarriko luke. Itxuraz, Inditexek langileak beste lantoki batzuetan kokatzea planteatzen du, baita beste kate batzuetan ere, baina konpainiaren helburua da jendeak bere lanpostua borondatz uztea. Erabilitako formula mugikortasun funtzionala da, eta horrek aldaketak ekar ditzake enpresan egin beharreko zereginetan, baita mugikortasun geografikoetan ere. Hori dela eta, ia bideraezina da birkokatzeko aukera.

Por otro lado, las grandes marcas comerciales llevan años acumulando beneficios que en ningún caso han revertido en las trabajadoras, con más y mejor empleo. Las medidas propuestas tienen como objetivo ganar más dinero con menos costes para la empresa (salarios, personal, pagos de alquileres y otros costes). Por tanto, si pretenden ganar mucho más dinero con menos trabajadoras urgen planteamientos de cómo rebajar la jornada laboral. Tenemos que volver a la reivindicación de las 35 horas semanales, como mínimo. Si no, el futuro, en términos de empleo, va a ser muy complicado.

Estamos en un momento crítico, y las situaciones excepcionales requieren respuestas drásticas y excepcionales. Si no reaccionamos nos arrepentiremos en el futuro muy próximo. ■



Amaia Muñoz
Idazkari nagusiaren-albokoa

Hamar hilabete badira lehenengo alarma egoera ezarri zenetik. Salbuespen egoera honek polizieieguneroko eginbeharrez gainerako lanak dakarazkie, zaindu behar baitute betetzen direla hainbat arlotako erabakiak (segurtasuna, osasun publikoa, mugikortasuna, kontsumoa...). Hori zer-nolako egoeran, eta gizarte estresatu batean, zeina erabateko ziurgabetasuna eta arrisku psikosozial izugarriak pairatzen ari den. Egoera sozioekonomikoaren ondorioek ere hor diraute, eta okertzen ari dira.

Horrenbestez, gure iritzia eman behar dugu EAeko pandemiaren kudeaketa politikoaz; gure ustez, ez dira aintzat hartzen ari alarma egoerako lehen hiletako ikasgaiak: bizia, zaintza eta zaintzen duten pertsonak egon behar direla erdigunean, edota zerbitzu publikoen garrantzia. Hilabete batzuk pasatuta, Eusko Jaurlaritzak funtsezko erabaki bat hartu du, har zezakeen txarrena: ahal den gutxiena gastatzea; horrek hainbat ondorio eragiten du:

- Babesik gabe uzten dituzte kolektiborik ahulenak, krisiak gehien erasandakoak, baita empresa txiki eta ertainak eta autonomoak ere;

COVID-19a eta polizia-eredua

- Pandemia zaindu eta kontrolatzeko sistemek ez dute behar adina baliabide, ez eta lehen arretako sareak, adinekoen egoitzek, ospitaleek, etxez etxez laguntzak eta oro har zerbitzu publikoek... nahiz eta ezinbestekoak izan uneotan (gero eta ugariagoak diren lan gatazkak dira horren adierazgarri);
- Ez dago diagnostiko zorrotzik pandemiak dituen eragin fisiko, emozional eta mentalen inguruan, ez jendartean, ez eta kolektibo oso konkretuetan ere: adinaren arabera (gazte jendea eta adinekoak), nahiz errenta, genero edo nazionalitatearen araberakoak direla ere.

Gure gobernuak neurririk egokienak baztertzen ari dira (adibidez, Gabonetako jaiak kudeatzeko); gainera, kostu politikoak murritzu nahi dituzte eta, hartara, banakoen ardurari buruzko diskurso morala errepikatzen dute; bitartean, pandemiaren kudeaketako oinarriak ke-lainoz estali nahi dituzte. Ke-lainoa hedatzen dute, aspertu arte, hedabideen fokua kokatuz herriar gutxi batzuen jokabidean; ezin da ukatu, bestalde, horiek

salbuespenezko araudia urratzen dutela, modu arinago edo larriagoan.

ELA rechaza la utilización política de los incidentes por parte del lehendakari y otros responsables políticos que pretenden exagerar la confrontación del relato y obtener así un rédito político, sin embargo, nada tiene que ver con la convivencia social y política de nuestro país actual

Horrek guztiak eragin handia du polizien lanean. Oinarrizko sektore eta zerbitzu publikoetako beste langileen antzera poliziek jasaten duten estres gaineratua ez ezik, istilu, liskar eta erasoak izan dira. Ikuspuntu operatibotik, ereduaren ikuspuntutik, halako egoeretan ekintza polizialak bermatuko baditu herritarren eskubideak eta segurtasuna, polizia gehiago eta gaitasun profesional handia behar dira. Aitzitik, indarra eta armak erabiltzea berehalakoan disuasio-helburua lortzeko, sarri merkeagoa eta eragingarriagoa izan ohi da, baina ez epe luzean eta

bizikidetza edota jendarteko giroari dagokienez.

Uneotan ELAk nabarmendu nahi du jendartea aintzat hartu behar dituela herri-botereek ematen dituzten segurtasun- eta osasun-arau guztiak. Eta gaitzetsi egiten ditu, horrenbestez, arau horiek urratzen dituzten jokabideak, banako zein taldeenak direla ere, baita polizieei eta funtzionario publikoei egindako erasoak ere.

Kolektibo horien defentsak ez du esan nahi polizia bat goraipatuko duenik polizia izate soilagatik eta bere ekintzak alde batera utzita, gure agintariak eta sindikatu korporatiboek egiten duten moduan. Poliziaren lana demokrazian soilik legitima daiteke baldin eta kontuak emateko mekanismo zorrotzak bidaude, aginte-kateari, gobernuari, parlamentuari eta oro har giza eskubideen defentsako erakundeei, esaterako Arartekoari. Hain zuzen, ELAk galdegin du azken egunetan indarrez egindako operazio polizial jakin batzuk zorrotz iker daitezela, baita buruen aginduak ere, hala publikoak ezagutu ez dituenak, nola sare sozialetan agertu direnak, benetan kezkagarriak.

ELAk ez ditu inola ere ontzat ematen Ertzaintzako zenbait sindikatu korporatibo komisarietan eta hedabideetan hedatzen ari diren mezuak. Hain zuzen, bi ildo bereziki arduragabeak eta arriskutsuak dira: batetik, indar eta arduradun politiko batzuei istiluen ardura egozten ari dira, eta, bestetik, eskatzen dute gorroto delituagatik auzipetzeko Ertzaintzarekiko kritikoak diren herritarrek, edo hari errieta egiten diotenak.

Necesitamos un debate sereno y profundo sobre el modelo policial, y los servicios públicos deben disponer de los recursos suficientes. ELA está dispuesta a ese debate

Gorroto delitua ez zen definitu kritika soziala isilarazteko. Bestalde, adierazpen askatasunak babestu egiten du herritarrek poliziei agiraka egitea edo adierazpide injustuak, are zantarrak, erabiltzea. Tamalgarria da benetan sindikalismo korporatiboak azpikultura polizial jakin bati eustea, noiz eta uste genueneanhonezkerogaindituta zegoela.

Urtetan administrazio autonomikoek eraso egin diote ELAk Ertzaintzan ordezkatu izan duen klase-sindikalismoari. Oraingo egoeran eta antzekoan are nabarmenagoa da sindikalismo korporatiboa zein puntutaraino izan daitekeen botere politikoarentzat funtzionala, herritar gutxi batzuen arauhauste eta delituetan fokua jarriz eta pandemiaren kudeaketa politikoa ke-lainoz estaliz.

ELAk arbuiatu egin du lehendakariak eta beste arduradun politiko batzuek egin duten istiluen erabilpen politikoa, errelatoaren norgehiagoka puztu eta horrela etekin politikoa lortu nahi baitute; haatik, horrek ez dauka zerikusirik egungo gure herriko bizikidetza sozial eta politikoarekin.

Polizia-lana ez da erraza izaten eguneroko martxan; are gutxiago pandemia betean. Egunotan gertatu denak erronka jo die eragile politiko eta sozialei, baita herri-erakunde eta -botereei ere: polizia-ereduari buruzko eztabaidea lasai eta sakona egiteko premia dugu, eta zerbitzu publikoek behar adina baliabide izan behar dute eskura. Gu prest gaude eztabaidea horretarako. Behar baitugu. ■



“Hay que vacunarse”

La vacunación generalizada y, en especial, la de los colectivos de riesgo y sus contactos, reducirá los riesgos de la expansión de la enfermedad

> Nerea Ispizua

ELA, como organización que pone la vida y las personas en el centro, lo tiene claro: hay que vacunarse. “La vacunación generalizada y, en especial, la de los colectivos de riesgo y del personal que está en contacto con ellos reducirá notablemente el peligro de contraer la enfermedad, así como las posibilidades de contagiar a otras personas. La vacuna es fundamental para frenar el Covid-19”, responde **Pello Igeregi**.

responsable de Seguridad y Salud Laboral que, además, considera necesario garantizar el derecho de todo el mundo a acceder a la vacuna y apoya la solicitud para suprimir las patentes. “La salud es un derecho. No se puede aceptar la lógica de favorecer el negocio privado a costa de la salud, y más cuando esas vacunas se han conseguido en tan corto espacio de tiempo gracias a una inversión pública enorme”.

En relación a la campaña de vacunación, ELA reclama a los Gobiernos información, seriedad y rigor, ya que, una vez más, se han negado a negociar con los sindicatos ningún protocolo de actuación ni plan de vacunación de las plantillas de las residencias y de los servicios de salud. “Nos enteramos por la prensa de que iba a dar comienzo la vacunación del personal de Osakidetza y, en este momento, ni siquiera se nos había trasladado

protocolo alguno para realizar esa vacunación. La consejera Sagardui nos ha llegado a decir que no tiene por qué tratar ese tema con los sindicatos”.

Altos cargos de Osakidetza se cuelan en la vacunación

La falta de transparencia respecto a la vacunación, sus planes y protocolos no ayuda a convencer a las personas reacias a vacunarse, tanto en las residencias como en la propia Osakidetza, que haberlas, haylas. “Se ha dado ya la primera dosis de la vacuna a personal y usuarios de prácticamente todas las residencias de ancianos y acaba de empezar la del personal de Osakidetza. Y sí, tenemos constancia de que hay trabajadoras y trabajadores que se han negado a ponerse la vacuna”.

“Asmo onen adierazpenez gain, ez dago mahai gainean Osakidetzak bizi dituen arazoei irtenbidea emateko neurrik”

“Una de las propuestas de ELA es que, al no haber dosis suficientes para todo el mundo, se vacunaran primero quienes lo tienen claro para que el resto, más tarde, al ver que se trata de una vacuna segura fueran animándose a ello”, explica Igeregi, que achaca a la sobreinformación y al miedo el rechazo de las personas a vacunarse. “Las noticias de cargos de Osakidetza vacunándose, saltándose los protocolos deberían servir para que los más escépticos se convenzan con hechos de que las vacunas son seguras”, comenta con ironía.

Falta información, sober imposición

Y si la pandemia está dejando en evidencia los problemas estructurales de Osakidetza, la campaña de vacunación, aún más. Un proceso que hay que analizar en una doble dirección, hacia dentro, la



vacunación de los y las profesionales del sector; y hacia fuera, la del conjunto de la población.

Esther Saavedra, responsable de Osakidetza, explica que el proceso de vacunación supone un reto para el sistema sanitario, especialmente si tenemos en cuenta que lleva años infradotado y sobrecargado y que, en los últimos meses, se ha situado al borde del colapso ya que su tareas se han multiplicado: PCR, cribados masivos, vacunación de la gripe, vacunación del COVID, aumento de ingresos, sobrecarga de las UCI...

“No se ha reforzado el sistema para realizar el proceso de vacunación con garantías, ni siquiera se nos ha querido informar sobre cómo se va a organizar. Ya estamos viendo las consecuencias de la opacidad y la falta de información, planificación y refuerzo: el proceso de vacunación de la plantilla de Osakidetza está siendo un auténtico desastre y no se están cumpliendo los protocolos. Ello está derivando en la desprotección del personal que trabaja en primera línea contra la pandemia ya que, mientras en algunos centros y OSIs está vacunada prácticamente toda la plantilla, en otros, apenas se ha comenzado a vacunar a personal de primerísima línea como las urgencias. Las vacunas que se van recibiendo deben ser destinadas al personal que más riesgo soporta”.

A pesar de ello, Osakidetza sigue apostando por la imposición y la falta de información. “Más allá de las declaraciones de buenas intenciones, no hay encima de la mesa ninguna medida tendente a dar solución a los problemas que atraviesa Osakidetza, por eso no nos dejan otro camino que la movilización para exigir una negociación real y con contenidos”.

Respecto a la vacunación del personal de Osakidetza, el escándalo está servido. “Desde el Gobierno Vasco se dice que los protocolos de vacunación son claros y estrictos y que priorizan la inmunización de las personas vulnerables y más expuestas al riesgo. Sin embargo, no hemos sabido con tiempo ni el calendario de vacunación ni qué profesionales y servicios se protegerían de manera prioritaria”.

Los casos de Basurto y Santa Marina

Pero si eso era denunciable, la gota que ha colmado el vaso ha sido el nepotismo de algunos altos cargos, como el director gerente de Basurto y el de Santa Marina. “El 19 de enero, ELA ya denunció el malestar entre los trabajadores y trabajadoras del Hospital Basurto ya que los primeros vacunados y vacunadas no habían sido trabajadores/as de primera línea, sino determinadas jefaturas”. ▶



Esther Saavedra

Posteriormente, se ha sabido que el gerente de Basurto y otros miembros de su equipo –profesionales que no trabajan en la atención directa al paciente– se vacunaron en secreto a principios de enero, saltándose todos los protocolos de orden y prioridad fijados.

En el caso de Santa Marina, en contra de lo establecido en el protocolo, se decidió vacunar a toda la plantilla del centro (independientemente de su nivel de riesgo), incluido el gerente y otras personas que, de manera habitual, transitan por el hospital. Así, mientras en Santa Marina se ha vacunado incluso a personas que no hacen labor asistencial, en otros centros, personal de Urgencias, Emergencias o UCI, por ejemplo, siguen esperando su vacuna.

“Txertoekin gertatu denak agerian uzten du Osakidetza haientzat kortijo bat dela, eta nahierara egiten eta desegiten dutela”

“Es otra prueba de que Osakidetza es para ellos un cortijo, en el que hacen y deshacen a su antojo. Lo hemos visto con las irregularidades de la última OPE (enchufismo y filtración de exámenes) y se está corroborando con la campaña de vacunación”, denuncia Saavedra, que destaca, además, que lo sucedido con las vacunaciones ha traído, también, la dimisión de dos jefaturas de Debabarrena. ■

Santa Marina, ejemplo de la falta de planificación en Osakidetza

Esther Saavedra, responsable de ELA en Osakidetza

Es inadmisible que la consejera Sagardui haya intentado utilizar, dentro del desastre de planificación general, la vacunación de la representación sindical (que no debiéndose haberse producido, fue una directriz marcada por la dirección del centro de Santa Marina) para desacreditar a los sindicatos y al propio personal sanitario y esconder la deficiente gestión que está realizando.

Lo sucedido en Santa Marina es un ejemplo del descontrol, la opacidad y la falta de planificación con la que se está llevando a cabo el proceso de vacunación de la plantilla de Osakidetza. Según las palabras de la propia Consejera, además de contravenir el protocolo vacunando a personal que no debía haber sido vacunado en ese momento y al propio gerente, en Santa Marina se vacunó, además, a 4 delegados y delegadas sindicales, a 4 personas pertenecientes a servicios religiosos, a 2 personas externas de una empresa de vending y a 2 personas de una empresa de paquetería. El detalle de lo sucedido da buena cuenta del caos en el proceso de vacunación.

Esas vacunaciones nunca debieron producirse pero, si se produjeron, fue en cumplimiento del protocolo diseñado por la gerencia del Hospital Santa Marina y son, sin duda, consecuencia directa de la falta de negociación de los protocolos, la falta de información, la opacidad y el deficiente despliegue del proceso, cuya responsabilidad corresponde, en exclusiva, al Departamento de Salud y a la propia Consejera.

En relación con los delegados y delegadas sindicales, a los pocos días de comenzar las vacunaciones del personal de Osakidetza –que conocimos a través de los medios en un contexto de opacidad y falta de información–, en una reunión de salud laboral se informó a los representantes sindicales de que en Santa Marina la estrategia de vacunación era la de vacunar a toda la plantilla y también a todas aquellas personas que, de manera habitual, transitan por las instalaciones. Y ello, debido a las especiales características del mismo (atiende a pacientes de edad avanzada y ha sido *hospital covid*) y con el objetivo de proteger a todo el colectivo. Dentro de ese planteamiento se indicó que los delegados y delegadas sindicales también debían vacunarse, ya que son personas habituales en el centro, por lo que, para seguir haciendo esa labor con seguridad y proteger al hospital, debían vacunarse una vez que ya había finalizado la vacunación de toda la plantilla. Así, el delegado de ELA, que es personal de Osakidetza, siguiendo las instrucciones de Salud Laboral, procedió a vacunarse.

A la vista del descontrol en las vacunaciones, el 26 de enero, en la reunión de la Comisión Corporativa de Seguridad y Salud mantenida con la dirección de Osakidetza, ELA ya manifestó su postura de que las y los delegados sindicales, liberados a tiempo completo, en tanto en cuanto no realizan labor asistencial deben ser vacunados junto con el último grupo de prioridad destinado a estos trabajadores y trabajadoras, a saber, cumpliendo lo que dice el propio protocolo. Osakidetza, a posteriori, ha modificado el protocolo en el sentido solicitado. ■

CONSULTORIO JURÍDICO

SUBCONTRATAS: CERRADO UNO DE LOS COLADEROS DE LA TEMPORALIDAD

El 29 de diciembre el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una Sentencia que corrige la jurisprudencia anterior en materia de subcontratación que permitía el abuso de contratos temporales en empresas subcontratistas. Si repasamos el marco legal, el contrato indefinido es la regla y el contrato temporal la excepción. La contratación temporal queda reservada a los concretos supuestos regulados en la ley: sustitución de personas que están en situación de incapacidad temporal o excedencia, atención de picos de producción o cobertura de una necesidad temporal que no constituya la actividad principal de la empresa. El resto de contratos son de personal fijo. Hasta aquí la teoría.

Sabemos que la práctica es otra historia: según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (noviembre 2020), de un total de 1.449.810 contratos, solo el 8,84% (128.189) fueron indefinidos, mientras que el 91,16% (1.321.621) fueron temporales. Entre estos la palma se la lleva el contrato de obra o servicio determinado que supone el 44,2% de todos los contratos temporales registrados. Casi la mitad de los contratos temporales de obra o servicio se dan en el sector servicios.

La utilización abusiva de la contratación temporal en este sector ha estado amparada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que, desde finales de la década de los 90, admitía que, en la subcontratación de actividades, la duración del contrato del personal se ajustara a la duración del contrato de la empresa subcontratista con la empresa principal. En la práctica, esta jurisprudencia añadía una causa más a las previstas en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, al justificar la temporalidad del contrato laboral por la temporalidad del contrato mercantil entre empresa principal y subcontratista, haciendo caso omiso de la naturaleza del trabajo que realizaba la persona contratada. La nueva línea interpretativa que establece la Sentencia de 29 de diciembre cierra este coladero de temporalidad, al rechazar "*la limitación temporal de los contratos de trabajo en atención a los contratos mercantiles de las empresas*".

Esta corrección de criterio debiera servir para evitar que empresas de servicios a terceros desarrollen la práctica totalidad de su actividad a través de la contratación temporal, sin tener apenas personal fijo en sus plantillas. Como ha sentenciado el Tribunal Supremo, "*resulta difícil seguir manteniendo que la empresa pueda apoyar la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales*".

Puede ser aventurado adelantar que esta sentencia contribuya, como debiera, a una reducción significativa de la temporalidad de los contratos de trabajo. Pero es incuestionable que este nuevo criterio convierte en fraudulentos y, por tanto, en indefinidos, un número importantísimo de contratos temporales. Su reconocimiento como tales no debe esperar. Es de exigir una intervención eficiente de la administración, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Krisi berriari aurre egiteko erreza zaharrak

Eusko Jaurlaritzaren 2021eko aurrekontuek ez dute balio gizarteak dituen beharrei aurre egiteko; soilik %3 igo da

> Landeia

Otsailaren 11n Eusko Legebiltzarrak 2021. urterako aurrekontua aurrera atera zituen, Eusko Jaurlaritza osatzentzen duten bi alderdien babesarekin –EAJ eta PSE-EE–. ELAk aurrekontu hauen inguruko irakurketa ezkorra egiten du, krisi hirukoitz baten erdian gauden honetan –sanitarioa, ekonomikoa eta soziala– ez dituelako egoera honi aurre egiteko neurriak jasotzen.

Eusko Jaurlaritzak prestatu duen aurrekontu-proiektuan 2021erako 12.442 milioi euroren gastua aurreikusten da. Zorraren ordainari (983,2 milioi) eta herrilanen aurrerapenari dagozkion atalak kenduta, Jaurlaritzak 2021ean bere sailtarako 11.396 milioi euro izango ditu, hau da, soilik 2020ko aurrekontu

kontsolidatua baino 338 milioi euro gehiago (%3 eskasa).

ELAk idazkari nagusiak, **Mitxel Lakuntzak**, argi du hauek ez direla EAk behar dituen aurrekontuak. “Zehaztasun handiagoa eta inbertsio handiagoa behar dira egoerari aurre egiteko. Gure inguruko herrialde batzuk pandemiari aurre egiteko egiten ari diren ahaleginarekin alderatuz gero, konparazioa eskandalagarria da. Batez ere Eusko Jaurlaritzak dituen eskumenekin zerikusia duten partidak aztertu besterik ez dago. Beraz, ia ez dago ahaleginik, anekdota bat Alemania edo Frantzia bezalako herrialdeak erabiltzen ari diren Barne Produktu Gordinaren ehunekoari dagokionez. Eusko Jaurlaritzak kontsigna bat du: ahalik eta gutxien gastatu eta ahalik eta propaganda gehien erabili”.

Inbertsioan aurrekontuek jasotzen duen hazkundea txikia izateaz gain, nondik gatozen ere kontutan hartu behar da. “Azken urteetan osasungintzako edo hezkuntzako langileek greba eta mobilizazio ugari egin dituzte, eta horietan sektore horiek dituzten gabezia eta arazo estrukturalak salatu dituzte. Orain, pandemiarekin, urak gainezka egin du, baina arazoak eta gabeziak lehendik zetozen. Hau oso argi ikusten da Osakidetzan. Europar Batasunean, bataz beste, Barne Produktu Gordinaren %7a bideratzen da osasungintzara; Euskal Autonomia Erkidegoan kopuru hori %4,8a da. Europako bataz-besteko hori berdintzeko 1.800 milioi euro gehiago bideratu beharko lirateke osasungintzara”.

Lakuntza: “El Gobierno Vasco tiene una consigna: gastar lo menos posible y utilizar la mayor propaganda posible”



Egoera hau komponentzeko zerga sistemaren inguruko eztabaidea ireki behar da. “Zoritzarrez, herri honetan inork ez du eztabaidea hori ireki nahi. Zerga-erreforma bat eskatzen dugu, zerga-bilketa handituko duena, errenta altuek, kapitalak, ondareek eta enpresek beren mozkinengatik ordaintzen dituzten zergen igoera nabarmenaren bidez. Eusko Jaurlaritzak, eta, batez ere, EAJ-k, ez dute gai honen inguruan ezer jakin nahi. Presio fiskala Europar

Batasuneko bataz-bestekotik oso behera dago, hamar puntu beherago, baina hemen helburua gutxi batzuk ahalik eta zerga gutxien ordaintzea da. Eusko Jaurlaritzaren estrategia argia da, erreforma fiskalari uko egitea eta zorpetzearren alde egitea. ELA ez dago zorpetzaea epe laburrean tresna gisa erabiltzearen aurka, baina baldin eta atzetik B plan bat badu: zerga erreformari ekitea".

Lakuntza: "Es urgente una reforma fiscal que aumente la recaudación a través de un fuerte incremento de los impuestos que pagan las rentas altas, el capital, los patrimonios y las empresas por sus beneficios"

Ezkerreko alderdiek jarrera kritikoagoa faltan

Aurrekontuen inguruan jarrera kritikoago bat ez izatea leporatzen die Lakuntzak EH Bildu eta Ahal Dugu-Podemos alderdiei. "Badirudi ezkerreko alderdiek konplexu puntu bat dutela eta kosta egiten zaiela aurrekontu hauen aurkako jarrera irmoa azaltzea. Sakoneko irakurketa zorrotza faltan botatzen dugu. Ezkerreko alderdi horiek bat badatoz, adibidez, ELA planteatzen duenarekin, uste dugu jarrera irmoago bat izan beharko luketela. Bestela, amaieran, zeharkako gai partzialez hitz egiten amaitzen dugu, edo diru-partida zehatz batzuen inguruan. Uste dugu ez dela sakoneko kritika egiten".

"Ezkerrak alternativa oso argi bat defendatuko beharko luke. Sarri askotan ematen du ezberdintasunak ez direla horren nabarmenak, eta horrek askotan nahasmenerako bidea erraztu lezake". ■

El mantra de los presupuestos sociales

Mikel Noval, responsable de Política Social

Una vez más (y van...) el Gobierno Vasco ha sacado su máquina de propaganda, con los medios públicos de comunicación a la cabeza, para tratar de convencer a la población de la bondad de su proyecto de presupuestos. "Unos presupuestos sociales", repiten como si fuese un mantra. Y como argumento definitivo, "el 77,8% de este proyecto corresponde a políticas sociales. De nuevo, casi 8 de cada 10 euros se destinan a Salud, Educación, Empleo y Políticas Sociales", dice la nota oficial colgada en Ireakia.

No me parece que sea algo especialmente excepcional que el Gobierno Vasco, cuyas principales competencias son la Salud, la educación, el empleo y las políticas sociales dedique la mayor parte de su presupuesto a eso. Ya solo faltaría que encima destinase la mayor parte del presupuesto a otras cosas, en vez de a lo que son sus competencias básicas. Que casi el 80% de su presupuesto se destine a políticas sociales no quiere decir que sea un presupuesto social, simplemente es un reflejo de las competencias de ese gobierno.

Para ver si el presupuesto es social habría que ver si se da respuesta a las necesidades sociales existentes. Y eso no ocurre, ni de lejos. Son evidentes las carencias del sistema sanitario. Éstas han quedado más en evidencia con la pandemia, pero ya eran una realidad anteriormente. ELA presentó hace unos pocos meses un

informe que detallaba la situación de sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de medios humanos (muy por debajo de la media europea), las carencias de la atención primaria, o la escasa importancia que se da a la salud pública y a la prevención. Las carencias del sistema educativo son también estructurales. Y la política de recorte de las prestaciones sociales deja fuera de la cobertura del sistema a una de cada 3 personas en situación de pobreza, mientras que la RGI está sometida a recortes de más de 270 euros mensuales. Todo esto muestra que los presupuestos muy sociales no es que sean.

Esta conclusión se agiganta al comparar las dotaciones presupuestarias en Salud y Educación con los países de nuestro entorno. En ambos estamos a la cola europea. En Salud, para alcanzar la media europea, habría que destinar 1.810 millones más en el presupuesto del año 2021, lo que aumentaría esta partida en un 43%. En lo que respecta a educación llegar a la media europea supondría invertir 787 millones más, un 25% más de lo que pretende el Gobierno Vasco.

En definitiva, los presupuestos sociales se quedan para la propaganda, mientras que en nuestro día a día tenemos que sufrir las consecuencias de la opción del Gobierno Vasco, que no es otra que gastar lo menos posible, a costa de la calidad de vida de la ciudadanía, que en gran medida depende de la calidad de los servicios públicos, cada vez más deteriorados. ■

Trantsiziotik metamorfosira

Bizi mugimenduak datozen urteetarako bide-orria adostu du. Orain arte egindakoa azterturik, erronka berriak (digitalaren ondorioak eta etxebizitza) jarri dizkio bere buruari; hamar urtetan 20tik 700 militante izatera igaro da

> Xabier Harlouzet

Klima aldaketa justizia sozialaren ildotik borrokatzen duen Bizi mugimenduak "Trantsiziotik metamorfosira" 2020-2024 bide-orria adostu du bere azken biltzar nagusian. 6 hilabetez landu txostenean, Iparraldean gaindi iragan den eztabaidea, gogoeta eta trukaketa aberatsez osatuko prozesuari esker, lehentasuneko lan ildoak eta ibilmolde hobekuntzei buruzko erronkak finkatu ditu. Orain arte egindakoa azterturik, erronka berriak (digitalaren ondorioak eta etxebizitza) jarri dizkio bere buruari Bzik.

2009ko ekainean sortua, Bizi! 20 kidetik 700era pasatu da, azken lau urteetan, %60eko igoera ezagutuz. Kide kopuru horrek elkartearren aldarrikapenei Iparraldean nolabaiteko zilegitasuna emaiten dio. Kopuru horren emendatzea larrialdi klimatiko eta sozialaren kontzientzia hartzearen hedapenari, Biziren eraginkortasunari eta ez-ohiko egin-moldei bai eta ekintza irriigarri eta ikusgarriei lotzen da gehien bat. Bizi! egituratu da lan talde eta tokiko taldeetan (Xiberoa, Baxe-Nafarroa, Hego Lapurdi, etab.). Parte hartu du Iurrealdeko beste hainbat aktoreren ondoan, Ipar Euskal Herriko hainbat alternatiba zehatz eta iraunkorren

sortzean. Konduan hartua den eta garaipen zehatzak lortzen dituen tokiko aktore bat bilakatua da, horren bidez bere ekarpena egiten du trantsizio ekologikoaren arloko tokiko alternatiben ekosistemaren sendotzean.

5 urte COP21a eta Pariseko Akordioa eta gero

Duela urteak Biziko kideek mailukatzen dutena, beti aktualitatean da, 5 urte COP21a eta Pariseko Akordioa eta gero. Klimaren borroka, borroka guzien ama da, eta orain jokatzen ari da: nahiz eta saihestezinak diren fenomenoak orain martxan diren, hamarren bakoitza importantea da, izan ere, +1,5°C-ko mundua, +3°C-ko mundua baino guttiago piesago izanen baita. Hein guzietan jokatzen da: nazioarte mailan, Estatuen eredugarritasuna bultzatzeko eta egiazko justizia klimatiko baten

plantan ezartzeko; Frantziako Estatu mailan gobernuia herritarren bozaren entzuterat behartuz eta sistema jasangarri bateko lehen gidamarkak izan behar luketenak ezarriz; tokiko mailan, Iurrealdeak itxuraldatuz, eta bertan demokratikoki antolatzeko, berotzeko, mugitzeko, elikatzeko, besteei harrera egiteko.... beste molde batzuk esperimentatuz.

Bizirrentzat, bost urte hauetan, gobernuen ekintza ezak klima-erronka are handiago bilakatu du. Klimaren krisiaren inpaktuak gero eta usuago, bortitzago eta hiltzaileagoak dira. Trantsizio ekologikoa emekiegi joan da Parisko Akordioaren helburuak betetzeko. Alta, berotze globala 1,5 °C-ra mugatzea ezinbestekoa da, herritarren eskubideak errespetatzeko (osasuna, enplegu duin eta egonkorra, elikadura sano eta iraunkorra), aldi berean ekosistemak babesteko eta justizia klimatikoaren alde egiteko.

Bizi ha acordado la hoja de ruta para el periodo 2020-2024. Tras analizar lo realizado hasta ahora, se plantean nuevos retos como las consecuencias de lo digital o la vivienda. La hoja de ruta, aprobada en el último congreso, es el fruto de un proceso de debate que ha durado seis meses



Gizartea kontzientziatzea eta mobilizatzea

Bizirrentzat, herritarren mobilizazioak eginkizun bikoitza du: lehenik, herri mailako indar harremana eraikitzen du, erabakitzale politiko eta ekonomikoak hertsatuz, zerbait egitera behartzeko eta garaipenak lortzeko. Anartearen tokian tokiko erresistentzia egiten du Bizik klimari kalte egiten dioten proiektuak eragozteko, eta lurraldea aldatuz, gizarte ez hain kutsazaire, justuago, solidario, kooperatibo eta laketago baten bidea erakusten duten alternatibak modu masiboan garatuz. Hori, gehiengo politiko demokratikoa eraikitzeko, helburutzat duen aldaketak biztanleria osoa inplikatu behar duelako eta iraunkorra izan behar duelako.

Datozen 4 urteentzat erronkak

Ber bide-orri berrian, Bizik jarraian diren erronkei lehentasuna eman die:

- Lurraldearen metamorfosi ekologiko eta soziala zehatza bilakarazteko ekarpena, martxan diren alternatibei sustengua ekarriz eta Ipar Euskal Herriko Herriko Etxeen Herrien eta Hirigunearen mailako engaiamenduen jarraipena eginez.

- Masa mugimenduaren eraikuntza, alternatiben aitzinean emaitarekin bai eta ere agertzen ahal litaizken klima suntsitzaleak diren proiektuei erresistentzia egitearekin.
- Jadanik martxan diren hainbat proiekturen jarraipena, bereziki mugikortasunaren eta etorkinen gaiaren arloko sentsibilizazioa. Baino ere ekintza eremu berri batzuren abiatzea, etxebizitzaren eta digitalaren arloan.

Ekintza eremu berriak

Digitalari dagokionez, "etengabe emendatzen diren berotegi efektuko emisioak" dituzte jomugan, baita "teknologien gibelean den gizarte eredu" ere; "beti eta teknika gehiagorena, beraz, beti energia gehiago xahuturik". Nolaz ez, 5G teknologiaren eztabaidea sartzen da horretan.

Bizitegien ardatza, ardatz egituratzaile bezala ikusten du Bizik, bizitegiena, garraioari loturik delako, besteak beste. "Lurren gaineko presioa, bizitegien kalitatea, turismoaren eragina, eta horiei lotu gas emisioak" angelua erabiliz.

Antolaketa hobetu

Trantsziotik metamorfosira lau urteko txosteneko laugarren atala mugimenduaren antolaketari buruzkoa du osoki Bizik. "Biziren antolakuntza eta funtzionamendua hobetzea" deitu duena. Kide berriak egin, horien harrera ona, jarraipena eta formazioa bermatu, gobernantza hobetu, lantalleak indartu eta egonkortu jarri ditu betekizun gisa.

Alda, etorri berria

Alda jendarte herrikietako jendetza, familia eta pertsonen interes eta xedeak defendatzen dituen elkartea aurkezta zuten joan den larrazkenean, Baionan, jendei beren ahalaren berreskuratzea ahalbidetzea da, eta beren bozaren entzunazaraztea ahalbidetzeko. Sortzaileetan agertzen dira, besteak beste, Biziko arduradun ohi eta gaur egungo kide batzuk.

Biziko belaunaldi berriko arduradunek begi onez ikusi dute. Ez dute uste indarren aldetik batak besteak ahuldu dezakeenik. Alderantziz, iniziatiiba berri honek beste dinamika bat sortuko du, jende eta militantzia berriak ekarriz. Garaian Euskal Moneta ekartearerin gertatu zen bezala, Bizikoek parte hartu zuten abiarazten. ■



Zoriontsu izateko, sindikalizatu

Euskal Herriko eta nazioarteko hainbat ikerketek agerian uzten dute sindikatuen jarduna ezinbestekoa dela langileen lan eta bizi baldintzak hobetzeko. Sindikalizatutako langileak sindikalizatu gabekoak baina zoriontsuagoak dira eta estres maila txikiagoa dute.

> Aiala Elorrieta

Badakizue sindikalismoa bizi ongizatearekin eta zoriontasunarekin lotuta dagoela? Gu konbentxituta gaude horretaz. Epaitegietan irabazitako sententzia batek, lan-osasunean hobekuntza galantak izatea ekar dezake (Donostia metroa). Negoziaketa irmo edota greba baten ondorioz lortutako hitzarmen duin batek, langile-klasearen lan eta bizi baldintzak hobetzen dituzte (Irurtzungo Puertas Dile). Bai eta frontoian baldintza hobeagotan jokatzeko ere! Gainera, antolatuta gauzak alda daitezkeela barneratzeak, langileak boteretzen ditu. Galdetu bestela erresidentziako emakumeei!

Zalantzak gabe, sindikalismoa bizitza hobeak eraikitzeko tresna da, baldin eta langile-klasearen eskura dagoen tresna erabilgarria izaten jarraitzen badu. Gainera, bizitzak hobetzen jarraitzeko eraberritu beharra daukagu. Eraberritzeak kanpora begiratzea exijitzen du: kanpora beste lurralde batuetan sindikalismoa zertan ari den ikusteko, eta kanpotik ere guk egiten duguna nola ikusten duten ulertzeko. Fundazioan ere, faltan bota izan ditugu langile mugimenduei fokua jartzen dieten ikerketa lanak: kanpora begira eta barrura begiratzen lagunduko liguketenak. Bilaketa ez da xamurra izan eta lekutara joan behar izan genuen, Quebec-eraino, **Christian Lévesque** eta **Gregor Murray** ikerlariak ezagutu ahal izateko. Gerora, **Christian Dufour**, **Adeleide Hege**, **Melanie Dufour-Poirier** eta **Blandine Emilien** ikerlari zinez interesgarriekin topo egiteko plazera izan dugu, egun bidelagun ere ditugunak.

Azkenaldian ospatzeko moduan ere bagaude eta zuekin partekatu nahi genuke. Ospatzeko da, esate baterako argitaratu berri dugun *Psikologia eta sindikatuak* artikulua. **Bernice Lott** (Rhode Island Unibertsitateko) psikologoak, auzi oso interesgarria plazaratzen du bere lanean: sindikatuak onuragarriak direla badioten datu enpírikoak egon badaude, zergatik

psikologia bezalako zientziak batek ez dio behar bezalako arreta ematen lanaren munduari? Sindikatuek merezitako arreta eta prestigioa beharko lukete psikologiaren aldetik. Zergatik dago itsu psikologia sindikalismoa eta langile-klasearekin lotutako gaiekiko?

Artikuluan zehar Lottek aipu ugari txertatzen ditu, bere tesi sostengatzen dutenak: sindikatuek langileen bizitza eta zoriona hobetzen dutela. Aipuetako bat hona ekarriz: "Afilazio sindikalak depresio eta tristurarekiko kontrako erlazioa du eta afiliatutako langileek sindikatuz gabeko langileek baino zoriantasun maila handiagoak eta estres maila txikiagoak erakusten dituzte". Era berean, sindikalismoa autoestimuarekin, boteretzearekin, demokrazia maila handiagoarekin, parte-hartza handiagorekin, emakumeen mugimendu antolatuekin lotzen duten pasarte esanguratsuak ere jasotzen ditu.

Las personas con afiliación sindical muestran mayores niveles de felicidad y menores niveles de estrés que las no sindicalizadas

Goraipatzeko da ere, EHuko ikerketa talde batek abian jarri duen lana. Abiapuntua: Erakunde-psikología, zientzia den neurrian, onuragarria izan daiteke jendarte osoarentzat. Enpresaburuek beraien alde erabiltzen dute, erabiltzen al du langile mugimenduak bere interesak defendatzeko? Galdera horren bueltan erantzunak bilatu nahian, ikerketa martxan jarri dute. Akaso, erakunde sindikalek Erakunde-psikologiari buruz duten irudia, distortsionatua izaki, oztopo bat da, erakunde-psikología eta erakunde sindikalaren arteko harremanari zukua ateratzeko. Alegia, erakunde-psikología geure alde erabiliko bagenu? Hortaz, agian eraberritze horretan, erakunde psikología akiuilu izan liteke.



Honekin lotuta, badugu adibide bat eraberritzte sindikala eta psikología lotzen dituena. Melanie Dufour-Poirier CRIMT-eko ikerlaria (Quebec) gurean izan genuen 2017an. Ahozabalik entzun genituen bere etorkizunerako augurioak: "Ekonomi Lankidetza eta Garapenerako Erakundeko herrialdeetan langileen %35 inguruk arazo mental arruntak edo larriak nozitzen ditu (2012ko datuak). Osasunaren mundu erakundeak aurreikusten zuen 2020rako depresioa izango zela laneko ez-gaitasunerao arrazoi nagusia". Datuen horien artean kokatu zuen ordezkarri sozialen figuraren azalpena. Ordezkarri sozialak, sindikatuko kideak dira, lan zentroan dabiltsanak, baina beraien zeregina da arrisku psikosozialen aurrean jendea laguntzea. Gisa honetako tresnak asmatu beharko ditugu geuk ere akaso, pandemiarekin biziagotu diren arrisku psikosozialen aurrean zerbait egin nahi badugu.

Euskal Herriko egoera aztergai

Hirugarren poz bat ere badugu hona ekartzeko: Euskal Herriko Kontrabotereko sindikalismoari merezitako lekua eskaintzen dion artikulu akademiko baten argitalpena. Ikerketa Britania Handiko Lan Harremanetarako Egunkariak (*British Journal of Industrial Relations*) publikatu du. Bertan, **Jon Las Heras** eta **Lluís Rodríguez Algans** ikerlariek, kontraboterea eta eraberritzea estu lotuta doazela

erakusten du, datu enpirikoetan sostengatuta.

Datuek, besteak beste, Europaren greba egun gehien egiten den herrialdea garela erakusten dute. Greba egun kopuru handiaren atzean ELA, LAB, ESK eta Steilas sindikatuen jarduna dago, gatazkei aurre egiteko bide ezberdinak, *elkarrikzeta sozialaren* sindikatuei kontrajarria dagoena. Ikerlanak gure sindikatarentzat altxor diren gakoak erdigunean jartzen ditu: autofinanzaketa, afiliazioaren garrantzia, erresistentzia-kutxa, autonomia politikoa, antolakuntza tresnak eta baliabide sindikalak, eraberritza, besteak beste.

El sindicalismo, si quiere seguir siendo un instrumento útil al alcance de la clase trabajadora, tiene que construir mejores vidas

Hurrengoetan ere izango dugu zuekin zer ospatu. Goiko lerroetan jasotako adibideek, berretsi egiten digute jakin bagenekeiak: sindikalismoak bizitzak hobetzeko balio duela. Are gehiago, ikerketa hauek nolabait, sindikalismoa inguratu egiten dute. Eguneroakoan, kaleetan, lantokietan eta gure bizitzetan ukiparri den hori guztia, borobildu egiten dute. ■



Azken asteetan gora egin dute enplegua erregulatzeko espedienteek aeronautikaren sektoreko enpresetan

“Abaguneko arazo bat egiturazkoa bihurtu nahi dute”

Aernnova, Alestis, Aciturri, ITP, PCB, Mtorres, Lauak, Burdinberri, Nuter, IDEC, DMP, Metraltec, Auxia... Asko dira azkenaldian Euskal Herri osoan zehar aeronautikaren sektorean enplegua erregulatzeko espedienteak aurkeztu dituzten enpresak. Aipatutako enpresa guzti hauek badute gauza bat komunean: azken urteetan dirutza irabazi ostean, Covid-19ak sortutako pandemia baliatu nahi dute lan-baldintzak okertu eta irabazi itzelekin jarraitzen. Hala dio loritz Iglesiasek, ELAk Arabako metalean duen arduraduna; sektoreko enpresa askok herrialde horretan dituzte lantokiak.

“Begi-bistakoa da azken hilabeteetan nabarmen jaitsi dela sektorean produkzioa, eskaera asko atzeratu egin dira. Baino bi gauza azpimarratu behar dira. Batetik abaguneko egoera da, egiturazkoa bihurtu nahi duten arren. Egungo osasun krisiari buelta ematen zaionean orain bertan behera geratu diren hegazkin eskaera asko itzuli egingo dira. Eta hau ez diogu guk bakarrik, enpresa hauek ere onartzen dute hori horrela dela. Bestetik, azken urteetan dirutza izugarriak irabazi dituzten enpresez mintzo gara, eta enpresa hauek badaukate egungo egoerari eusteko gaitasun ekonomikoa”.

Egoera honen aurrean langileak aurrera eramatzen ari diren borrokak goraipatzen ditu loritz Iglesiasek. “Ez dago borrokatu besterik. Langileak horretan ari dira, eta ematen ari diren erantzuna txalogarria da. Baino, era berean, erantzukizunak eskatzeko ordua da. Batetik administrazio publikoari, urte hauetan milioika euro publiko eman dizkietelako enpresa hauei. Bestetik, patronalari eta enpresa hauen zuzendaritzei. Onartezina da izugarritzko dirutza irabazi duten enpresa hauek ehunka lagun kaleratu ahal izatea ia musu-truk”.

En la aeronáutica no sobra nadie

Ioritz Iglesias, responsable del metal en Araba

El sector aeronáutico es un sector estratégico, semi público y financiado con un gran capital público. Es un sector dominado por grandes compañías con capital público. En Europa Airbus es la empresa principal, pero también hay otras como Embraer, Bombardier o Boeing. Son grandes empresas, enormes, que han obtenido beneficios escandalosos los últimos años. Por debajo de ellas están empresas como Aciturri, Aernnova, Alestis o ITP, que tienen detrás a fondos de inversión buitre, empresas piratas y demás multinacionales, con un único objetivo: dar ganancias todos los años y repartirse beneficios y dividendos. Empresas que han tenido en la creación y durante el transcurso de los años el empuje de dinero público. Y después están las PYMES que trabajan para estas últimas, de las que el tejido industrial de Euskal Herria está lleno. La tónica general es que en los últimos años todos han ganado dinero, mucho dinero.

En esta situación sanitaria, derivada del Covid-19, es evidente que hay una bajada de producción. Está claro que es un sector tocado, no tiene sentido negarlo. Pero tampoco se pueden negar las ganancias obtenidas en los últimos años, ni que la crisis sanitaria va a ser temporal. El sector aeronáutico no está en una situación de reconversión, no es un sector con perspectivas malas o a la baja. Los aviones que se iban a hacer se han visto atrasados, nada más. Por tanto, las medidas han de ser coyunturales.

Es este nuestro argumento en todas las negociaciones y las propias empresas así lo reconocen. Han reconocido en sus ERE y despidos,

en el caso de Alestis y Aernnova, por ejemplo, que esto volverá y que es posible que necesiten a los trabajadores despedidos en un futuro creando para ello bolsas de trabajo.

Lo que están haciendo es aprovecharse de la coyuntura para sus manejos empresariales, y cuando se reinicie el trabajo del sector maximizar sus beneficios con todas las medidas que se hayan llevado a cabo. Esta situación les viene de perlas para llevar al cabo los planes que tenían previstos: ventas, fusiones, deslocalizaciones... En la Aeronáutica no sobra nadie De sobrar sobran los fondos de inversión, empresas piratas y gobiernos ausentes a los problemas de la clase trabajadora de la aeronáutica.

No hay política industrial

Debemos pedir implicación a las administraciones. Hablamos de un sector ayudado con dinero público, por lo que tenemos que exigir garantías de empleo. Además, las administraciones tienen la capacidad de plantear un Plan Industrial serio para el sector. Y, por supuesto, debemos dirigirnos a las empresas. No podemos caer en privatizar las ganancias, que ya se han repartido a modo de dividendos y beneficios en los últimos años, y socializar las pérdidas. Y menos cuando las grandes empresas pueden aguantar un tiempo en esta coyuntura. Hay soluciones, como crear un fondo con el dinero público destinado a las empresas y sus enormes beneficios. No olvidemos que son empresas que en muchos casos no pagan en impuestos de sociedades ni una décima parte de sus beneficios.

Solo nos queda la lucha sindical y exigir una Política Industrial seria. Estamos en manos de fondos buitres, empresas piratas y administraciones pasotas, pero con unos trabajadores y trabajadoras dispuestos a luchar que han demostrado la dignidad de la clase obrera. Lo que pretenden es seguir como hasta ahora pero con mayores ganancias, debido a lo que está facilitándoles hacer la crisis sanitaria. ¡A luchar! ■



la 600 greba egun hitzarmen propio baten defentsan

Novaltiako langileek urte eta erdi pasata daramate graba mugagabea, ia 600 egun. 2019. urteko uztailaren 22tik, hain zuzen. 2017an euren hitzarmen kolektiboa iraungi zen. 2019an zuzendaritzak hitzarmena berritzeko mahai aldebakarrez apurtea erabaki zuten, langileei Estatu-mailako hitzarmena aplikatzeko. Novaltiak langileak prekaritatera zigortu nahi zituela ikusita, langileek greba mugagabea deitu zuten, helburu hauekin: hitzarmena berreskuratzea, eskala bikoitzak kentzea, azpikontratazioa mugatzea eta soldatzaigoera handiak.

Euskal Herriko botika banatzailerik handiena da Novaltia. Bere egoera ekonomikoa oso ona da, urtero dirutza irabazten du. Hala ere, soldatarik baxuenak ez dira hilean 950 eurotara heltzen. Borroka gogorra daramate Novaltiako langileak. Batetik negoziatzeko borondaterik ez duen empresa farmazeutiko bati aurre egin behar diote. Eta, bestetik, Lan Ikuskaritzari. Adibidez, 2019ko ekainetik 2020ko urtarriera arte, enpresak Aldi-Baterako Langileen Enpresaetako langileak kontratatu ditu gredulariak ordezkatzen. Lan Ikuskaritzak, nahiz eta horren berri izan eta enpresak Novaltian greba egiteko eskubidea urratu duela jakin, ez du ezer egin nahi izan.

Ez da erraza urte eta erdi baina gehiagoko greba bat aurrera eramatea. Hala ere, langileak indartsu daude. Euren arteko elkartasuna izugarria da. Eta, gainera, ELAren laguntza osoa dute. Horren lekuko, urtarriaren 22an Bilboko Kaleetan egin zen manifestazioa. Mugikortasun arazoei eta euriteei aurre eginez, sindikatuko ehunka militante atera ziren kalera Novaltiako langileei babesa ematera.

ELA elimina la brecha salarial de las trabajadoras de limpieza de las dependencias municipales de Zarautz

ELA y la empresa OHL Servicios-Ingesan firmaron el 16 de febrero un nuevo convenio de empresa de aplicación entre las trabajadoras que prestan servicio en las dependencias municipales de Zarautz (Gipuzkoa). El nuevo convenio tiene una vigencia de 5 años (2020-2024) en los cuales se garantiza una subida del IPC + 1,3 %, con un suelo del 2,3 %. Con este nuevo convenio se elimina la brecha salarial que sufrían las trabajadoras, que ahora contarán con un sueldo anual de 24.216,9€ en 2021. El convenio de limpieza de las dependencias municipales de Zarautz es uno de los convenios de limpieza de referencia en Gipuzkoa, habiendo conseguido eliminar la brecha salarial en comparación con la limpieza viaria y garantizando subidas durante 5 años más.



Idoia



Iraia



Lore



Raquel



Idoia



Edurne



Lucia



Begoña

PANDEMIA ETA HEZKUNTZA SAILAREN AURKA BORROKAN

Lucia Puertasek 25 urte daramatza eskola publiko baten jangelan lan egiten, 1995tik. Edurne Gorostigak, 7 urte gehiago, 32. Idoia Díaz de Tejada Cocina Central Magui enpresako langilea da Gasteizko San Martin eskolan. Iraia Mendozak Tamar enpresarentzat egiten du lan, kasu honetan Gasteizeko Ibaiondo zentroan. Idoia Rodríguez Auzolagun enpresako langilea da; Sasoeta Ikastolako haurrei jaten ematen die. Lore Aranzabalek ere Auzolagunen ari da lanean, Urkizu zentroan. Raquel Caballero Astur Servicios enpresako langilea da 2007tik, Eskola Garraioaren sektorean. Begoña Corres, Iraia Mendoza eta Idoia Rodriguezek enpresa bereko langileak dira, CIDI. Hirurak eskola garraioko sektoreko langileak dira, Araban eta Gipuzkoan.

Lucia, Edurne, Idoia, Iraia, Idoia, Lore, Raquel eta Begoña Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako jantoki eta eskola-garraio sektoreko langileak dira. Urtarrilaren 27 eta 28an greba egin zuten. Otsailaren 22an eta 23an ere hala egingo dute. Izan ere, ikasturtea irailean hasi zen arren oraindik ere Hezkuntza sailak ez ditu euren jarduna modu seguruan egin ahal izateko neurriak hartu. Egunak joan egunak etorri ikusten dute Hezkuntzak uko egiten diela euren aldarrikapenei.

Gehiegizko ratioak, segurtasun distantzia nahikorik ez izatea, ikasleen taldeen egonkortasun eza, autobusen aireztapenean edo babes neurriean gabeziak... Langileek osasunerako duten eskubidea auzitan dago. Euren osasuna dago jokoan; horregatik ari dira borrokan.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129