Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Urtarrila-Otsaila 2022 Enero-Febrero | Nº 244 Zenb.
ELA EUSKAL SINDIKATUA

Estamos a tiempo de parar la reforma laboral

Urtarrilak 30, mobilizazioak Hego Euskal Herriko hiriburuetan lan erreforma honi EZ esateko

"La reforma laboral cumple con lo exigido por la patronal"

> Nerea Ispizua

Estamos a tiempo de parar la reforma laboral. Por ello, el 30 de enero ELA, LAB, Steilas, ESK, Etxalde e Hiru han convocado a las 12:00 manifestaciones en Bilbao (Sagrado Corazón), Donostia (Alderdi Eder), Gasteiz (Plaza Bilbao) e Iruña (antigua estación de autobuses) bajo el lema "No a esta reforma laboral". Además, la víspera de que la reforma llegue al Congreso, habrá concentraciones ante los centros de trabajo

Según han publicado diferentes medios de comunicación, el 3 de febrero se tramitará en el Congreso de los Diputados, en Madrid, el Real Decreto-Ley mediante el cual fue aprobada la reforma laboral pactada por el Gobierno español, CCOO, UGT y CEOE a finales de 2021. Por este motivo, ELA, LAB, Steilas, ESK, Etxalde e Hiru han convocado manifestaciones el 30 de enero en las capitales de Hego Euskal Herria, bajo el lema '*No a esta reforma laboral*'. Así mismo, han convocado concentraciones ante los centros de trabajo en la jornada previa a su votación en el Congreso. El objetivo de estas movilizaciones es socializar el rechazo a esta reforma laboral, al despido fácil y barato y defender el marco propio de relaciones laborales.

El Gobierno español –PSOE y Unidas Podemos– repitió hasta la saciedad que iba a derogar las reformas laborales impuestas por Zapatero y Rajoy, que tanto han perjudicado a la clase trabajadora durante esta última década. Sin embargo, sus promesas quedaron en papel mojado al despedir el año con un acuerdo en la Mesa de Diálogo Social con la CEOE, UGT y CCOO que valida los aspectos más regresivos de las reformas de 2010 y 2012 a cambio de mejorar ligeramente algunos aspectos de la legislación actual.

La trampa de la las mess del diálogo social

El despido fácil y barato que tanto ha precarizado el mercado laboral los últimos años, la capacidad de los empresarios de modificar y empeorar de manera unilateral las condiciones de trabajo y la estatalización de la negociación colectiva –el no blindaje de los convenios que se negocien tanto en la CAPV como en Navarra– siguen vigentes.

La conclusión de lo sucedido es clara: las mesas de diálogo social son una trampa para la clase trabajadora, un tesoro para la patronal y una coartada para los gobiernos.

Erreforma jendaurrean saltzeko, esaten dute kontratazioetan eta ultraktibitatean aldaketak adostu dituztela. Eta egia da. Baina esaten ez dutena da gainontzeko eduki guztia bere horretan utzi duztela. Ondorioz, Rajoy eta Zapateroren lan erreformek indarrean jarraituko dute

Sin embargo, todavía no está todo perdido. El Real Decreto-Ley mediante el cual se ha aprobado esta reforma laboral tiene que ser ratificado por el Congreso de los Diputados, en Madrid, el 3 de febrero. Y en ese trámite, los votos del PNV y EH Bildu pueden ser vitales. Por eso, ELA pide a los y las parlamentarias vascas que voten NO a esta reforma laboral y fuercen su retirada, la única vía para avanzar en la derogación de las reformas laborales impuestas por Zapatero y Rajoy en 2010 y 2012.

Decepción

La reforma laboral pactada por el Gobierno español, CCOO, UGT y CEOE mantiene el esqueleto de las reformas laborales de 2010 y 2012. Preocupan especialmente dos elementos. Por un lado, mantienen el marco estatal impositivo en la negociación colectiva, y no dan seguridad jurídica a los convenios que negociamos en Hego Euskal Herria. ELA exige el derecho a negociar las condiciones laborales de las y los trabajadores vascos sin ninguna injerencia externa. También pedimos que los convenios sectoriales sean el suelo en todos sus puntos, no sólo en salarios.

Por otro lado, esta reforma no ha cambiado los procedimientos de despido. El despido fácil es un instrumento de precarización e incertidumbre para las y los trabajadores; por eso la patronal ha vetado su modificación. ▸

Esta reforma, tal como ha sido acordada, supone una oportunidad perdida para la consecución de nuevos derechos, siendo de especial gravedad que no recoja la equiparación total de las trabajadoras del hogar y cuidados con el resto de las personas asalariadas: permanecen excluidas del Régimen General de la Seguridad Social y, por tanto, carecen de derechos básicos como la huelga o la prestación por desempleo, ni les afecta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tampoco asegura esta reforma que las plantillas de las subcontratas tengan los mismos derechos que las de la empresa principal, ni que los despidos colectivos (ERE) tengan control administrativo, ni que se recuperen los salarios de tramitación...

Indargabetzea beharrezkoa da, arrazoi sindikalengatik eta arrazoi demokratikoengatik ere. Hemen beste gehiengo bat dago, eta hori errespetatzea ezinbestekoa da. Estatuko hitzarmenen aurrean hemengoei lehentasuna ematea oinarrizkoa da, eta horretarako berme juridikoa behar da, orain ez dagoen bermea

Estamos a tiempo de parar esta reforma hecha a la medida de la patronal. **¡El 30 de enero, a la calle! Lan erreforma honi, ez! Denok kalera!** ■

MOBILIZAZIOAK

» Urtarrilaren 30ean, 12etan, manifestazioak:
Gasteiz: Bilbao Plaza. Bilbo: Moyua. Donostia: Alderdi Eder. Iruña: Autobus geltoki zaharra.

» Elkarretaratzeak enpresen aurrean lan erreformaren bozketaren bezperan.

>NO!< A ESTA REFORMA LABORAL

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Reformas 2010 - 2012 PSOE - PP	Lo que supondría la derogación	¿Ahora cambia algo?
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO 33 DÍAS AÑO X 24 MESES	INDEMNIZACIÓN 45 DÍAS AÑO X 42 MESES	NO
DESPIDOS COLECTIVOS (ERE) SIN CONTROL ADMINISTRATIVO	DESPIDOS COLECTIVOS (ERE) CON CONTROL ADMINISTRATIVO	NO
DESPIDOS OBJETIVOS POR PREVISIÓN DE PERDIDAS EN LA EMPRESA	SÓLO TRAS PERDIDAS ECONÓMICAS REALES DE LA EMPRESA	NO
POSIBILIDAD DE QUE LOS CONVENIOS DE EMPRESA EMPEOREN EL SECTORIAL	LOS CONVENIOS DE EMPRESA SÓLO PUEDEN MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO	A MEDIAS, SOLO EN LOS SALARIOS
QUE LAS PERSONAS DESPEDIDAS NO PERCIBAN LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN POR DESPIDO	RECUPERACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN	NO
LOS CONVENIOS ESTATALES PUEDEN LIMITAR O IMPEDIR LA NEGOCIACION DE CONVENIOS EN EUSK'AL HERRIA	LOS CONVENIOS FIRMADOS EN EUSK'AL HERRIA TENDRÍAN PRIORIDAD SOBRE LOS ESTATALES	NO
ULTRAACTIVIDAD DE CONVENIOS DE UN AÑO	ULTRAACTIVIDAD INDEFINIDA	SI
POSIBILIDAD DE INCUMPLIMIENTO DE CONVENIOS POR PARTE DE EMPRESAS	NECESIDAD DE ACUERDO PARA MODIFICAR EL CONVENIO	NO
MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR DECISIÓN UNILATERAL DE LA EMPRESA	MOVILIDAD GEOGRÁFICA LIMITADA DEL PERSONAL	NO
POSIBILIDAD DE QUE LAS EMPRESAS IMPONGAN UNILATERALMENTE EL 10% DE LA JORNADA	FLEXIBILIDAD SÓLO MEDIANTE ACUERDO	NO
LA EMPRESA PUEDE MODIFICAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	MODIFICACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SÓLO POR ACUERDO	NO

“Votar no a la reforma laboral es la manera más eficaz de luchar por su derogación”

El secretario general recuerda que ELA defiende la alternativa frente al diálogo social de CCOO y UGT, que son “los peones para que el Gobierno pueda incumplir su programa”

> Landeia

Los firmantes del acuerdo de la reforma laboral (Gobierno español, CEOE, UGT y CCOO) dicen que es una reforma que recupera derechos ¿Por qué se opone entonces ELA?

Estamos en la peor de las hipótesis. A cambio de modificar solamente algunos puntos y de una manera muy limitada (contratación, ultractividad...) han acordado no derogar las reformas laborales de Zapatero y Rajoy. En un análisis jurídico de la reforma, se comprueba claramente que han pactado que casi todo siga igual. El vaso no está ni medio lleno.

¿Qué es lo que más preocupa de esta reforma?

Hay tres grandes bloques que no han tocado: los despidos (indemnizaciones, causas, tramitación de ERE); el poder que Rajoy concedió a las empresas para realizar unilateralmente cambios en las condiciones de trabajo; y la amenaza que supone que los convenios estatales tengan prioridad sobre los convenios provinciales.

“Sanchezen Gobernuak, UGT eta CCOOrekin batera, bi urte behar izan ditu Zapateroren eta Rajoyren erreformak ez direla indargabetuko adosteko”

La CEOE, entonces, tiene motivos para estar de celebración....

Esta reforma que pretenden aprobar es, por desgracia, un triunfo de la patronal.

La vicelehendakari Mendia o el presidente de Confebask han afirmado que ahora mismo ya se garantiza la prioridad de los convenios de Euskal Herria con respecto a los del Estado...

Saben perfectamente que no es así. No me creo que los servicios jurídicos de Confebask estén tan despistados. En el caso de la vicelehendakari cae incluso en una contradicción al reconocer que ha trasladado a la ministra Yolanda Diáz que recupere la prioridad de los convenios vascos ¿En qué quedamos? Por cierto, ¿que dice el Lehendakari de la reforma laboral? Ya el verano pasado alertaba de que era peligroso derogar la reforma laboral.

“Elkarrizketa soziala tranpa bat da sindikatuentzat, altxorra patronalarentzat eta koartada bat programa ez betetzea bilatzen duten gobernuentzat”

UGT y CCOO dicen que si no se aprueba nos quedamos con la reforma de Rajoy...

Pero si eso es lo que quieren aprobar. Como reconoce la patronal:

se mantiene la esencia de lo que hizo Rajoy. En nuestro caso y en coherencia con nuestra trayectoria seguimos siendo claros: hay que derogar esas reformas, no maquillarlas.

ELA ha sido muy critico con el Gobierno español ¿La Ministra Yolanda Díaz ha supuesto una decepción?

Más que decepcionado, nos ha mentido. Lo ha hecho reiteradamente anunciando que iba a derogar la reforma. Ella y también el PSOE. Lo que se hace en la práctica es consolidar la reforma del PP, dar el visto bueno y enterrar la reivindicación de su derogación. Cincuenta días son los que el gobierno del PP necesitó para aprobar la reforma laboral de 2012. El Gobierno de Sánchez (PSOE-Unidas Podemos), junto a UGT y CCOO, ha necesitado dos años para acabar pactando que esa reforma laboral no va a ser derogada. La lectura política es muy importante: hay una sumisión política y sindical a un poder económico y patronal que tiene como consecuencia que el llamado "gobierno más progresista en la historia del Estado" abandone una agenda de cambios sociales y laborales.

Un clásico en las preguntas que se hacen a ELA en nuestro país es por qué no participa en las mesas de diálogo social. ¿Tanto cuesta sentarse en esas mesas?

El diálogo social es una trampa para los sindicatos, un tesoro para la patronal y una coartada para los gobiernos que buscan incumplir su programa. La patronal parte con ventaja en esas mesas. ¿Por qué razón la patronal iba a renunciar a una reforma laboral como la actual que les ha dado toda clase de ventajas? Sería absurdo. Lo que la patronal ha hecho es sencillamente hacer valer su posición de privilegio ante un gobierno sin determinación ni coherencia política y unos sindicatos sin otra alternativa que la de limitarse a sentarse en esas mesas. Ha quedado muy en evidencia que el llamado diálogo social se ha utilizado por PSOE y Unidad Podemos para incumplir su programa electoral. Han repetido hasta la saciedad que iban a derogarla. De esos incumplimientos de la *izquierda* nace el descrédito y la desafección política.

¿Qué puede pasar los próximos días?

Lo que está claro es que el Gobierno de Sánchez va a hacer todo lo posible por conseguir los votos para la convalidación de la reforma y finiquitar el debate. Es un despropósito, PSOE-Unidas Podemos primero incumplen su programa, después negocian a espaldas de estos partidos en las mesas de dialogo social y finalmente les piden que voten a favor. Los partidos del llamado *bloque de gobernabilidad* están obligados a sacar conclusiones de este modus-operandi del Gobierno.

¿Qué se puede esperar de los partidos vascos en el Congreso?

Está claro que la vía más efectiva para mantener viva la posibilidad de la derogación de la reforma laboral es rechazar este decreto. Por eso les pedimos que voten que no. Es lo que insistentemente hemos exigido a PNV y EH Bildu. Si el Decreto no se convalida sigue existiendo una oportunidad, la aprobación es dar por buenas, en términos generales, las reformas de Rajoy y Zapatero.

Con todo esto, ¿no se daban las condiciones para una huelga general?

En opinión de ELA sí se daban esas condiciones, y así se lo trasladamos a LAB. Cuando conocimos el contenido de la reforma, a finales de diciembre, LAB decidió descartar la opción de la huelga. Y pocos días depués, el Gobierno aprobó el decreto que aún debe validar el Congreso.

Solo desde finales de diciembre conocemos el contenido y los plazos de esa reforma, algo que siempre ha sido muy importante para ELA. Por todo ello, ELA considera que en enero había una oportunidad de convocar una huelga general contra la reforma.

"Erreforma aztertuta, argi eta garbi ikusten da ia denak berdin jarraitzea hitzartu dutela. Edalontzia ez dago erdi beteta ere"

A pesar de ello, ELA apuesta entonces por una movilización lo más amplia posible...

Quedan algunos días para la votación del Decreto. La situación requiere un respuesta lo más amplia posible. La mayoría sindical vasca, de manera coordinada junto a los sindicatos de Galiza (CIG) y Catalunya (Intersindical) hemos convocado movilizaciones para el 30 de enero en las cuatro capitales de Hego Euskal Herria y concentraciones en los centros de trabajo el día anterior a la votación del Decreto. No queremos esta reforma laboral, queremos recuperar y ganar derechos. Frente al modelo del diálogo social y el consenso político y sindical español de la *gran renuncia*, es tiempo de defender una visión y una praxis alternativa, defender un marco propio sin imposiciones. ■

"ELAk uste du urtarrilean lan erreformaren aurkako greba orokorra deitzeko aukera zegoela, hori da gure uste sendoa"

BIZKAIKO ERRESIDENTZIAK

Lehen lerroan beti!

Somos esenciales, la patronal no!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA
#ErresidentziakBorrokan

benetan garrantzitsuak diren gauzak

lo esencial,
lo más importante

Aktibatu Lortu Zaindu

ELA

2021eko azaroak 24·25
Euskalduna Jauregia
15. KONGRESUA

Aktibatuta lortuko duguna zaintzeko

Mitxel Lakuntza buru duen Batzorde Eragile berriak %90,69ko babesa lortu zuen Bilboko Euskalduna Jauregian egin zen XV. Kongresu Konfederalean

> Gorka Quevedo

624 baiezko boz, 42 ezezko, 17 zuri eta 5 baliogabe. Hori izan zen ELAren XV. Kongresu Konfederalean parte hartu zuten ordezkariek Batzorde Eragile berriaren proposamenari eman zioten babesa. Gauzak honela, Mitxel Lakuntza izango da beste behin sindikatuko idazkaria nagusia. Lakuntzarekin batera, beste hamaika izango dira Batzorde Eragilea osatuko duten lagunak. **Amaia Muñoa Capron-Manieux** (Idazkari Nagusi albokoa. Nazioartea); **Amaia Aierbe Beloki** (Zerbitzu Juridikoak); **Xabi Anza Olarra** (Prestakuntza. Iparraldea); **Leire Gallego Lopez de Goikoetxea** (Ekintza Soziala. Immigrazioa. Genero berdintasun politikak); **Iván Giménez Gil** (Komunikazioa); **Pello Igeregi Santamaria** (Negoziazio Kolektiboa. Lan Osasuna. Euskara); **Alazne Mantxola Mintegi** (Diruzaintza); **Mikel Noval Fernandez** (Gizarte Politikak. Azterketa Bulegoa. Ingurumena); **Leire Txakartegi Iramategi** (Antolakuntza); **Joseba Villarreal Olaizola** (Hauteskunde sindikalak. Afiliazioa. Ekintza konfederalak); **Ane Miren Zelaia Arieta-Araunabeña** (Sindikalizazioa. Planifikazioa. Genero ekitaterako plan estrategikoa).

> La propuesta de Comité Ejecutivo logró el 90,69% de los votos. Este nuevo Comité Ejecutivo hay que entenderlo dentro del continuo proceso de transformación del sindicato

Lagun hauek osatuko dute, beraz, ELAren Batzorde Eragilea datozen lau urteetan. Izango dituzten arduren artean sindikatuaren Ponentzia aurrera eramatea dago, hau da, hurrengo lau urteetan sindikatuaren lan-ildoak izango diren erronkak: eraldaketa sozial, ekologiko, demokratiko eta feministan sakontzea; estatu independentearen alde, kultura errepublikanoaren alde egitea; bestelako negoziazio kolektiboa garatzea lan prekaritateari behar bezala aurre egiteko; militantzia integrala antolatzea; eta aliantza eta sinergiak ehuntzea. Helburu hauek egikaritzeko babes sendoa izango dute, kongresukideen %90,69arena, hain zuzen.

Euskal Errepublika helburu

Ez dira ez helburu makalak aipatutakoak. Idazkari nagusi gisan egindako lehen hitzaldian hala aitortu zuen Lakuntzak. Hori bai, sindikatua prest dagoela azpimarratu zuen. "Urte hauetan ekindako bideari jarraituko diogu. ELArentzat, konfrontazio hitzak ez du konnotazio negatiborik; gure hiztegian oso presente dagoen hitza da. Konfrontazioak politizatu egiten du, garenaz eta aurrean dugunaz kontzientzia hartzera garamatza".

Ildo horretan, Lakuntzak honako hau azpimarratu zuen. "Euskal Herrian grebak ugaritzeak erakusten du ez dela beste garaiko baliabide bat. Greba oso bizirik dago: behin eta berriz azpimarratu behar dugu grebak ezinbestekoak direla hitzarmen onak lortzeko, prekarietatea mugatu edo amaitzeko. ELAren aukera estrategikoa sindikatua okerren dauden pertsonen esku jartzea da; langile askorengana

iristen ari gara, baina prekarietateak aurrera jarraitzen du, eta geldiarazten badugu bakarrik egingo du atzera".

Borroka bide horretan, Kongresuko apusturik berritzaileenetako bat azpimarratu zuen Lakuntzak: "Urrats bat egin dugu Kongresu honetan. Errepublika batean bizi nahi dugula esan dugu. Estatu propioa, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko duena, herri honen erabateko autogobernua, Euskal Errepublika, ingurumena zainduko duena eta gizartearen gehiengoaren ongizatea bermatuko duena, politika sozialisten bitartez".

Etorkizunari begira jartzeko aukera bikaina da Kongresua. Baina ez hori bakarrik, azken urteetan egindakoaz hausnartzeko eta eztabaidatzeko balio du Kongresuak. Horren adibide, lehen egunean, Batzorde Eragileak kudeaketa txostena aurkeztu zuen, hau da, azken Kongresu Konfederaletik sindikatuak egindakoaren laburpena: delegatuek gehiengo nabarmenez onartu zuten txostena. Datu onak aurkeztu zituen sindikatuak: 2017ko Kongresuan baino 2.000 afiliatu gehiago ditu egun ELAk eta erabat autonomoa da, txosten ekonomikoak agerian utzi duenez.

Pandemiako sasoirik okerrenean sindikatuak eta militanteek egindako lana goraipatu zuen Lakuntzak Kudeaketa Txostenaren aurkezpenean: "Sindikatua ezinbesteko tresna izan da", Kongresuko leloak dioen legez, benetan garrantzitsuak diren gauzak defendatzeko.

100.000 afiliatu baino gehiago

Idazkari nagusiaren albokoak, **Amaia Muñoa**k, ELAk 100.000 afiliatuen langa gainditzen duela zehaztu zuen. 2017ko Kongresuan baino 2.000 afiliatu gehiago ditu ELAk; 100.925, abuztuko datuak hartuz gero.

"Guztiaren abiapuntua dira afiliatuak, hor hasten delako lan baldintzak hobetzeko aukera eta eraldatzeko gaitasuna". Bereziki nabarmendu behar da emakumeen afiliazioa, %46,10 baitira; azken kongresuan baino %13 gehiago. Hauteskunde sindikaletan ere datu onak aurkeztu zituen: Hego Euskal Herrian %36ko ordezkaritza du ELAk.

Bestetik, sindikatua guztiz autonomoa dela azpimarratu zuen Muñoak. "ELAk ez dio ezer ere zor inori. Horrek esan nahi du sindikatuak bere erabakiak askatasunez har ditzakeela, beste inork kanpotik baldintzatu gabe".

Ildo beretik hitz egin zuen Lakuntzak: "Ez dago autonomiarik afiliaziorik gabe. Afiliazioari esker bermatzen da sindikatuaren ezaugarririk handiena, gure autonomia. Gure 100.000 afiliatuek posible egiten dute Euskal Herriko proiektu sindikalik handiena". ■

Precariedad e inseguridad laboral, la cara menos conocida de Aita Menni

La plantilla (500 trabajadoras) de este Grupo, dedicado a la salud mental, ha llevado a cabo 13 jornadas de huelga en defensa de un convenio digno sin que la dirección se avenga a negociar

Janire Díaz, con peto amarillo, responsable de ELA -Gizalan

> Nerea Ispizua

Las trabajadoras y trabajadores del Grupo Aita Menni, una de las empresas de salud mental más importantes de Euskal Herria, despidieron el año con tres jornadas de huelga en defensa de su convenio de empresa, cuya vigencia concluyó en 2017. El conflicto afecta a todos los centros de Aita Menni, salvo residencias de mayores (gestionada por otra empresa creada por el propio grupo, Servicios Sociales Aita Menni) y los centros de Navarra, que tiene su propio comité. ELA, que copa el comité con 13 delegados y delegadas, lleva más de tres años intentando forzar a la dirección a negociar el nuevo convenio, y más de dos movilizándose. **Janire Díaz**, responsable de ELA-Gizalan, explica esta lucha sindical y desvela la cara más antisocial de una empresa que presume, precisamente, de todo lo contrario.

La plantilla del Grupo Aita Menni, integrado por el Hospital Aita Menni, de Arrasate, y por Servicios Sociales Aita Menni, está en lucha por su convenio. ¿Por qué han dado este paso esos 500 trabajadores/as?

La situación que vive la plantilla es insostenible, y llevamos más de tres años negociando con la empresa sin ningún tipo de avance. No sólo eso: en la última reunión mantenida con la empresa, la dirección ofreció contenidos peores que los propuestos en ocasiones anteriores.

Un tema que preocupa especialmente a la plantilla es la seguridad y la salud laboral.

Aita Menni una de las empresas de salud mental más importantes de Euskal Herria. Gran parte de los pacientes a los que prestan servicios estas trabajadoras tienen necesidades especiales, y muchas veces van con miedo al trabajo, porque sufren múltiples agresiones físicas; los golpes, arañazos o empujones son frecuentes. Además, ante la falta de personal, estas trabajadoras muchas veces están solas en los momentos de las agresiones. En los últimos meses, por ejemplo, cuatro compañeras han causado baja a raíz de esas agresiones, y en lo que va de año se han registrado más de 200 incidencias por este tema.

Decunciáis que esta situación se agrava en la Unidad de Psiquiatría Legal, en la que se presta asistencia médica a pacientes con condenas firmes.

Así es. En esta unidad se atiende a pacientes con delitos de sangre, especialmente peligrosos. Y las trabajadoras, a menudo, pasan de una unidad a otra, sin las suficientes medidas de protección. Es imprescindible establecer protocolos de actuación estrictos para evitar estas situaciones. Y también nos parece de derecho el establecimiento de un plus de peligrosidad por realizar ciertos trabajos.

¿Comó son las cargas de trabajo?

Las trabajadoras no disponen de tiempo suficiente para atender a unos pacientes especialmente vulnerables, con las consecuencias que eso tiene para la calidad del servicio. En los últimos años, además, se ha reducido el número de trabajadoras. En muchas ocasiones no se cubren las bajas o incidencias. Por la noche sólo hay una persona para atender a 43 pacientes de diferentes patologías; solo hay una enfermera y un médico para todo el hospital. Respecto al personal de enfermería, muchas tienen que cubrir más de una unidad a lo largo del día porque no hay enfermeras.

"Ospitaletan bizi den prekaritateak eragin zuzena du pazienteen ongizatean eta langileen osasun emozionalean"

La jornada laboral anual está por encima de las 1.592 horas, que empieza a ser norma en el sector sociosanitario. Menos horas, más personal, menos cargas de trabajo para una mejor atención son nuestros objetivos, en definitiva.

¿A qué es debido la alta eventualidad existente en la empresa?

La receta de la dirección es clara: recortar gastos lo máximo posible, apostar por la eventualidad y la precariedad. Hay muchas trabajadoras que llevan, incluso, 10 años trabajando en el hospital con contratos eventuales. En opinión de ELA, el personal debe tener estabilidad, por la persona trabajadora y también por el paciente. Por ejemplo, a las personas autistas les afectan mucho los cambios, y pueden suponer un retroceso en su tratamiento. Esta rotación de personal tienen unas consecuencias claras sobre la calidad del servicio que se ofrece.

Las diferencias de condiciones laborales respecto a Osakidetza también provoca una fuga constante de personal.

El Grupo Aita Menni es muy potente económicamente. Afirmáis que vuestras reivindicaciones son perfectamente asumibles. ¿Cómo se ha llegado a la situación actual?

Aita Menni es una empresa en la que durante años ha imperado la política de las amenazas y el miedo. Sólo un dato: es la primera vez que la plantilla inicia una dinámica de huelgas en 30 años. Es importante recalcar que el sindicato lleva mucho tiempo realizando un importante trabajo organizativo con la plantilla que nos está permitiendo ir a la pelea como única manera de lograr el convenio que queremos y nos merecemos. No ha sido, es, ni será, una batalla fácil, pero hemos decidido que es necesario luchar si queremos doblegar a esta dirección acostumbrada al ordeno y mando.

Decías antes que la empresa se ha enrocado en la no negociación. ¿Hasta qué punto la huelga le está haciendo daño?

Esta pregunta tiene varias lecturas. Por un lado, los servicios minimos absolutamente abusivos invisibilizan en parte nuestra lucha, pero tenemos evidencias claras de que la empresa está incómoda y nerviosa.

Es una empresa a la que le importa mucho su imagen pública y no les gusta nada aparecer en los medios de comunicación como protagonistas de un conflicto laboral.

Ejemplo de su nerviosismo es su último movimiento. Mientras en la mesa negociadora plantea recortes y se niega a negociar con el sindicato, ha empezado a moverse a nivel individual con el objetivo de romper la unidad o de coaccionar a la plantilla. Por ejemplo, antes de la última tanda de huelgas en diciembre, realizó una subida salarial, de manera unilateral y fuera de la mesa negociadora.

Evidentemente, este tipo de movimientos nos marcan el camino a seguir: el de la movilización, las dinámicas de huelgas y el de la denuncia pública.

Siguiendo con la estrategia de la visibilización: en Arrasate, donde está ubicado el Hospital, habéis realizado ya varias manifestaciones con un apoyo social importante.

Sí. Han sido un hito porque Aita Menni es una institución en la comarca, y eso se ha notado mucho, hasta ahora. Nuestra situación está cada vez más socializada, contamos con más apoyos pero, por ejemplo, nos gustaría que el Ayuntamiento de Arrasate también interviniera en el conflicto.

Evidentemente, seguiremos reuniéndonos con los partidos políticos municipales, y con organizaciones de todo tipo para sumar apoyos y socializar nuestra pelea que, al fin y al cabo, es una defensa de la calidad asistencial.

El papel del Gobierno Vasco también nos parece importante. Y, de momento, con los servicios mínimos decretados, ya está dejando bastante claro de qué lado está. Tampoco nos ha respondido todavía a nuestra petición de reunión.

"Zuzendaritzak ez du inolako borondaterik erakutsi lan-baldintzak hobetzeko, baina langileak oso indartsu daude"

La pelea se prevé larga...

La decisión está en manos de la empresa. En esta sexta ola de pandemia más de 57 trabajadores y trabajadoras han dado positivo en covid, y todo ello ha agravado aún más los problemas estructurales que venimos denunciando. Por ello, es imprescindible pasar a la ofensiva e intensificar nuestras movilizaciones y huelgas. Pero tendemos la mano a la negociación de un convenio que garantice el bienestar de los y las profesionales y los pacientes. ■

“Se están forrando con nuestra miseria”

El conflicto de Vulcanizados Zuloaga (Zaratamo), más de 200 días de huelga en lucha por un convenio propio, es un claro ejemplo de las condiciones miserables que suponen los Convenios Estatales (salarios que no llegan a los 1.000 euros)

> Gorka Quevedo

Vulcanizados Zuloaga es una pyme (alrededor de 42 trabajadores /as) situada en Zaratamo, Bizkaia. Fabrica piezas para el sector del automóvil, y su salud económica es muy buena. (Por supuesto, hablamos de la salud económica de la empresa, no la de su plantilla). Vulcanizados Zuloaga factura más de 6 millones de euros al año, y en 2020 obtuvo unos beneficios netos de más de 400.000 euros. Ha comprado un nuevo pabellón en Lemoa, y tiene una buena cartera de pedidos y carga de trabajo.

Sin embargo, esa buena salud que tiene la empresa no se traslada a la plantilla. Se les aplica el Convenio Estatal de Química, otro ejemplo de lo precarios que son los convenios estatales. Los salarios rondan los 950 euros mensuales, poco más de 17.000 euros anuales. Incluso si se añade el plus de nocturnidad, apenas se superan los 1.000 euros mensuales.

Hartos de esta situación, la plantilla empezó a organizarse para lograr su objetivo: el primer convenio propio de empresa. Para eso presentaron una plataforma donde el punto más importante era mejorar sustancialmente los salarios más

bajos. Sin embargo, la dirección dejó claro que no tenía la más mínima intención de negociar. Por ello, primero se convocaron paros, luego varios días de huelga sueltos y, desde el 28 de junio del 2021, huelga indefinida.

"Vulcanizados Zuloagako jabeek patrikak bete dituzte gure miseriaren truke; Estatu mailako hitzarmenek hori ahalbideratzen du"

La inmensa mayoría de la plantilla está secundando la huelga indefinida, sobre todo en producción, donde el seguimiento es casi total. Sin embargo, la mayoría del personal de oficinas no está en huelga. **Kerman Aguado** es responsable de pymes en Ibaizabal-Nerbioi. Aguado denuncia que la empresa está utilizando estas personas para sacar adelante, en parte, la carga de trabajo. "Estamos ante una evidente sustitución ilegal de trabajadores y trabajadoras", denuncia. Pero, además, Vulcanizados Zuloaga está desviando parte de la carga de trabajo a otra empresa. "Sabemos, y así lo demostraremos en el juicio, que están llevando piezas a Cortusa Industrial, situada en Andoain, para que se haga en esa empresa parte del trabajo contratado a Vulcanizados Zuloaga".

"No nos fiamos de Inspección de Trabajo"

Estos dos hechos, la sustitución ilegal de trabajadores y el desvío de trabajo, están denunciados en los tribunales. El juicio se iba a celebrar el 30 de noviembre, pero se ha atrasado. En principio, la nueva fecha acordada para el juicio es el 1 de marzo. Hay que destacar que ELA no ha denunciado la vulneración del derecho de huelga ante Inspección de Trabajo.

"Nuestras últimas experiencias con la Inspección son demoledoras. Tenemos un montón de ejemplos, sobre todo en Bizkaia. En Novaltia son cómplices de todas las tropelías de la dirección, incluso en una denuncia prácticamente se limitaron a hacer un burdo 'copiar-pegar' de la alegación de la empresa. En el conflicto de las trabajadoras de la limpieza del Museo Guggenheim se están sustituyendo ilegalmente a las huelguistas y mira para otro lado. O en Sercoin: en febrero hubo un conflicto laboral relacionado con un ERE que presentó la empresa e Inspección de Trabajo sacó su resolución en octubre, cuando el conflicto llevaba mas de seis meses terminado. Es muy grave, pero no nos podemos fiar de la Inspección de Trabajo. Cuando hay un conflicto ni defienden los intereses de las y los trabajadores ni resuelven a tiempo".

La plantilla está fuerte y animada

No es fácil realizar una huelga indefinida como la que están desarrollando las y los trabajadores de Vulcanizados Zuloaga. Son más de 200 días en la calle, denunciando aquí y allá su situación. "Además de todas las concentraciones, marchas y actos de protesta, tanto en la comarca como en Bilbo, se concentran de 7 de la mañana a 7 de la tarde frente a la fábrica. También se suelen desplazar a Andoain, donde está Cortusa, que es quien hace los trabajos que ellos no hacen. Están muy comprometidos con su lucha, y no van a parar hasta lograr su objetivo".

Hasta ahora la dirección no ha querido negociar nada con las y los huelguistas. Aguado muestra su confianza en que, al final, la plantilla logrará su objetivo: un convenio propio que deje atrás las míseras condiciones del Convenio Estatal de Químicas. "No tenemos ninguna interlocución con la dirección. Parece que a los propietarios y accionistas lo único que les preocupa es seguir lucrándose y llenando sus bolsillos. Bueno, como han hecho hasta ahora. No parece que las y los trabajadores les importen mucho, y menos sus condiciones de trabajo. Pero bueno, aquí seguiremos luchando y esperando a que nos llamen para negociar".

En verano y en invierno, haga frío o calor, la plantilla de Vulcanizados Zuloaga no se desprende de ese camiseta amarilla que se ha convertido en el símbolo de su lucha. Saben que en esta batalla tienen el respaldo de ELA, y, sobre todo, de una caja de resistencia que es el mejor aval para poder seguir reclamando unas condiciones laborales y de vida mejores. ■

“Esparru guztietan kontsolidazio prozesuak bultzatu behar ditugu”

ELAk argi du Iceta Legea ez dela nahikoa, langile asko kontsolidatzeko aukera gabe uzten dituelako, baina legeak uzten dituen zirrikutuak bukaeraraino eraman behar dira

> Gorka Quevedo

Abenduaren 30ean indarrean sartu zen behin behineko enplegu publikoa murrizteko premiazko neurrien legea, *Iceta Legea* bezala ere ezagutzen dena. Hainbat hilabetez luzatu da prozesua; uztailean Kongresuak CCOO, UGT eta CSIF Iceta ministroarekin adostutako 12/2021 Errege dekretua onartu zuen. PSOEk, Podemosek eta ERCk alde bozkatu zuten, besteak beste; EH Bilduk aurka bozkatu zuen, eta EAJ abstenitu egin zen. Errege Dekretua bozka batengatik konbalidatu zen. Onartutako testu horrek, Hego Euskal Herrian dauden behin behineko 70.000 langile publiko kaleratzeari ateak irekitzen zizkion.

Errege dekretu hori Lege proiektu bidez tramitatzea ere onartu zen; hortik aurrera Kongresuan ordezkaritza duten alderdiek proiektuari zuzenketak egiteko epea zabaldu zen. Azaroaren 11n, Espainiako Gobernuak, ERCk eta EAJk akordioa lortu zuten Ogasun eta Funtzio Publikoko Batzordean, eta hainbat zuzenketa adostu zituzten. Kongresuak abenduaren 2an baiezkoa eman zion akordioari, eta ondoren Senatuan onartu zen. Azkenik legea abenduaren 30ean publikatu zen BOEn.

Igor Eizagirre

Igor Eizagirre zerbitzu publikoen arduraduna da. Aitortzen du abenduan onartu zen legea uztailean adostutako dekretua baina hobea dela, baina argi du ez dela inondik inora nahikoa Hego Euskal Herrian behin behinekotasunaren prekaritatea pairatzen duten milaka langileen enplegua kontsolidatzeko.

ELAk langile horiek pairatzen duten prekaritatearekin amaitzeko hainbat neurri proposatu dizkie euskal instituzioei eta euskal alderdiei. “Gurean enplegu publikoaren egoera dramatikoa da; hamar langile publikotik lau behin behineko egoeran daude. Borrokan jarraituko dugu behin behineko egoeran dauden 70.000 langile publikoak kontsolidatu arte, lagun horien enpleguak egonkortzeko eta pribatizazioari ateak ixteko”.

Gure esku dago hau lortzea. Orain da momentua!

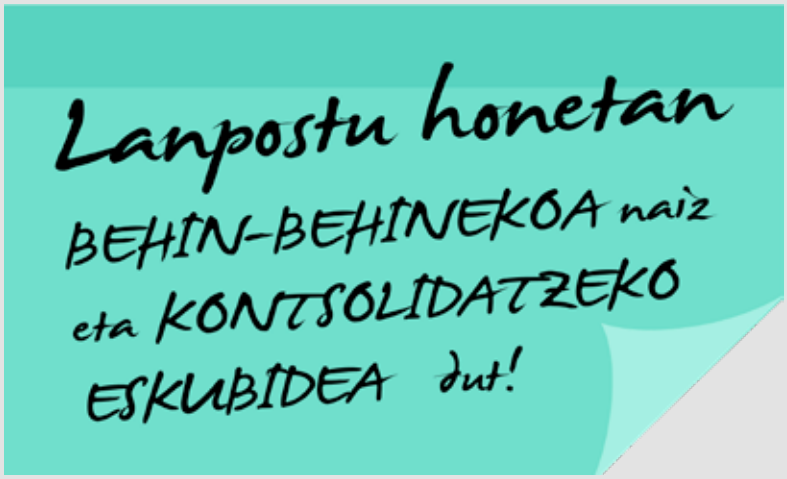
Enplegu Publikoaren Legea ez da ELAk nahiko lukeen legea. Inondik inora. Baina, hori esanda, fase berri bat irekitzen dela uste du Eizagirrek. “Esparru ezberdinetan estabilizazio-kontsolidazio prozesuak irekitzeko aukera dugu hemendik aurrera. Horretarako indarra erakunde bakoitzean jarri behar dugu,

“La Ley Iceta es insuficiente y deja a muchas personas fuera, pero debemos impulsar en cada ámbito procesos de consolidación para acabar de una vez con la precariedad que sufren más de 70.000 trabajadores y trabajadoras públicos de nuestro país”

esparruz esparru legeak ematen dituen aukerak aztertuz. Langileekin egon, proposamen propioak landu, erakunde bakoitzari interpelatu eta mobilizatzeko ordua da. Sei hilabete ditugu horretarako, hau da, ekaineko lehen eguna arte".

Orain indarra instituzio publikoetan jartzearen garrantzia aipatzen du. "Hego Euskal Herriko instituzio eta esparru guztietan behin behinekotasun langileen argazkia zehatza izan behar dugu. Horretarako ezinbestekoa da langileekin egotea, ondoren proposamen egokia lantzea eta mobilizazioa indartzea, gure helburua lortzeko, ahalik eta langile publiko gehien kontsolidatzea, alegia".

Enplegu Publikoaren Legea onartuta, agerian geratzen da sindikatuaren lana eta garrantzia. "Legea ez da nahi genuena, baina enplegua kontsolidatzeko aukerak aurreikusten ditu. Besteak beste, modu murriztatzailean izan arren, guk gure proposamenean landutako meritu lehiaketa aurreikusten du. Lan sindikal handia dugu aurretik, sektore publikoaren errealitatea aldatzeko aukera emango diguna". ■



CAMBIO DE CRITERIO SOBRE LA FIJEZA DEL PERSONAL LABORAL

El Tribunal Supremo, en una sentencia emitida en noviembre del 2021, ha cambiado el criterio respecto a las personas con contrato temporal fraudulento en el sector público. Hasta ahora, en los casos donde la relación laboral temporal era fraudulenta, el Tribunal Supremo consideraba que esa relación debería ser indefinida no fija en todos los casos. Ahora, este tribunal ha cambiado este criterio, siempre que se den unas circunstancias concretas.

El Tribunal Supremo ahora establece que la relación fraudulenta puede acarrear la reconversión de esa relación laboral en fija. Para ello, debe existir una relación laboral temporal fraudulenta o irregular. Además, es imprescindible haber participado en una Oferta Pública de Empleo convocada por la administración o entidad del sector público en el que existe el contrato temporal fraudulento para obtener una plaza o puesto en propiedad y haberla superado, a pesar de no haber obtenido plaza.

Para saber si se cumplen esas condiciones hay que analizar caso por caso. Por ello, Igor Eizagirre, responsable de los servicios públicos en ELA, anima a quienes podrían estar en esos supuestos a denunciar y solicitar la fijeza. "Hay trabajadores y trabajadoras que cumplen estos requisitos y se encuentran en esta situación. Quien tenga un contrato laboral fraudulento y haya superado la OPE para obtener plaza en titularidad, aunque no haya obtenido plaza, no tiene más que ponerse en contacto con ELA para analizar la posibilidad de reclamar la fijeza en los tribunales".

No obstante, ELA tiene claro que el uso abusivo de la contratación temporal es generalizado y sistemático en nuestro sector público y que la problemática global no encontrará una solución integral mediante la judicialización de estos casos. Por ello, ELA seguirá trabajando con todos sus medios para conseguir el objetivo de consolidar a las miles de trabajadores y trabajadoras que han sido objeto de este uso abusivo de la contratación temporal.

Doce uvas, 90 despidos

IMQ despidió en Nochevieja a las 90 trabajadoras de la limpieza de los centros de Zorrozaurre y Virgen Blanca, en Bilbao; pese a repartir 13 millones en 2020 entre los accionistas, reconoce que las despiden para contratar trabajadoras que cobren menos

> Gorka Quevedo

Los cuartos...

Está última Nochevieja, mientras los accionistas del Instituto Médico Quirúrguico (IMQ) comían las uvas y brindaban con champagne, las 90 trabajadoras de la limpieza de los centros de Zorrozaurre y Virgen Blanca eran despedidas. Unas trabajadoras que siempre han sido un ejemplo de dignidad. Gracias a luchas y huelgas pasadas cuentan con pluses logrados en su pelea por la equiparación; con un plus de toxicidad por trabajar, así lo han reconocido los tribunales, con materiales tóxicos; estos últimos meses estaban en plena pelea para eliminar la brecha salarial –el 23 de noviembre convocaron una huelga–...

... y las doce campanadas

1. 25 de noviembre del 2021: Gizatzen, empresa adjudicataria de la limpieza de los centros IMQ en Zorrozaurre y Virgen Blanca (Bilbao) comunica al Comité de Empresa su decisión de rescindir el 31 de diciembre el contrato con la empresa. Es decir, comunica dos días después de la convocatoria de huelga contra la brecha salarial.

2. Como consecuencia, las 90 personas que trabajan en esos centros dejarían de prestar servicios para IMQ. Por lo tanto, deberían ser despedidas. Trabajadoras de un servicio esencial, pero que en una huelga tienen que cumplir un 100% de servicios mínimos. Un proceso de internalización en plena pandemia, prescindiendo

de trabajadoras altamente cualificadas.

3. Hablamos de trabajadoras con hasta 40 años de antigüedad. Mujeres que fruto de su lucha contaban con mejores condiciones laborales y salariales que las establecidas en el convenio provincial de limpieza de edificios y locales.

4. La dirección de IMQ dejó claras sus intenciones: pretende incorporar personal de nueva contratación. Según ellos la decisión está basada en un criterio de costes: las nuevas personas no tendrían antigüedad y sus condiciones salariales serían inferiores.

5. Explotación laboral para seguir llenándose los bolsillos. Los últimos tres años este grupo ha repartido entre sus accionistas 42 millones de euros en dividendos, 13 en 2020.

6. ELA exige a IMQ que cumpla la ley y subrogue al personal en las condiciones actuales. La decisión del IMQ responde a la actividad reivindicativa de las trabajadoras en la mejora de sus conciciones laborales y vulnera claramente el derecho a la huelga de éstas.

7. IMQ no duda en amedentrar a las huelguistas. Una trabajadora que se manifestaba a las puertas de la clínica fue agredida por parte de personal de seguridad subcontratado por el IMQ.

8. 31 de diciembre del 2021. Las 90 trabajadoras quedan despedidas, un despido tácito. El despido tácito es el que se realiza sin comunicación expresa al trabajador/a por el empresario de su voluntad de extinguir el contrato, pero existiendo actos concluyentes por parte de este que evidencian tal voluntad.

9. Ni la empresa saliente las ha despedido, ni la empresa nueva las ha contratado. Pero estas trabajadoras ahí siguen movilizándose todos los días para defender su derecho a la subrogación. Se concentran mañana y tarde frente a IMQ.

10. Mientras tanto, ELA ha interpuesto una demanda por despido colectivo, además de numerosas demandas individuales. Solo hay una manera de terminar el conflicto: la subrogación de las 90 trabajadoras.

11. El proceso judicial está en marcha. Las trabajadoras despedidas están preparando movilizaciones hasta que se solucione el conflicto.

12. La lucha continúa. Spoiler. (Al final, como en las películas de Navidad, ganarán los buenos. En este caso, las trabajadoras). ■

La huelga: empoderamiento y oportunidad

Urdax Bañuelos
Responsable de Industria eta Eraikuntza en Araba

Hace unos meses, las mujeres de H&M fueron a la huelga para evitar los despidos de sus compañeras. De igual manera lo hicieron en Ferrovial-Araia; plantilla compuesta por innumerables naciones, que expresaron alto y claro que no van a aceptar continuar siendo mulas de carga. Más de cien trabajadoras de Altan-Bernedo, empresa situada en Montaña alavesa, se encuentran al escribir estas líneas en huelga indefinida exigiendo unas condiciones laborales dignas. Sin olvidar las luchas a lo largo y ancho de Euskal Herria en contra de la brecha salarial de género como la huelga en la limpieza del Guggenheim. Mujeres, migrantes, periferias... que han comprendido que la huelga es el mejor instrumento de empoderamiento colectivo para romper la exclusión que ejerce el capitalismo patriarcal sobre ellas.

¿Qué ocurre si me sumo a la huelga?

Los casos citados son un exponente de cómo la huelga no solo es una herramienta para alcanzar objetivos laborales sino que también es un instrumento para que los colectivos fortalezcan su posición en la sociedad. Sin embargo, ¿qué ocurre para que una plantilla o un sector de trabajadoras y trabajadores den el paso y se sumen a la huelga? En muchas ocasiones, y me incluyo, nos hemos centrado más en analizar el contenido de la huelga (tabla reivindicativa) y su cierre final (logros), que lo que tiene que ver con el inicio de toda la dinámica de la contienda política.

Una plantilla decide parar su empresa o sector porque entiende que se encuentra ante una ventana de oportunidad política. Y la huelga es un claro exponente de esa oportunidad que teorizaron los autores Doug McAdam, Charles Tilly y, sobre todo, Sidney Tarrow dentro de su teoría del proceso político. Teoría de análisis de los movimientos sociales y políticos que pone el foco en cómo condicionan el conflicto las

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.
Koordinatzailea: Gorka Quevedo.
Lan taldea: Nerea Ispizua, Davide Cabaleiro, Nagore Uriarte, Haimar Kortabarria, Lander Zabaleta, Aiala Elorrieta, Miren Rubio
Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua. Barrainkua 13, Bilbao. 944 03 77 00
Lege gordailua: BI-195-1998
www.ela.eus · landeia@ela.eus

dinámicas, procesos y mecanismos activados en ellos.

Hablamos de una doble oportunidad política: por un lado, la ventana de oportunidad que se abre para llevar a cabo la huelga; y, por otro, las nuevas oportunidades políticas resultantes de las movilizaciones realizadas.

La huelga como refuerzo individual y colectivo

Teniendo muy presentes los elementos subyacentes en cualquier conflicto político, en un determinado momento se producen mecanismos y procesos que marcan la necesidad de confrontación y el inicio o la apertura de la ventana de oportunidad. Las personas se suman a la huelga, entre otras cuestiones, en respuesta a una situación, problemática o porque esperan sacar un rédito (aliciente).

Recuperemos los ejemplos citados anteriormente: en H&M (y en Tubacex, también) es la propuesta de la empresa de despidos la que enciende la mecha; en Altan-Bernedo, la desregularización de las condiciones laborales; en Ferrovial-Araia, la cada vez mayor precarización; y en las luchas en contra de la brecha salarial, las diferencias en las condiciones laborales dependiendo del género. Siempre ocurre un hecho que, unido a la coyuntura política, marca el inicio del conflicto.

La huelga, de esta forma, se convierte para todos esos trabajadores y trabajadoras en una oportunidad para salir de la precariedad o evitar entrar en ella. La interpretan como (única) alternativa a su situación actual de falta de derechos laborales y de injusticia. La huelga, siempre costosa y siempre necesaria, no sólo tiene valor por sí misma y por los resultados, sino que también adquiere gran relevancia el camino recorrido en ella y el empoderamiento que provoca en los y las huelguistas. No solo por el resultado logrado tras la huelga sino también por el camino recorrido en ella y el empoderamiento que resulta en las persona. Hablamos también del reforzamiento individual y colectivo de la conciencia de clase.

Y es que, al contrario del tan repetido eslogan de Thatcher donde se decía "*there is no alternative*", aquí y ahora sí que existen alternativas. Ya que si las fuerzas de izquierdas no somos capaces de proponer alternativas al estado actual de las cosas, la nueva ultraderecha ganará posiciones haciéndose dueña de la frustración de los sectores más excluidos de la sociedad. Los mismos que han generado la frustración sacan rédito de la misma. Porque la huelga como herramienta de confrontación brinda oportunidades y ofrece alternativas a los colectivos. Organización, lucha y empoderamiento individual y colectivo.

Pero este recorrido solo es posible desde la politización y polarización de las plantillas. Porque, seamos serias, todo es política en nuestras vidas, tanto en lo privado como en lo público. Muchas veces se le acusa a ELA de hacer política, como si hacer política fuera potestad sólo de unos pocos elegidos, de una élite. En un Estado Español donde en *prime time* podemos ver a un futbolista lanzando odas a un defraudador fiscal y explotador laboral como Amancio Ortega se nos dice a los sindicatos de contrapoder que no hagamos política. Que no confrontemos, que no nos rebelemos, que no hagamos huelgas. En definitiva, que seamos sumisos.

Por ello, nuestro objetivo tiene que ser politizar las vidas para combatir la precariedad. Transmitir y concienciar a las trabajadoras y a los trabajadores de cuál es la realidad y ofrecerles herramientas de lucha para hacer frente a las opresiones que les recorren. Hacer consciente a las personas de su situación y las opresiones que le recorren. Y la huelga, sin lugar a dudas, es una herramienta para ello. ■

Iparraldea: etxebizitzaren borrokan murgildua

Azaroaren 20an 8.000 lagun bildu ziren Baionan etxebizitzaren arazo larria salatzeko. Herrian bizi eta alokatzeko eskubidea aldarrikatu zuten

> Txetx Etcheverry

«*Manifestaldi erraldoia*» idatzi du *Sud-Ouest* kazetak larunbatean, azaroaren 20an, Baionan 8.000 lagun bildu dituen herrian bizitzeko eta aloitzeko eskubidearen aldeko manifestaldia aipatzean. Arrakasta kualitatiboa eta kuantitatiboa izan da: hainbat aurpegi berrik, manifestaldiak ohiko militanteen zirkuluetatik urrunago erakarri zuela erakusten zutenak, gazteen presentzia handia eta hitzorduaren gomitari presente izanez erantzun duten sentsibilitate politiko, sindikal eta elkarteen aniztasuna.

Lehen aldikotz Ipar Euskal Herrian, bai eta ere Frantses Estatuan

Ipar Euskal Herriak azken hamarkadetan higiezinen arloan tentsioak ezagutzen baditu ere, lehen aldia da etxebizitzaren gaiaren inguruan manifestazio bat deitzen dela. Manifestaldiak lortu duen arrakasta oraino adierazgarriagoa

da. Eta Frantses Estatuan ere aurreneko bat suposatzen du, azken hamarkadak ikusita behintzat. Parisen ere, etxebizitzari buruzko manifestaldi handienek ez dute inoiz 3 edo 5.000 pertsona baino gehiago bildu. Gizarte segurantza edo pentsioak ez bezala, etxebizitzak, etxeko gastuaren lehen postua ordezkatzen duelarik, ez da inoiz mobilizazio jendetsuen edo karrikako manifestazio handien gai bihurtu. Azaroaren 20ko apustuaren arrakasta are nabarmenagoa da.

Horrek manifestaldia une giltzarri bihurtzen du, alabainan, arrakasta honek ordura arte hautetsiak, teknikariak eta militanteak hunkitzen zituen galdera bat mobilizazio sozial, masibo eta herrikoiaren xede bilakatzen du. Horrek ondorio sakonak ditu eta izango ditu hemen eta hemendik kanpo ere.

Higiezinen merkatuaren esku ikusezina

Euskal kostaldeak higiezinen tentsioak bizi ditu aspalditik. Bertako klase politikoaren gehiengoa aspaldian ezaugarritu duen ikuspegi eta antizipazio ezak, ez du, gero eta erakargarriagoa den lurralde hori prestatu aurre egiten saihestu ezin diren erronkei eta arazoei. Gaur egun presioa arinduko lukeen lur-erreserbarik ez da eraiki eta etxebizitza sozialen kopurua beharrekiko zinez ttipiegia da. Bertako biztanleentzat eskasiak eta prezioen sekulako igotzeak, lan-zentroetatik gero eta urrunago diren egoitzei lotutako arazo ekologikoak eta sozialak, jendarte-tentsioak eta egoera estugarriak modu kezkagarrian garatzen ari dira. Laburbilduz, higiezinen merkatuaren esku ikusezinak... interes orokorra bermatzetik urrun, bizi edo lan egiten duten lurraldetik aberastasun guttien duten sektoreen kanporatzea dakar, gizartearen funtzionamendua nahasiz, haserrea eta errebolta sentimenduak zorroztuz. Horrek nolabaiteko kontzientzia pizten du tokiko hautetsien artean. Ipar Euskal Herri osoa hartzen duen lehen Tokiko Etxebizitza Planaren plantan ematea, berria den Euskal Elkargoak bultzatua eta 2021eko urriaren 2an onartua, eskala handian, arazo eta desafio horiei buruz egiazko eztabaida, egiteko aukera izan zen.

Larrialdi egoera da

Azaroaren 20ko manifestazioak, nolabaiteko etxebizitza-fronte zabal baten plantan emaiteko abiapundu aski azkarra izan behar zuen. Bere arrakastak eremu hauetan benetan eragina izan dezakeen koalizio unitario baten oinarriak ezartzen ditu. Zein estrategiaren inguruan?

Irabazi daitezkeen helburuak mahai gainean ezarri behar dira eta haien lortzeko presatu behar gira, elkar osatzen diren hainbat arrazoi direla medio. Lehenik eta behin, bistan denez, larrialdi egoera delako. Biztanleriaren zati oso bat, gazteak eta gutxien aberatsak diren sektoreak, beren herrialdetik urruntzen ari dira, eta maila honetan galdutako denbora ezin da berreskuratu. Urte osoan zehar alokairu-parkearen 'airbnbzazioa' eta bigarren etxebizitzen hazkundea laster gelditu behar ditugu. Alokairuaren kontrol sendoagoa lortu behar dugu lehenbailehen (Iparraldeko biztanleen %35 alokatzaile da). Premiazkoa da etxebizitza sozialen garapena bultzatzea eta maila honetan Tokiko Etxebizitza Planaren helburuak, gutxienez, guztiz bete daitezen. Etxebizitza sozialaren jabetza kontrolatu behar da merkatu espekulatiboan etxebizitza sozialak birsaltzea eragozten duten mekanismoen bidez, gaur egun zoritxarrez ez da horrelakorik. Molde iraunkorrean hutsik diren etxebizitzak birgaitzea inposatu behar dugu. Ahal den neurrian mugatu behar dugu lurzoruen artifizializazioa, etxebizitzak dentsifikatzea eta hiria hiriaren gainean eraikitzea bultzatuz, eta hutsik diren, eta bigarren etxebizitzen multzoaren zati bat, urte osorako alokairuetara edo egoitza nagusi bilakatzeko salmentara bideratuz.

> En Iparralde la situación de la vivienda es insostenible; cada vez es más difícil acceder a una vivienda digna

Lortu beharrezko arrakasta

Emaitzen lortzeko betebeharra dugu zeren, garaipenik ez bada lortzen, biztanleriak laster ulertuko du alferrikakoa dela mobilizatzea, mugitzea, eta hori baino okerrago, mobilizazioaren oinarri soziologikoa ezinbestean higatua izanen da jada ordaindu ezinean gure hiri, herri eta auzoetatik gertatzen diren jendeen ateratzeak direla medio. Aitzitik, garaipen bakoitzak hurrengo borroka anbiziotsuagoa izateko oinarriak jarriko ditu. Eta indarrak metatzeko, biztanleria lor daitezkeen helburuen eta irabazteko estrategien inguruan mobilizatzeko praktika honek, kontzientzia kolektiboa aurreratuko du merkatuaren erregulazio eta gainbegiratze logiketara, aberastasun gutien duten biztanleentzako elkartasun eta babeserako logiketara, ondasun komunen defentsa eta kudeaketa kolektiborako logiketara, planetaren mugekiko, biodibertsitatearen eta klima betebeharren errespetuaren logikara.

Datozen urteetan ahalik eta mobilizaziorik zabal eta irmoenaren presioa atxikitzea da etxebizitza eta lurraren gaian eman beharreko borrokak irabazteko erronka erabakigarrietako bat. Iparraldean 2021. urte honek, eman beharreko borrokaren errail egokiak jarri ditu, jarrai dezagun bide honetan. ■

CONSULTORIO JURÍDICO

¿Qué son los trabajos de igual valor?

Últimamente se han emitido varias sentencias muy interesantes en materia de discriminación por razón de sexo en los "trabajos de igual valor"

> Haimar Kortabarria

Hace poco tiempo abordamos en estas páginas el tema de la discriminación por razón de sexo, incidiendo en el concepto de la discriminación indirecta, que tiene su origen en disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutras, pero que en la práctica sitúan a personas de un sexo determinado (fundamentalmente mujeres) en desventaja particular respecto a personas del otro sexo (fundamentalmente hombres).

En esta ocasión, y sin abandonar el ámbito regulador de la prohibición de discriminar por razón de sexo, abordaremos el concepto de "trabajo de igual valor". Y es que la normativa sobre la materia viene reconociendo desde hace mucho tiempo expresamente el derecho a la igualdad retributiva no sólo para un mismo trabajo sino también para trabajos de igual valor. Ya desde el Convenio número 100 de la OIT de 1951 o la Directiva 75/117/CEE del Consejo de 1975, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Hoy, tanto el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) como el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores reconocen el derecho a la igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Para la aplicación y desarrollo de tal derecho se han implantado recientemente herramientas como el registro retributivo o las auditorías retributivas, que han venido acompañadas de una descripción legal más precisa del concepto "trabajo de igual valor".

Los trabajos de igual valor se configuran como aquellos en los que la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

El concepto de igual valor se aplica, por tanto, cuando estamos ante trabajos que se llevan a cabo en condiciones diferentes, que requieren cualificaciones y capacidades diferentes, con niveles de esfuerzo y responsabilidades diferentes, prestados en lugares o empresas diferentes, o para personal empleador distinto. Se trata, en definitiva, de evitar tratos salariales desiguales en trabajos que, a pesar de ser formalmente distintos, son en la práctica equivalentes. Para ello es preciso llevar a cabo una comparación entre trabajos distintos. De acuerdo con la jurisprudencia consolidada del TJUE, para apreciar si estamos ante un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores como los anteriormente mencionados, puede considerarse que ambos trabajos (categorías) se encuentran en una situación comparable.

A pesar de toda esta regulación, es patente que la existencia del derecho a la igualdad salarial ante trabajos de igual valor no es garantía suficiente frente a la brecha salarial de género, tan enraizada en el mercado de trabajo.

Sin embargo, ello no es óbice para reconocer que en los últimos tiempos se están emitiendo varias resoluciones judiciales interesantes en materia de trabajos de igual valor. Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021 afirma que el artículo 157 TFUE "impone, de manera clara y precisa, una obligación de resultado y tiene carácter imperativo tanto en lo que respecta a un «mismo trabajo» como a un «trabajo de igual valor»". Además, establece que, dado el carácter vinculante del art. 157 TFUE, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los Convenios Colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares.

Muy interesante resulta también el contenido de la Sentencia del TSJ de Canarias de fecha 27/07/2021. En ella se realiza una comparación de dos categorías profesionales de una misma empresa: peón (76,78% mujeres) y peón polivalente (90,90% hombres). Pues bien, el tribunal llega a la conclusión de que se trata de dos categorías profesionales que evidencian un trabajo sustancialmente de igual valor.

Para alcanzar dicha conclusión son determinantes la denominación casi idéntica de ambas categorías, el hecho de que en ambas categorías se requiere literalmente "únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención", que ambos trabajos incluyen tareas de barrido, la identidad del lugar de trabajo, de la formación profesional , experiencia, o el nivel de responsabilidad exigidos. Además de ello, el tribunal otorga especial relevancia al hecho de que la cobertura temporal de necesidades de "peón polivalente" sea cubierta por la empresa empleando indistintamente 'peones' hombres y mujeres."

Es por ello que el tribunal aprecia la discriminación salarial por razón de sexo denunciada, derivada del establecimiento de categorías diferentes para el desempeño de trabajos de igual valor, lo que se traduce en un impacto salarial adverso que redunda mayoritariamente en las mujeres, al ser este género mayoritario en la categoría inferior y muy minoritario en la superior.

Ez dago lasterbiderik

Demokraziaren eta sindikatuen osasuna oso lotuta daude; hala erakusten dute azkenaldian argitaratu diren hainbat lan

> Aiala Elorrieta

Demokraziaren osasuna, sindikatuen osasunaren araberakoa da, orain inoiz baino gehiago. Horretan zalantzarik ez du **Jane McAlevey** estatubatuarrak. Sindikatuen antolakuntzan aritua eta aditua den honek, Ameriketako Estatu Batuetako (AEB) panoramari begira esaten dituenak oso interesgarriak dira guretzat ere, alderatzeko zailak diren errealitateak diren arren."*Sindikatuek balio ikaragarria dute, ez soilik demokrazia galera eta diru sarrera desberdintasuna gelditzeko, baizik eta amerikarrei, berriz ere, nola batu erakusteko. Sindikatu onek norabide onean jartzen gaituzte, eta irabazteko ezinbesteko diren elkartasuna eta batasuna sortzen dute*".

Bere liburuetan sindikatuak antolatzeko dauden eredu posibleez taxuz hitz egiten du eta grebei ere aparteko garrantzia ematen die. Bere ustez, eraldaketarako giltzarria baitira. "*%1 aberatsenak irabazten dutena jendartearekin partekatzera behartzeko ez dago greba serio bat baino modu boteretsuagorik eta emaitza handienak irabazten dituzten grebak dira langileen %90ak parte hartzen dutenak*". McAleveyk greba eta giharren arteko parekotasuna ikusten du: zenbat eta gehiago erabili langileek greba, orduan eta indartsuago bilakatzen dira.

Noski, emaitzak ez dira berezkoak. Batetik, langileak lan zentroetan antolatzea eskatzen du horrek eta bere ustetan, sindikatuak antolatzeko modurik eraginkorrena *organizing* eredua da. Izan ere, grebarik arrakastatsuenak langileen %90a eskatzen badu, ezinbestekoa da masa sindikatua izatea. Alegia, aurretik mobilizatzen ez zirenengana, bere burua ekintzailetzat ez zutenengana iristea.

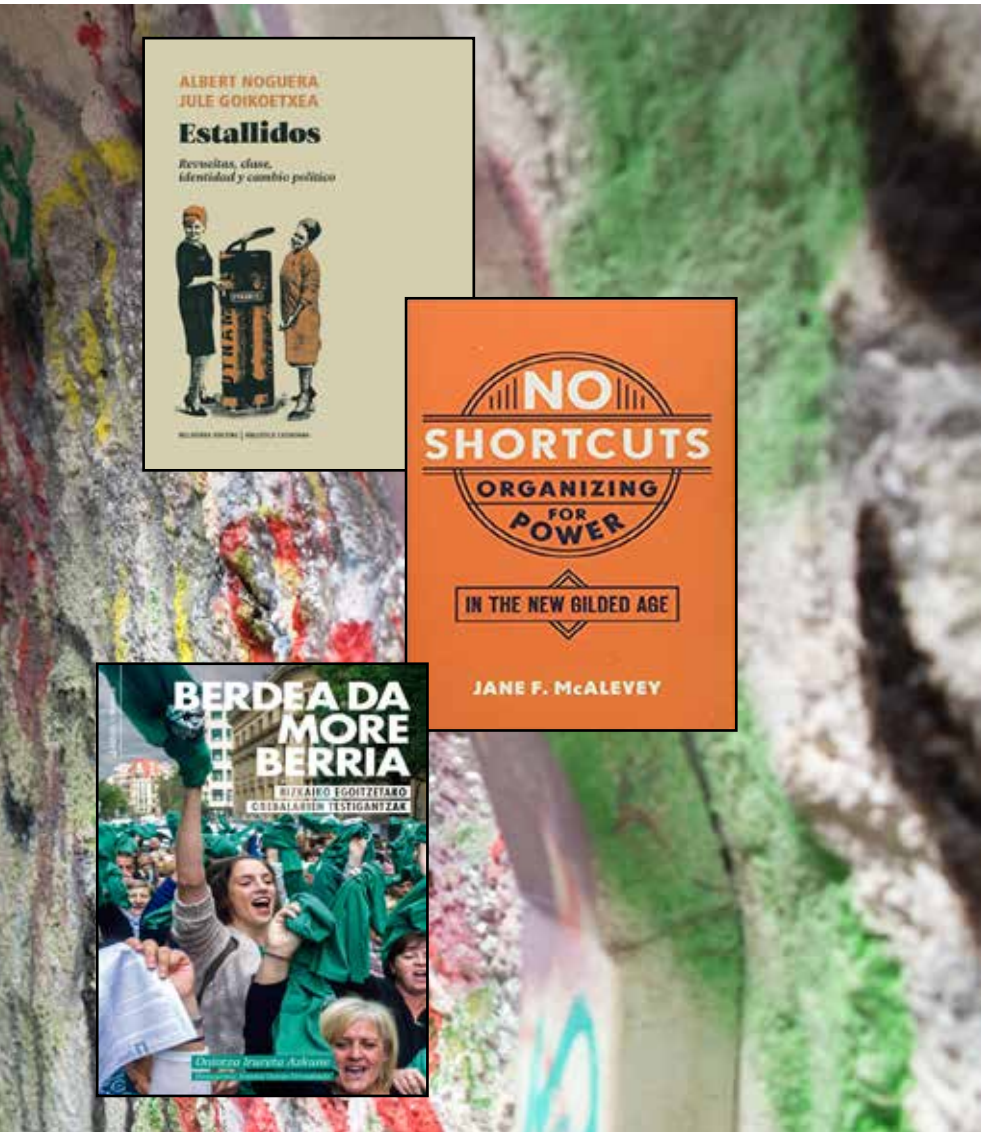
Bizkaiko Erresidentzietako grebari buruz **Onintza Irureta**k idatzitako *Berdea da more berria* liburutik pasarte bat ekarri nahiko nuke: "*Askotariko emakumeek erabaki zuten greba egitea eta ahalduntze prozesu indibidual eta kolektibo nabarmenak bizi izan zuten. Batzuk borroka laboral eta feministetan zaildutakoak, gutxi batzuk ELAko ordezkari sindikalak eta asko, ordura arte, norberaren lan baldintzak aldarrikatzeko ahotsa altxatzeko beldurra zutenak*".

Baina ez da nahikoa lantokiak antolatzearekin, eta bigarren urrats bat ezinbestekoa da McAleveyren aburuz: lantokia eta gizartea banatzen dituen marra ezabatzea. Borrokan ari diren langileek komunitatean dituzten harreman eta sareak erabili behar dira horretarako. Horrela, antolatu gabeko langileak edota komunitateko kideak ere borroka estrategian kokatzea lortu liteke.

Sindikatuen funtzionamendua zeharo desberdina dela AEBtan eta gure lurraldean, baina sakoneko bi tesi hauek, masa sindikatua eta komunitatearekin zubiak eraiki beharra baliagarri zaizkigu guri ere.

Uko handia eta pedagogia

Azken urtean AEBtan loratu den fenomeno baten harira ere ekarpen interesgarriak egin ditu McAleveyk. Lanpostuen 'errenuntzia handiaz' edo uko egitearen fenomenoaren harira, alegia. 2021eko apiriletik hilero 4 milioi langilek enplegua utzi du bere kabuz bertan. Horietako milioi bat langilek, edota langile gutxiagok merkatu sektore estrategikoetan, lan merkatutik irteera indibidualak



egin ordez, eskari komunetan oinarritutako ekintza kolektiboak egingo balituzte, beren lan eta bizi kalitatea errotik aldatzeko emaitza askoz interesgarriagoak izango lituzkete. Adibide gisa 2021 urtean autogintza sektorean izandako greba dakar harira: John Deere enpresako langileek bost aste baino gehiago iraun zuen grebarekin hobekuntza nabarmenak eskuratu zituzten: 10.000 langile baino gehiagorentzat soldataren %10eko igoera, besteak beste. United Auto Workers sindikatuan antolatu ziren langileak, eta korporazio multinazionalaren aurrean sekulako garaipena izan da.

Gatazkak iraun zuen bitartean gobernuak jarrera *neutrala* mantendu zuen Biden-en bozeramaileak argi eta garbi esan zuen moduan. Neutral esan nahi dutenean, kapitalaren alde esaten ari dira. Ostera McAleveyk aukera galdutzat ikusten du: gobernuak gatazketan agertu beharko zukeen, piketeetan, langileentzako justizia mezua zabaltzeko. Langileen bizitzan benetan mina nork eragiten duen azaltzeko eta pedagogia ariketa zabala egiteko aukera galdu zen horrekin.

Gurean, '*Erreputazio* hitza erabili zuen Tapiak Tubacex-eko grebaz hitz egin zuenean. "*Tubacex-eko grebak kalte handia egin dio herrialde osoari*". Alde handia dago mezu honen eta balizko justizia-mezu baten artean. Ardura (gabe) politiko hauen mezuak dira herrialdeari kalte handia egiten dietenak.

Borroka materialak, lehen lerroan

Guretzat funtsezkoak diren zenbait gatazka edo greba, balioan jarri ordez, tamalez sarritan gutxietsi egiten dira. Soldata-igoerak edo alde materialean geratzen direlako. **Jule Goikoetxea**ren *Estallidos* liburuko pasarte honek greben alde material honi zentralidadea ematen dio. Borrokatzen duen langile-klasearen zati handi batek, soldata duin baten alde borrokatzen du. "*Esplotatuek esaten badute soldata duin baten alde borrokatzea orain oinarrizkoa eta premiazkoa dela, eta, gainera, emakumeek, migratzaileek, sasoikako langileek eta abarrek bizi duten eraso sistematikoaren eta etengabeko beldurraren aurka borrokatzea bezain garrantzitsua dela, hori lehen planoan jarri behar da. Borroka horiek guztiak materialak dira, eta bigarren mailakoak deitzea langileria ez ezik, klase sozial guztiak eta bizi diren esplotazioa gutxiestea da*".

> Varios trabajos publicados últimamente demuestran que la salud de la democracia y los sindicatos están muy unidos

Materialtasunetik abiatzen dira lan-gatazka gehienak, baina asko harago iristen dira. Grebak sektore estrategikoetan direnean, sektore prekarioenetan, feminizatuetan, arrazializatuenetan, garaipen batek, hobekuntza materialez gain, onura handiak dakartza, ez soilik mobilizatu den sektorearentzat, baizik eta langile-klase eta komunitate zabalarentzat. Eta pedagogia egokia eginez gero, irabaziak are garrantzitsuagoak dira. Emaitza horietara iristeko ordea, ez dago lasterbiderik: lantokietan langileak antolatu eta, komunitatean dituzten harreman eta sareak erabiliz, komunitatera zabaldu beharra dago. ■

Tapia Legea, demokraziari kolpea

Enpresa pribatuek ere udalei proiektuak inposatu ahal izango dizkiete EAEn; Jaurlaritzak gustuko dituen proiektuak inposatzeko kolpe antidemokratikoa da legea

> **Ainhara Plazaola**

Abenduan Eusko Jaurlaritzak Tapia Legea bezala ezaguna egin den araua onartu zuen. Trikimailu hau erabilita, "goi mailako interes publikoko" proiektuak udalei inposatu ahalko dizkiete. Hasiera batean proiektu publikoetara mugatu zen araua, baina orain proiektu pribatuetara ere zabaldu nahi du aukera. Inposiziorako tresna bat da, gaur egungo Lurralde Antolaketarako araudia hankaz gora jartzen duena.

EAJk eta PSEk Eusko Legebiltzarrean Ingurumen Administrazioaren Legeari egin dizkioten eta beste alderdi guztien kontrako iritziarekin onartu dituzten zuzenketei esker, Tapia Legea bezala ezagutzen duguna errealitatea da jada. Eusko Jaurlaritzak, orain arte, bere proiektu zentzugabe eta txikitzaileak udalerri batean kokatu nahi zituenean, hainbat lekutan oposizio handia jasotzen zuen. Hala nola, Azpeitian Corrugadosekin zegoena, Arabako mendietan ezarri nahi diren parke eolikoetan edo Bergaran eraiki nahi den paper hondakinen erraustegian. Egoera honen aurrean, Eusko Jaurlaritzak inposizioaren bidea aukeratu du, denon artean pentsatutako trantsizio ekologiko eta soziala bultzatu beharrean. Interes publikoa, orokorra eta soziala" benetako trantsizioa da, iraunkorra, desazkundea barne hartuko duena eta prekarietatearen aurka borroka egingo duena lanpostu duinekin.

> Gracias a la Ley Tapia las empresas privadas podrán imponer sus proyectos e intereses privados a los ayuntamientos

Lurralde Antolamenduaren Legea errotik aldatu du, eta aurrerantzean aukera izango du udalerriei proiektuak inposatzeko, baita udal araudia urratzen duten proiektuen kasuan ere. Tapia Legeari esker, udalen arau eta iritzien gainetik, zentralizazio prozesu bat jarriko du abian Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundien, Udalen eta Kontzejuen eskumenen aurka doana. Gehiengorik ez duten udalerrietan beraien intereseko azpiegiturak eta proiektuak inposatzeko tresna izango da.

Ingurumen Administrazioaren Legean eginiko zuzenketa horiekin, Euskal Autonomia Erkidegoko Lurralde Antolaketari buruzko maiatzaren 30eko 4/1990 Legea aldatu dute. Lege honen aldaketa proposatu eta eztabaidatu beharrean atzeko

atetik aldatu dute, gainontzeko alderdi politiko, eragile eta herritarrei hain garrantzitsua den Lege baten inguruan parte hartzea ukatuz.

Tapia Legea bezala izendatu den araudi honekin, Eusko Jaurlaritzak udalek baztertzen dituzten proiektuak inposatu ahal izango ditu. Hau posible izateko, "Goi Mailako Interes Publikoko Proiektuen" figura asmatu dute, EAJk eta PSEk gehiengorik ez duten udalerrietan onespenik gabeko proiektuak inposatzeko. Ez dituzte zehaztu zeintzuk izango diren goi mailako interes publikoko proiektu horiek, baina "erabilgarritasun publikoko eta ingurumen-interes sozialeko instalazio" gisa definitu dituzte. Arrazoi ezberdinengatik gizartean oposizioa eragiten duten azpiegiturak izango dira noski, inposizio bidez soilik aurrera eraman daitezkeenak. Arantza Tapia buru duela, Eusko Jaurlaritzak oposizio ororen gainetik igaro nahi du, parte-hartzerik gabeko proiektuak inposatuz, herritarren interesak defendatzen ez dituzten proiektuak gauzatzeko. Gutxi batzuen interes pribatuei soilik erantzuten dieten proiektuak izango dira: gas putzuak, erraustegiak, goi tentsioko lineak, parke eoliko eta fotovoltaiko handiak...

Estamos ante un golpe antidemocrático. El Gobierno Vasco puede imponer los proyectos que quiera sin oposición

ELAk legediaren aldaketa hau baztertzen du, erabilitako formengatik eta suposatzen duen inposiziorik. Salatzen nahi dugu legedi berri hau guztiz antidemokratikoa dela eta gutxi batzuen interesak inposatu nahi direla benetako interes publikoaren gainetik, pertsonentzat benetan onuragarriak diren interesen gainetik.

Irudian Corrugados Azpeitia; Tapia Legearen helburua gisa honetako proiektu pribatuak udalei inposatu ahal izatea da

Hainbat gizarte eragilerekin batera mobilizatu gara Tapia Legea ez dugula onartzen esateko, eta guztiz antidemokratikoa den arau hau bertan behera uztea exijitzeko. Baina arau hau bertan behera geratzeko mobilizatzen ari ginen bitartean, Tapia Legearen bigarren zatia prestatzen ari ziren, iluntasunean eta trikimailu berberak erabilita. Oraingoan Energia Trantsiziorako eta Klima Aldaketarako lege proiektuan egingo dituzte aldaketak Tapia Legea borobildu eta erabaki guztien jaun eta jabe izateko.

Interes 'orokor' ala 'pribatua'?

EAJ eta PSEk bigarren kolpe honetan enpresa pribatuen proiektuak udalei inposatu ahal izatea onartuko dute, eta ez soilik ingurumenari lotutakoak, edozein motatako proiektuak izan ahalko dira. Honela justifikatzen dituzte: "beste proiektu mota batzuk deklaratu ahal izango dira, baldin eta horien beharra, interes publikoa, orokorra eta soziala justifikatzen bada eta horiek gauzatzea premiazkoa bada". Noski, beti ere Eusko Jaurlaritzaren gustukoak badira eta berau osatzen duten alderdien interesak defendatzen badituzte.

Azaroan onartu zen Klima Aldaketa Legearen proposamena eta aldaketa hau sartuta zegoen jada. Baina Eusko Jaurlaritzak ez zuen publiko egin eta ez zuen inork publiko egiterik nahi. Eta ELAk eginiko salaketa bati erantzutean ezkutuko asmo hauek ondo gorde zituzten.

Abenduaren 22an salatu genuen Eusko Jaurlaritzak Zumarragan hondakin plastikoen pirolisirako tratamendu planta bat eraiki nahi duela eta beharrezkoa badu Tapia Legea erabiliko duela horretarako. Azkar erantzun zuen Eusko Jaurlaritzak esanez proiektu horren atzean enpresa pribatu bat dagoela eta ez dela bere eskumena. Ordurako Tapia Legearen bigarren zatia prest zuten, "interes orokorreko" proiektu publikoak ez ezik, enpresa pribatuek ere beraien proiektuak inposatu ahal izateko, baina Eusko Jaurlaritzari darion gardentasun ezarekin jarraituz, nahiago izan zuen ELAri gezurretan aritzea leporatu (jakinik arrazoia genuela) bere gezurrak azaleratzea baino.

Arrazoi guzti ahulengatik, ELAk berriro dio, Tapia Legea herritarren kontrako iritzia duten, ingurumenarentzat kaltegarriak diren eta interes pribatuen interesak defendatzen dituzten azpiegiturak inposatzeko tresna dela. Izan proiektu publiko edo pribatu, noiz utzi dio bada Eusko Jaurlaritzak enpresen interes pribatuak herritarron interesen gainetik jartzeari? ■

Movilizaciones de las trabajadoras del comercio textil, general y piel y calzado de Bizkaia

Las trabajadoras del Comercio textil, general y piel y calzado han comenzado una serie de movilizaciones para reivindicar que sus derechos no están de rebajas. Estas trabajadoras llevan años sin que su salario se actualice y sin mejoras en las condiciones laborales.

La patronal CECOBI alega que, como consecuencia de la Covid, se han reducido las ventas en las tiendas, por lo que no pueden asumir subidas salarias. Pero esto es una mera excusa. La facturación por la venta online se ha disparado y las ganancias son millonarias. Unas ganancias de las que solo se benefician los empresarios.

ELA denuncia que, además, la patronal plantea elementos regresivos en las condiciones laborales: trabajar los sábados de verano por la tarde, desaparición de la antigüedad, apertura del comercio en domingos y festivos...

Las trabajadoras destacan que no están dispuestas a perder los derechos obtenidos durante años de lucha. Por ello, consideran imprescindible que se las vea en la calle luchado por sus derechos. Si no hay movimientos en las correspondientes mesas negociadoras las movilizaciones irán en aumento.

Babesa Tubacexen, PCBn, Bizkaiko Metalean eta Petronorren lan-gatazketako inputatuei

ELAk bere babesa adierazi die, besteak beste, Tubacex, Petronor, PCB eta Bizkaiko Metaleko lan-gatazketan parte hartzeagatik inputatutako langileei. Laster epaitegietara iritsiko dira hainbat langileren aurka irekitako prozedura penal eta administratiboak, besteak beste, ELAn afiliatuta daudenen aurka, 2019 eta 2021 artean Tubacex, PCB, Bizkaiko metala eta Petronorreko lan-gatazketan egindako mobilizazioetan parte hartzeagatik. ELAk uste du greba egitea edo manifestazio batean parte hartzea ezin dela delitu izan, eta inputazio horien aurka protesta egingo du.

Kasu gehienetan lan gatazka arruntei ordena publikoaren kontrako ekintzen trataera eman zaie. Eusko Jaurlaritzako agintari politikoek lan gatazken kriminalizazioa bultzatu dute horrela, lan gatazka arrunt bateko egoerak zuzenbide penaleko egitate bilakatu baitira. Kasu batzuetan proportziorik gabeko polizia jarduerak izan ziren Jaurlaritzaren aginduz, eta ondorioak langileek jasango dituzte.

Greba deialdi berria eta mobilizazioak Bizkaiko Erresidentzietan

Otsailaren 8a greba eguna izango da Bizkaiko Erresidentzietan. Deialdi berri honetan, ELAk berriro aldarrikatuko du lan hitzarmena berritu beharra dagoela, zaintza eredua aldatuko bada. 2021eko abenduaren 14a ere greba eguna izan zen Bizkaiko Erresidentzietan. ELAk zaintzaren inguruko funtsezko puntuak negoziatu eta adostea exijitzen du: profesionalak lehen egunetik ordezkatzea, lanaldi osoko kontratazioa, soldata eta lan baldintzak GUFErekin parekatzea, lanaldi partzialeko kontraturik ez egitea... Zoritxarrez, Eusko Jaurlaritzak, Bizkaiko Foru Aldundiak eta sektoreko patronalek entzungor egin diete orain arte langileen eskaerei.

Gaur arte sektoreko patronalei (GESCA, LARES eta ELBE) eman zaizkien 255 milioi euroetatik (diru publikoa) bat bera ere ez da baliatu zaintza hobetzeko, lantaldeak handitzeko edota lan baldintzak egokitzeko. Aldundiaren oniritziarekin, zaintzan inbertitu ordez langileen esplotazioa larriagotzen ari dira, lan karga handiagoak ezarriz; beharginak behartzen dituzte egun libreetan, jaiegunetan edo oporraldian lan egitera, lantokietako egoeragatik baja hartu behar izan duten langileen ordezkapenak egiteko modurik ez dagoela eta.

En el 33% de las plazas de la OPE de la Ertzaintza no se pide perfil de euskera

El 14 de enero se publicó la convocatoria de la OPE para la Ertzaintza. ELA denuncia que de las 424 plazas aprobadas 145 son sin perfil de euskera, es decir, más de un tercio de las plazas. Una decisión que para ELA es incomprensible, ya que además de no garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía va en contra del propio plan de normalización del euskera que se marca como objetivo la garantía de dichos derechos así como el poder trabajar en euskera. ELA ha pedido en reiteradas ocasiones a la Academia de Policía Vasca y Emergencias que todas las plazas ofertadas tengan establecido el perfil lingüístico; petición que una y otra vez ha sido rechazada.

ELAk bat egin du #Right2Cure-rekin patenteak kentzeko eta txertoak eskuratzeko berdintasuna lortzeko ekimena

ELAk bat egin du *Right2Cure* Europako Herritarren Ekimenarekin. Honen bidez, Europako Batzordeari eskatzen zaio neurriak har ditzala pandemien aurkako txertoak eta tratamenduak mundu mailako ondasun publikoak izan daitezen, eta guztiontzat eskuragarri egon daitezen. Milioi bat sinadura behar dira. Herrialde batzuetan COVID-19arentzako txertaketa-maila erritmo azkarrean handitzen den bitartean, beste herrialde askotan txertoen banaketa modu erabat bidegabean egiten da, baita osasun-egoera kritikoa denean ere. Txertoak eskuratzeari dagokionez, munduan dagoen desberdintasuna da pandemia honen amaierarako oztopo handienetako bat.

La plantilla de Altan Bernedo (Araba) en huelga desde el 29 de noviembre

La inmensa totalidad de la plantilla de Altan Bernedo –el 100% del personal fijo de producción, la I+D, el mantenimiento, el almacén y el control de calidad– está secundando la huelga indefinida convocada en defensa de un convenio propio. Altan Bernedo (antigua Biomendi) es una empresa farmacéutica situada en Mendialdea, la montaña alavesa, donde trabajan 150 personas, la mayoría mujeres. En 2019 terminó el último pacto de empresa de Biomendi (ahora Altan Bernedo). Desde entonces, el Comité de Empresa, –ELA cuenta con 6 de los 9 delegados y delegadas–, ha intentado mantener diversas reuniones para negociar un convenio de empresa. Sin embargo, la dirección ha mostrado siempre una actitud inflexible y pretende rebajar las ya precarias condiciones de trabajo actuales.

Huelga y movilizaciones por un convenio de residencias de Navarra que mejore las condiciones de trabajo y la calidad del servicio

Las trabajadoras de las residencias de Navarra secundaron masivamente la huelga convocada el 13 de enero por ELA, UGT, CCOO y LAB para exigir un convenio que mejore las condiciones de trabajo y la calidad del servicio. La patronal tiene bloqueada la negociación del convenio sectorial. Los sindicatos con representación en el sector trasladaron a las patronales y Gobierno de Navarra una propuesta conjunta para mejorar las condiciones laborales, pero a día de hoy ha sido imposible avanzar. Se mantiene la actitud de boicot de las patronales en la negociación, y su negativa a mejorar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en este ámbito.

El objetivo de las trabajadoras es mejorar y dignificar nuestras condiciones laborales: salarios dignos, jornadas laborales razonables, ratios adecuados, limitar la participación de fondos buitre, acabar con la temporalidad y los contratos parciales, estabilidad y garantías de futuro...

NOVALTIA, EUROPAKO GREBARIK LUZEENA

913 greba egun. Bi urte eta erdi pasa. Aldizkari hau inprentrara bidali zen egunean 913. greba eguna zuten Novaltiako langileek. Europako grebarik luzeena, duela hiru urte hasitako gatazka. 2019an Novaltiak enpresa-hitzarmen propioa kendu zuen, eta langileei 950 euro inguruko soldatak ezarri zien. Langileak antolatzen hasi eta greba deitu zuten 2019ko uztailaren 19an.

Enpresak negoziatzeari uko egiten jarraitzen du, eta lehen egunean bezala bere esku dagoen guztia egiten du greban dauden langile hauek ordezkatzeko. Helburu horretan Novaltia ez dago bakarrik, Lan Ikuskaritzaren ezinbesteko laguntza du.

Makina bat salaketa jarri ostean, azken hilabeteetan epaitegi ezberdinek Novaltia zigortu dute. 2021ko urrian Bilboko Lan Arloko 7. zenbakiko Epaitegiak arrazoia eman zion ELAri; epaileak ondorioztatu zuen Novaltiak langileen grebarako eskubidea urratzen zuela, langileen ordutegiak aldatzeagatik. Azaroaren 23an, berriz, EAEko Auzitegi Gorenak Novaltia zigortu zuen langileak legez kanpo ordezkatzeagatik. Hala ere, ez dirudi zigor hauek Novaltiaren zuzendaritzaren jarrera aldaketa suposatuko duenik. Otsailean epaiketa gehiago egongo dira.

Novaltia kooperatiba-sozietatea da, eta Bizkaiko 200 farmazia inguru dira sozietate horretako bazkideak. Azken hiru urteetan, hau da, lan gatazka hasi zenetik, 3,2 milioi eurotako irabaziak izan ditu. Aurretik ere dirutza irabazi du farmazeutika honek.

Bitartean, oztopoak oztopo, langileek mobilizatzen jarraitzen dute. Egunero daude kalean, Novaltiako kide diren farmazien aurrean euren egoera salatzen. Eta horretan jarraituko dute euren lan eta bizi baldintzak duinduko dituen hitzarmen propio bat lortu arte.

FSC PEFC Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129