

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Martxoa · Apirila 2024 Marzo · Abril | Nº 253 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

**ANTOLATU
BORROKATU
IRABAZI**

2024KO
**MAIATZAREN
LEHENA**

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Elkartasuna, justizia soziala, bakea

ELAk Euskal Herri eta mundu hobe bat lortzeko duen konpromisoa berretsiko du Maiatzaren Lehenean; horretarako bi mobilizazio deitu ditu, Bilbon (11:30, Jesusen Bihotza) eta Iruñean (11:30, Gurutze Plaza) ▶

> Landeia

Errealitateak erakusten digu soilik langileak antolatzeko eta konfrontatzeko prest daudenean hobetzen direla lan baldintzak; horrek irekitzen du prekaritateko irteteko bidea. Horren erakusgarri, sektore feminizatuetako grebak eta izan diren garaipenak; sektore horietan burutu da ELAren borroka sindikalaren zati handi bat. Greba egin ahal izateak lan hitzarmen gehiago eta hobeak sinatzeko aukera ematen digu.

Horregatik, ELAk Maiatzaren Lehena baliatu nahi du borroka sindikal eta sozialarekiko bere konpromisoa berresteko. Bi izango dira sindikatuak Maiatzaren Lehenean antolatuko dituen ekitaldiak. Bata, Bilbon, 11:30tan Jesusen Bihotzean. Bestea, Iruñean, 11:30tan Gurutze Plazan. Mobilizazio hauen ostean, bazkaria eta festa izango dira nagusi Miribillan eta Labrit Pilotalekuan.

Aberatsak gero eta aberatsagoak dira, pobreak gero eta pobreagoak

Botere ekonomiko horren etekinak hazten ari dira etengabe. Herritar gehienontzat bizimodua garestitu egin da, eta hori zuzenean lotuta dago enpresa handien eta bankuen etekinek izan duten hazkundearekin (iaz 59.400 milioi euro mozkinetan, soilik IBEX 35eko enpresentzat).

Hau gertatzen da politikaren konplizitatearekin; zenbait gai, adibidez aberastasunaren banaketa, Gasteizko eta Iruñeko gobernuen akordio eta politiketatik kanpo geratzen dira. Gure herriko osasungintza publikoan ez da nahikoa inbertitzen; etxebizitza lortzea guztiz zaila gertatzen da; zaintza sistema pribatua da eta prekarizatuta dago... honek guztiak agerian uzten du gure gobernuak ez dutela politika sozialik garatzen.

ELAren iritziz politika hauek salatzea da egin litekeen politika koherente bakarra aldaketa soziala iritsiko bada; horretarako interes patronalen eta botere ekonomikoaren aurka

konfrontazio politiko, sozial eta sindikala behar da. Konfrontazio horri ihes egitea langile-klaseak behar dituen aldaketak saihestea da.

Zorionez, asko dira bestelako mundu hobeago bat lortzeko borrokan ari diren lagunak. ELAk Maiatzaren Lehenean aitortu nahi du borroka sozialetako militantzian bustitzen diren langileen konpromisoa. Borroka horiei esker diraute alternatibek bizirik, mundu kapitalista deshumanizatuarekin aurrez aurre jarrita. Borroka horiek ematen dute etorkizunerako itxaropena eta egiten dute Euskal Herri hobe.

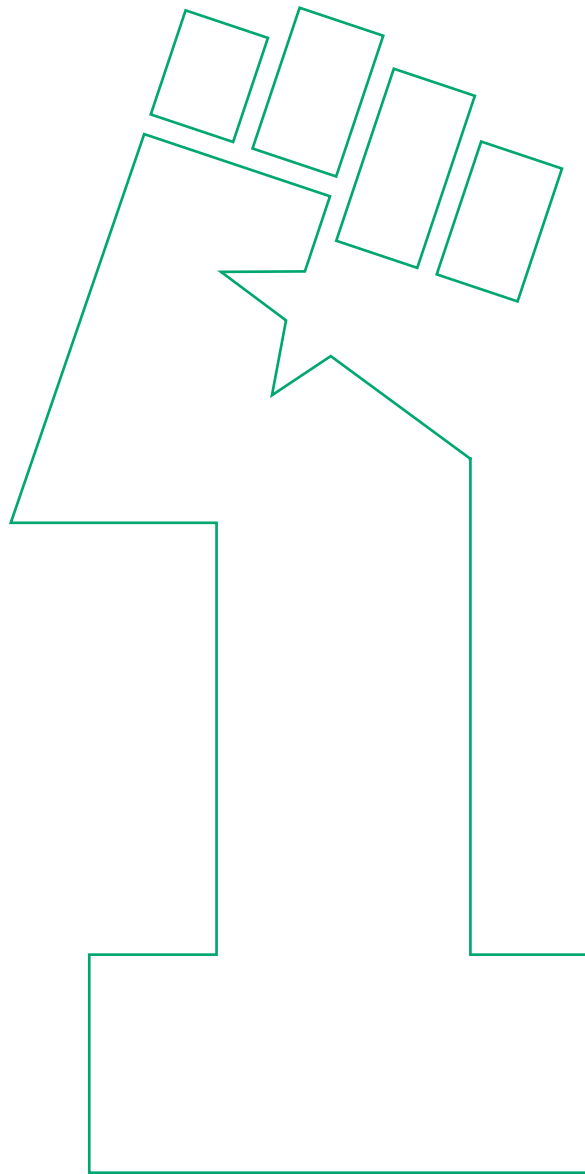
Militarismoa, kezka iturri

Etxe barrura bai, baina mundu zabalera begira ere ospatuko du ELAk 2024ko Maiatzaren Lehena. Izan ere, egun aproposa dugu balio unibertsalak gogoratzeko, esaterako elkartasuna, justizia sozialaren aldeko borroka edota bakean bizitzeko eskubidea. Balio hauen alde eginez gero jakitun izan behar gara zer nolako ondorio tragikoak dituen sistema kapitalista, heteropatriarkal eta arrazista batek.

Aberastasuna geroz eta esku gutxiagotan pilatzen da, herrialde pobreei baliabide naturalak ebatsiz, planeta zeharo kontaminatuz, lanaren banaketa sexualaren ezarriz, pobrezia hedatuz eta gerra eginez.

Hain zuzen ere, testuinguru honetan ELAk bere kezka adierazi nahi du belizismoaren gorakada dela eta; honek eragiten du European gastu militarra handitzea, arlo sozialean austeritate politikak berriro inposatzen ari direlarik. Hau arduragabekeria hutsa da, arma-industriaren mesederako; beraz, zeharo arbuia beharra dago.

Maiatzaren Lehen honetan ELAk su-etena eskatu behar du, eta palestinar herriari estatu bat izateko zor zaion eskubidea. Israelgo armada Gaza eta Zisjordaniako biztanleekin egiten ari den genozidioak babesa izan du Mendebaldeko botere politiko eta ekonomikoen aldetik. ■



ELA quiere este Primero de Mayo reconocer el compromiso de los y las trabajadoras que se implican cada día en las tareas militantes de las diferentes luchas sociales. Esas luchas son las que mantienen vivas las alternativas frente a un mundo capitalista deshumanizado; son esas luchas las que abren el horizonte y las que hacen una Euskal Herria mejor. Por eso, ELA hace un llamamiento a participar en las manifestaciones del Primero de Mayo en Bilbo (11: 30, Sagrado Corazón) e Iruña (11:30, Plaza de la Cruz).



Cuando resistir es vencer

ELA, 58% de representación, logra un gran acuerdo en los centros concertados de enseñanza de Iniciativa Social de la CAPV pese a la enorme presión a la que fue sometida

> Gorka Quevedo

“El acuerdo es muy bueno, recoge todas las propuestas que pusimos encima de la mesa al inicio de la negociación. De hecho, lo han firmado todos los sindicatos. Incluso LAB, que no firmó el preacuerdo, ha suscrito el acuerdo de fin de huelga tras llevarlo a sus asambleas de afiliados y afiliadas”.

Miren Zubizarreta, responsable de Enseñanza, se muestra muy contenta sobre el acuerdo logrado por ELA con las patronales AIZE y Kristau Eskola en relación al convenio colectivo de los centros concertados de enseñanza de Iniciativa Social de la CAPV.

Para demostrarlo, empieza a enumerar los principales logros,

relacionados no sólo con los salarios –por ejemplo, el incremento salarial garantizado será del 16%, con el IPC garantizado para el periodo 2021-2024–, sino también en diversas materias como el mantenimiento del empleo, el alivio de las cargas de trabajo, los planes de igualdad, los riesgos psicosociales, el euskara o la formación profesional. Medidas que, sobre todo, benefician a los sectores más feminizados.

Un gran acuerdo logrado la madrugada del 5 al 6 de febrero, que sirve para ver la importancia de la organización sindical en la negociación colectiva. Porque, tal y como destaca **Igor Eizagirre**, responsable de los servicios públicos, el sindicato tenía buenas cartas en esta negociación. “En los centros

concertados de enseñanza de Iniciativa Social tenemos muy buenos cuadros, muy buenos delegados y delegadas, muy buenos militantes. Tenemos una tasa de afiliación en torno al 30%. Y tenemos un sindicato con una caja de resistencia que le permite afrontar las jornadas de huelga necesarias hasta lograr un buen acuerdo. Ese es el secreto, no hay otro. Si tienes estos elementos te podrán presionar lo que quieran, pero, como se ha visto, será en vano”.

Una mesa de negociación y muchos intereses

En toda mesa de negociación suele haber, al menos, dos partes. Decimos que al menos dos partes –la patronal, bien sea pública o privada, y la parte social, representada por los

sindicatos–, porque en la negociación de este convenio ha habido más partes que han estado presentes de una forma u otra. “El Gobierno Vasco, –destaca Igor Eizagirre– ha presionado para que el acuerdo recoja en relación a las condiciones laborales lo acordado con LAB en Aranzazu en junio, en el contexto de la Ley de Educación.”

La homologación salarial como caballo de batalla

“El Gobierno Vasco puso su maquinaria para condicionar la negociación y obligar a ELA a entrar en un planteamiento de homologación salarial. Ese era el principal objetivo del Gobierno Vasco, pero no solo el de ellos. LAB, las patronales de los centros de Iniciativa Social y, en parte, la patronal de las Ikastolas también tenían ese objetivo. Lo malo de esta suma de intereses comunes no es que iban contra lo que planteaba ELA, sino que iban en contra de los intereses de las y los trabajadores. Creo que no les importaba sacrificar las condiciones laborales del personal de los centros de Iniciativa Social por sus propios intereses”.

¿Por qué tenían ese intereses de que ELA entrara en ese planteamiento de homologación? (Un matiz. Cuando hablamos de homologación lo hacemos de la homologación salarial, porque sobre la homologación en otras materias no han dicho nada). Miren Zubizarreta explica los motivos. “La patronal quiere cubrir con la financiación que le da el Gobierno Vasco los sueldos, y punto. No quiere ningún conflicto en este tema. El Gobierno Vasco también tiene sus intereses. En junio del 2023 firmaron con LAB un acuerdo en torno a la Ley de Educación donde se recogía, entre otros aspectos, la homologación salarial del personal de la enseñanza concertada en relación al personal público. El Gobierno Vasco y LAB pretenden trasladar ese esquema a toda la red de la enseñanza. LAB firmó ese acuerdo porque, en ese momento, EH Bildu tenía una posición favorable a la Ley de Educación. Luego EH Bildu no



Miren Zubizarreta

“Akordio on hori lortu dugu ELA sektorean gehiengoa duelako; eduki nahikorik ez dagoenean baduelako grebak sostengatzeko indarra, mobilizatzeko gaitasuna, bere ordezkarien lan bikainarengatik, eta funtsezkoa den erresistentzia kutxarengatik”

apoyó la Ley de Educación, pero no por este motivo, la discusión no ha estado en ningún momento en este punto. De hecho, en el tema de la homologación, el planteamiento es el mismo que en junio del 2023”.

“En cuanto a la homologación salarial tenemos motivos para estar en contra. Para el personal de los centros de Iniciativa Social y de las Ikastolas supone que la referencia para las subidas salariales no será el IPC, sino las subidas salariales del personal de la enseñanza pública. ¿Qué pasa si esas subidas están por debajo del IPC? Pues que te las comes, y ya está. Pero, además de perder la referencialidad del IPC,

supone que, si no estás de acuerdo con esas subidas, no tienes opción de luchar. Supone renunciar en la negociación colectiva a tener la opción de luchar por unas mejores subidas salariales. Esto es algo que no aceptamos ni en las Ikastolas, ni en los centros de Iniciativa Social ni en otros ámbitos”.

Confluencia de intereses, acuerdos cruzados

Las negociaciones no siempre son una línea recta, a veces se cruzan otros caminos e intereses. El proceso para lograr el acuerdo en los centros concertados de enseñanza de Iniciativa Social es un buen ejemplo.

“Las y los trabajadores habían convocado diez jornadas de huelga en enero –17, 18, 23, 24, 25– y febrero –6, 7, 8, 19, 20–. En vísperas de las huelgas de enero se adelantó una reunión de la mesa negociadora del Convenio de Ikastolas que estaba convocada para después de esos días de huelga, haciéndolas coincidir en fechas. En esa mesa negociadora LAB y la patronal de las Ikastolas llegaron a un preacuerdo en el que, básicamente, se recogía la homologación salarial. Acordaron que en las Ikastolas se aplicarían unas subidas salariales hasta llegar al sueldo del personal de la Educación Pública en el periodo 2024-2027. Eso supone que los sueldos serán los que tienen los del sector público, sin que las subidas salariales estén relacionadas con el IPC (o recortes salariales si los hubiera). En este punto, el de las subidas salariales, no habrá ninguna negociación en las Ikastolas, se aplicarán las mismas subidas que en el sector público, y punto”.

Ese preacuerdo no hizo sino aumentar la presión para lograr un acuerdo basado en la homologación. “El discurso en contra nuestra se hizo más intenso. Todo el día con la misma matraca: a ver cómo era posible haber logrado un acuerdo en las Ikastolas y no en los centros de Iniciativa Social, que cómo se podía estar en contra de la homologación cuando era una reivindicación ▶

histórica, que por qué no era válida para los centros de Iniciativa Social la subida salarial de las Ikastolas...”

Cuando la presión no funciona

Pese a toda la presión las cinco jornadas de huelga convocadas en enero salieron muy bien. El seguimiento fue muy importante y las movilizaciones masivas. Se acercaba el periodo de matriculación, y las huelgas de febrero estaban convocadas en ese periodo. Ante esta situación, y visto que ELA aguantaba la presión, la patronal decidió dar carpetazo al tema y llegar a un acuerdo. Pero todavía quedaban baches y obstáculos por superar.

“La noche del acuerdo, el 5 de febrero, la patronal hizo un último intento para que firmáramos la homologación salarial. Para las 19:00 ya teníamos cerrado el acuerdo, pero cuando a esa hora llegamos al Consejo de Relaciones Laborales LAB vuelve a plantear por tres veces que había que recoger en el acuerdo de fin de huelga de donde venía ese incremento salarial del 16% acordado, que era un concepto que el Gobierno Vasco pondría como homologación, que era un planteamiento para el periodo 2024-2027...”

“La primera vez que lo planteó la patronal no le respondió. La segunda vez, tampoco. Pero cuando lo vuelve a plantear por tercera vez presenta un documento. En ese momento empiezan un montón de llamadas cruzadas y se suspende la reunión. Durante ese intervalo patronal, Gobierno Vasco y LAB intentan obligarnos a firmar el tema de la homologación. Que estábamos reunidos en el CRL era público, había un montón de periodistas. Sabían que el preacuerdo estaba cerca. Incluso la patronal lo había adelantado. Por supuesto, aguantamos la presión y no accedimos a firmar la homologación. Lo que recogimos en el acuerdo fueron subidas salariales garantizadas por encima del IPC, además de otro montón de temas positivos”. ■

LA IMPORTANCIA DE TENER (BUENA) MEMORIA

Según la RAE la memoria es la facultad psíquica por medio de la cual se retiene y recuerda el pasado. Afortunadamente, las y los trabajadores de los centros de enseñanza de Iniciativa Social tienen muy buena memoria. Esa memoria explica por qué han aguantado toda la maquinaria política, mediática y sindical que les quería hacer firmar la homologación salarial en el nuevo convenio.

Así lo explica Miren Zubizarreta. “En 2010, en pleno periodo de crisis, el Gobierno de España presidido por Jose Luis Rodriguez Zapatero –PSOE– aprobó un decreto ley en el que, entre otras medidas, se aplicaba una reducción salarial del 5% a todos los trabajadores y trabajadoras públicas. El Gobierno Vasco aplicó esa reducción salarial del 5% a todo el personal público, incluido el de enseñanza. Y, a su vez, redujo en un 5% la financiación que destina a la patronal para pagar las nóminas del personal de la Enseñanza Concertada. La patronal, entonces, dijo: ‘si a mi el Gobierno Vasco me reduce la financiación en un 5% yo también reduciré en un 5% los salarios’. ELA no aceptó esa decisión y, además de luchar sindicalmente con huelgas y movilizaciones, acudimos a los tribunales. Presentamos un montón de demandas que fuimos ganando, hasta llegar al Tribunal Supremo, que nos dio la razón. Como reconocieron todos los tribunales en la negociación colectiva no había ninguna relación que referenciaba el sueldo de quienes trabajaban en la Concertada con el del personal público. ‘Tenéis acordadas unas tablas salariales y hay que cumplir lo acordado. Eso es la negociación colectiva. Tú, a efectos de negociación colectiva, eres una patronal privada’, vino a decir el Tribunal Supremo. Desde entonces, para la patronal de los centros concertados de enseñanza de Iniciativa Social es una obsesión que los salarios vayan vinculados a los del personal público. Y eso es así en todo el resto del Estado, donde no hay negociación colectiva en los centros concertados”.

“Esa lucha activó a las y los trabajadores, que unido a otros conflictos laborales de aquellos años –la lucha por la ultraactividad, la lucha por la prevalencia de los convenios vascos sobre los estatales...– facilitó que tuvieran una notable conciencia de lucha. Saben perfectamente lo que puede suponer la homologación, pero para abajo, porque lo han vivido en primera persona. Es verdad que han pasado años y que personas que estuvieron en esas movilizaciones se han jubilado, pero esa chispa sigue viva, y cuando se explica a quienes entran a trabajar por primera vez lo entienden perfectamente”.



GIZARTE EKIMENA SEKTOREKO HITZARMENA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

SOLDATAK

- ➔ % 16ko soldata igoera 2021-2024 bitarteko KPI bermatuta
- ➔ Finantziario publikoari eta homologazioari lotu gabe
- ➔ DBH: Diplomatuekin lizentziatuekin ekiparatuak

SEKTORE FEMINIZATUAK

- ➔ **Haur Hezkuntzako 1 zikloa:**
 - Irakasleak: urtean 20 orduko lanaldi murrizketa
 - TEJ1 eta laguntzaileak: urtean 38 orduko lanaldi murrizketa
- ➔ **Hezkuntza laguntza espezialistak (EAE):**
 - Urtean 20 orduko lanaldi murrizketa
 - Ordu osagarriak bikoiztu:
 - > Lanaldi osoan daudenentzat: 3 ordu osagarri astean
 - > Lanaldi partzian daudenentzat: 2 ordu osagarri astean
 - Lanaldi erdia baino gutxiagoko lan kontraturik ez
- ➔ **AZP:**
 - Urtean 25 orduko lanaldi murrizketa

LANBIDE HEZIKETA

- ➔ **Lanaldi arautua:**
 - Gehienez 4 ordu gehigarri soilik
 - Konpentsazioa: lanaldi irregularrean egindako ordu bakoitzeko 1,3 ordu etxeko lan gisa aitortuta
 - Asteko lanaldi presentziala gehienez 32 ordukoa
 - Erregimen hobearen duten eskoletan ordezkariaren gehiengoaren adostasuna beharrezko aldaketarako

- ➔ **Bikoizketak eskolako praktikan:**
 - 19 ikaslelik gorako taldeetan eskolako praktikan bigarren irakaslea bermatuta

➔ **Lantokiko formazioa:**

- **Lanbide Heziketa Dual Orokorra** - **Oinarrizko Lanbide Heziketa**
 - > 6 eskola ordu > 3 eskola ordu
 - > 16 ikasle/taldeko > 10 ikasle/taldeko
 - > 4 tutoreentzat bermatuta > 2 tutoreentzat bermatuta

- **Lanbide Heziketa Dual Intentsiboa**
 - > 1,5 eskola ordu
 - > 4 ikasle/taldeko

LAN KARGAK ARINTZEKO NEURRIAK

- ➔ Irakasle guztientzat ordu osagarri gehiago
- ➔ Etapa guztientzat eta irakasle guztientzat eskola ordu bat gutxiago

LANPOSTUAK BERMATZEKO NEURRIAK

- ➔ Birkokapen akordioa eta erreglamendua Hitzarmenean txertatuta
- ➔ Birkokapena betetzeko berme gehigarriak: kalteordain handiagoa birkokatzen ez denarentzat

ARRISKU PSIKOSOZIALAK

- ➔ Arrisku psikosozialen azterketak abian jartzeko betebeharra eskola guztietan

BERDINTASUN PLANAK

- ➔ Eskola guztietan berdintasun planak gauzatzeko betebeharra langile kopurua edozein izanda ere

EUSKARA PLANAK

- ➔ Euskara planak egingo dira eskola guztietan.
- ➔ Euskara formazioa zabalduko zaie langile guztiei (finkoei eta ikasturte osoko kontratua duten behin-behinekoei)





Akordio gozoa Oñatiko Natran

Langileek gatazkaren hasieran planteatu zituzten proposamen guztiak jasotzen dituen akordioa lortu dute greba eta mobilizazio dinamikari esker

> Gorka Quevedo

Oraina, askotan, ezin da ulertu iragana ezagutu gabe. Horren lekuko da Natran lortutako akordioa. Akordio ona, Industria eta Eraikuntza federazioko kide **loritz Mendigurenek** aitortzen duenez. "Gatazkaren hasieran planteatu genituen puntu guztietan lortu ditugu aurrerapauso garrantzitsuak. Zortzi ziren mahai gainean jarri genituen gaiak, eta guztietan nahi genuen helburua lortu dugu. Beraz, balorazioa oso ona da".

Natra (lehengo Zahor) Oñatin kokatuta dago, eta txokolata eta

horri lotutako produktuak egiten ditu. ELAk gehiengo osoa du, 13 delegatuetatik 8 ELArenak dira. Herriko zein eskualdeko enpresarik garrantzitsuenetakoa da, eta loritzek aipatzen duenez, "Oñatin denek dute senide, lagun edo gertukoren bat bertan lan egiten edo lan egin duena. Greba eta mobilizazio prozesuan herrian jaso dugun babesaren izugarria izan da. Pentsa, larunbat batean manifestazio bat antolatu genuen Oñatin, eta joateko deia luzatu genien herritarrei. Guztira 2.000 lagun inguru bildu ginen. Oñatik duen populazioa ikusita 2.000 lagun elkartzeko izugarria da. Oso eskertuta gaude jasotako babesarekin".

Gatazka luzea izan da. Langileak urtebete pasatxo egon ziren hitzarmena berritzeko ahaleginetan. Alferrik, ordea. Enpresak akordiorako borondaterik ez zuela eta lehen eguneko proposamen atzerakoiekin jarraitzen zuela ikusirik, langileek greba eta mobilizazio dinamika martxan jartzea erabaki zuten.

Langileen babes izugarria

Baina, zergatik egon zen Natrako zuzendaritza urtebete pasatxo jarrera oldarkor horrekin? Hona loritzen erantzuna. "Enpresaren asmoa produkzioa urte osoan zehar martxan egotea da, gelditu gabe. Horretarako ezinbestekoa du flexibilitateari lotutako neurri ezberdinak indarrean jartzea, eta horren aldeko apustua egin zuen. Enpresaren proposamena atzerakada nabarmena zen lan baldintzei dagokionez".

Egoeraren aurrean langileek greba eta mobilizazio dinamika martxan jartzea erabaki zuten, lanuzte eta greba egunak nahastuz. "Enpresak, hasieran, negoziatzeko asmoa ez erakusteaz gain langileei zenbait baimen ukatu zizkien, deskantsuak murriztu, beste langile batzuei ez zien kontratua berritu... Halako neurriak mobilizazioen

hasieran hartu zituzten, langileak zigortzeko eta beldurtzeko neurri gisa. Hala ere, langileak uneoro jarrera tinkoa erakutsi dute, eta enpresaren ahalegina ezerezean geratu zen. Horren lekuko da lanuzteen jarraipena eta babesa. Greba dinamika martxan jartzeko asanbladan 223 langilek alde bozkatu zuten, hiruk aurka eta batek zuri. Lanuzteek eta grebek produkzioa erabat etetea lortzen zuten”.

Langileen jarrera ikusirik, enpresak azkenean amore eman zuen eta langileek mahai gainean jarritako eskaerak onartu beste aukerarik ez zuen izan. Beste behin, argi geratu da langileek kolektiboki egindako grebak eta mobilizazioak direla helburuak lortzeko bide bakarra.

Iraganetik ikasiz

Hasieran esan dugu gatazka honetan oraina ezin dela ulertu iragana ezagutu gabe. Ioritz Mendigurenek azpimarratzen duenez, ELAk ondo ikasi du 2019. urteko lezioa. “2019an ere mobilizazio eta greba dinamika beharrezkoak izan ziren akordioa lortzeko, baina akordio horretan ez genituen lortu alde aurretik ezarritako helburu guztiak. Gatazka horrek zapore gazi gozoa utzi zuen. Bai, hainbat aurrerapen eta hobekuntza lortu ziren, baina ez zen izan nahi genuen akordioa. Greba dinamika martxan jarri genuenean LAB erori egin zen. Formalki dinamika horretan zegoen arren indar eta energia asko gastatu genituen LABetik tiraka. Horren ondorioz gatazkaren hasieran planteatu genituen ibilbidea eta emaitza ez zen izan esperotakoa”.

Bost urte geroago helburu guztiak bete direla azpimarratzen du Ioritzek. “Komitearen batasuna ezinbestekoa izan da. Hasieratik lortu dugu LAB gatazkan mantentzea, eta batasun horrek emaitzak eman ditu. Jendea pozik dago lortu dugunarekin. Greba amaiera akordioaren asanblada da adibiderik onena. Akordioa berresteko bozketan 212 langilek alde bozkatu zuten, eta soilik langile bakar batek bozkatu zuen zuri. Kontrako botorik ez zen egon”. ■



Ioritz Mendiguren

CLAVES DEL ACUERDO 2023-25

- Ultractividad indefinida.
- Cláusula de inaplicación.
- Subida salarial: IPC (2023), IPC+0,9 (2024), IPC +1 (2025). Si este año el IPC fuera superior al 3%, la subida sería IPC+0,5.
- Contrato de relevo a petición del trabajador/a.
- Nuevas condiciones para la realización de fijos discontinuos indefinidos parciales: si trabajan 18 en 24 meses.
- Ascensos de categoría: Oficial de 1ª: al menos el 20% del personal estará en esta categoría (antes 18%). Oficial 1A: 2023: 85 personas. Aumento de 5 personas para el 2024: 90 personas. Aumento de 5 personas mas para el 2025: 95 personas.
- Mejora de las condiciones de trabajo del 4º turno:
- Plus sábado mañana: 100 €.
- Nuevo plus 4º turno: 75 € /mes.
- Posibilidad de que los trabajadores/as mayores de 61 años no trabajen a 4º turno.
- Posibilidad de disfrutar de los días creados por discontinuos temporales y fijos.
- Priorizar voluntarios/as.

“Vivimos todo el día pendientes de una APP”

confirm ride

La plantilla de UBER en Bizkaia secundó de forma muy mayoritaria la convocatoria de huelga convocada los días 2, 3 y 4 de abril

> Gorka Quevedo

Luis es el nombre ficticio de este afiliado de ELA que trabaja para UBER en Bizkaia. Prefiere no dar su verdadero nombre ni que se publique su foto, porque podría perjudicarlo en su otro trabajo. Si, el pluriempleo. O, dicho de otro modo, la manera de sobrevivir cuando tienes un trabajo a jornada completa que apenas alcanza el SMI.

| ¿Cómo es el día a día de un trabajador de UBER?

Tenemos que ir a las instalaciones de la empresa, en Getxo. Allí nos conectamos a una APP que nos da acceso a otra APP que es la que nos dice el vehículo y la zona que tenemos asignada para ese día. Todo funciona mediante la aplicación. Abrimos el coche con la aplicación, arrancamos el coche con la aplicación, calculan nuestra jornada laboral con la aplicación...

Y si falla la aplicación te quedas tirado. Hay veces que si hay mucha demanda la aplicación suele dar problemas. O también suele haber problemas en la red que afectan a la APP. Y si la APP no funciona no puedes ni abrir ni arrancar el coche. Conozco compañeros que se han quedado tirados más de una hora por problemas de la APP.

| Analicemos las principales reivindicaciones. En primer lugar, pedís una mejora salarial.

Cobramos 950 euros. Luego, la empresa nos aplica unos pluses para poder llegar al Salario Mínimo Interprofesional. Es verdad que quienes trabajan de noche tienen un pequeño plus, pero luego a esas personas la empresa les resta los otros pluses complementarios que nos dan para llegar al SMI, con lo que al fin y al cabo siempre cobramos el SMI. Para cobrar más que el SMI nos ofrecen unos incentivos, pero yo, que

llevo trabajando dos años aquí, nunca he llegado a cumplirlos. Para poder cumplir con esos incentivos tienes que trabajar 11 ó 12 horas diarias. Y no creo que para un cliente sea lo mejor que quien le ofrece un servicio de transporte lleve más de 11 horas seguidas trabajando.

| La jornada también es otro tema clave para lograr un acuerdo.

Solo nos contabilizan como tiempo de trabajo el tiempo de viaje en el que se ofrece un servicio, más el 30% de ese tiempo. Si te llevo de Getxo a Bilbao y tardo 20 minutos, me contabilizan como tiempo de trabajo esos 20 minutos más otros 6 minutos, que sería ese 30%. Luego, el tiempo que transcurre hasta que llega otro servicio, no sería tiempo de trabajo. ¿Alguien se imagina que a un médico que está en un hospital de guardia sólo se le contara como tiempo de trabajo el tiempo que está atendiendo a pacientes y no todas las

horas de la guardia? Hay días que en Bilbao hay algún evento importante y estás todo el día atendiendo clientes sin parar. Pero también hay días entre semana que igual apenas hay viajes, por lo que esos días la APP apenas nos computa tiempo de trabajo.

En una reunión con la empresa les dijimos que había compañeros y compañeras que habían acumulado en un año 120 horas de exceso de jornada. Su reacción fue mirar la APP y responder que era al revés, que eran ellos y ellas quienes debían horas de trabajo. Es imprescindible que se nos compute nuestra jornada en horas reales de trabajo.

| Todo el día pendiente de la APP, ¿no?

Sí. Hasta para pedir las vacaciones. En teoría solo una pequeña parte de la plantilla puede pedir las vacaciones los meses de verano, porque se supone que son los meses de más actividad. Pues bien. La empresa suele mandar un mensaje a la aplicación para poder coger las vacaciones, y hay que hacerlo mediante la APP. Quien primero se apunta se queda el turno. Yo soy relativamente joven y me arreglo con el teléfono, pero hay quienes tienen 55-60 años y tienen más problemas con la APP. El resultado es que esas personas nunca pueden coger la vacaciones cuando las necesitan, porque para poder apuntarse es la ley de la jungla. Y también tenemos trabajadores y trabajadoras racializadas que tienen más problemas para entender los mensajes que nos mandan en castellano y que tienen más dificultades para elegir sus días de vacaciones.

| Lleváis un año negociando. ¿Qué dice la empresa?

Son unos trileros. Apenas se han movido. Cuando les presentamos nuestra plataforma les dijimos que no se puede comparar Bilbao con el resto del Estado, que aquí, por ejemplo, la vivienda es mucho más cara y que es imposible poder sobrevivir con el SMI. Nos

PRECARIEDAD GRACIAS A LA REFORMA LABORAL

Sergio Vadillo, miembro de ELA-Zerbitzuak en Bizkaia, destaca que el objetivo de la huelga en UBER fue mejorar el convenio de empresa de unos trabajadores y trabajadoras que cobran el Salario Mínimo Interprofesional mientras UBER obtiene todos los años beneficios multimillonarios. “Hace cuatro años nos llegó un preaviso para hacer elecciones sindicales en una empresa que se llamaba Ares Capital. Fuimos a la empresa para hacer una primera toma de contacto y nos dimos cuenta que era UBER. Intentamos hacer una candidatura, pero no lo conseguimos. Hubo una única candidatura ‘independiente’ entre comillas. Eran alrededor de 20 personas trabajando y se elegía un único delegado”.

“La historia en un principio quedó así. Continuamos haciendo visitas a la empresa, hasta que en un momento dado hubo gente que se acercó al sindicato. Empezamos a hablar y nos mostraron su realidad laboral. El año pasado la empresa pasó de ser unas 20 personas trabajadoras a ser más de 100. En ese momento hicimos elecciones parciales. Ahora, de 9 delegados y delegadas 8 son de ELA. El único delegado que no es de ELA pertenece a esa candidatura ‘independiente’ que puso la empresa para poder firmar el convenio de empresa”.

Un convenio de miseria que es posible gracias a la reforma laboral. “Amazon utiliza la subcontratación para precarizar las condiciones laborales, Glovo a los falsos autónomos y UBER la reforma laboral, que es quien en definitiva le permite hacer convenios de miseria. Por fortuna en este caso tenemos a un grupo de trabajadores y trabajadoras que están dispuestas a pelear contra la precariedad laboral y lograr un buen convenio de empresa”.

respondieron que estuvieron mirando nuestros datos y que la mayoría no vivíamos en Bilbao, sino en los pueblos de alrededor. Claro, a mí me encantaría vivir en un piso de lujo en la Gran Vía, pero cobrando el SMI como que no me llega...

Cuando anunciamos que haríamos tres jornadas de huelga nos dijeron: ‘¿Llevamos solo dos meses negociando y os ponéis de huelga?’. No, perdona, llevamos un año intentando negociar. Otra cosas es

que tú pases y no nos hagas caso. El seguimiento de la huelga ha sido muy importante, y el servicio se ha visto muy perjudicado. Tenemos claro que seguiremos luchando y movilizándolo hasta lograr un acuerdo.

UBER es una empresa que tiene enormes beneficios. Quieren monopolizar este sector, y quieren hacerlo a costa de la precarización y de la explotación de las y los trabajadores. Si no se mueven tras esta huelga, habrá más. ■



“Unibertsitate publikoa desegiten eta pribatizatzen ari dira”

ELAk Euskal Herriko Unibertsitatean duen arduradun Ane Bilbaok salatzen duenez, irakasle eta ikertzaileen egoera gero eta okerragoa da

> Gorka Quevedo

Martxoaren 6a eta 12a greba egunak izan ziren Euskal Herriko Unibertsitatean. EHUko irakasle eta ikertzaileek unibertsitateak dituen arazo estrukturalak salatu zituzten, lan baldintzen prekarizazioa geroz eta larriagoa dela azpimarratuz. **Ane Bilbao** ELAk EHU duen arduraduna da, eta gatazka honen erroan dagoen arazoa finantzaketa falta dela salatzen du.

ELAk, Steilas eta LABekin batera, greba deitu zuen martxoaren 6an eta 12an Euskal Herriko Unibertsitatean. Zeintzuk izan ziren arrazoiak?

Hamaika arrazoi daude. Kurtso honetan emandako irakasle ordezkoren kontratuen prekarizazioa pizgarria izan da kolektiboa aktibatzeko, baino arrazoi anitz daude: langile guztien erosahalmena berreskuratzea, finkotu arteko karrera profesionaleko baldintzak duintzea edo lan zamaren jaitziera aipatu genitzake, beste askoren artean, baina honen guztiaren erroa finantzaketa falta da. Unibertsitate publikoaren finantzaketa handitzea ezinbestekoa da, hori da oinarria.

Zein da egun EHUn egoera?

Azken hamar urteetan nabarmen erori da inbertsio publikoa. Euskal Autonomia Erkidegoan soilik Barne Produktu Gordinaren %0,4a bideratzen da unibertsitate publikora.



Ane Bilbao

Aurten kopuru horretara ere ez da helduko. Espainiar estatuan, adibidez, unibertsitate publikora bideratzen den kopurua BPGaren %0,8 da, Alemanian %1,02, Frantzian %1,04, Danimarkan %1,55... Finantziario publikoaren portzentajea gero eta txikiagoa da, eta, bitartean, kanpo finantziarioa handituz doa. Egun, esaterako, kanpo finantziarioa %27,21ean kokatzen da.

Inbertsio falta honek eragin zuzena izan du langileen lan baldintzetan, eta murrizketak eman dira azken ikasturteetan; kafekazioaren razionalizazioa, ikasgelen itxiera oporraldietan, irakasle-ikertzaile ordezkoren kontratazioaren politika murriztailea, erretiro akordioen aldebakarreko deuseztapena...

Langileen lan baldintzen prekarizazio honek ezinbestean unibertsitate publikoaren eta herritarrei ematen dien zerbitzuaren kalitatean eragina du. Tamalez, gure etorkizuneko langileen ikaskuntza prozesua kaltetzen du.

Finantziario faltaren atzean unibertsitate publikoa pribatizatzeak asmoa ikusten duzu?

Agerikoa da Eusko Jaurlaritzaren helburua 'eredu publiko-pribatua' deitzen duten hori sustatzea dela. Janseen farmazia konpainiarekin edo Repsolekin sinatu dituzten kolaborazio hitzarmenak adibide argiak dira. Kapital pribatutik urrun dagoen unibertsitate publikoa nahi dugu. Onartezina da kapitalak eta interes pribatuek pentsamendu askearen garapena baldintzatu nahi izatea.

Azken finean unibertsitate ereduaz mintzo gara. Unibertsitate publikoa desegiten eta pribatizatzen ari dira. Eta denok dakigu horren atzean dagoena. Hezkuntza eta unibertsitatea botere ekonomiko eta finantzarioaren menpe jarri nahi dituzte: Kapitalak behar dituen langileak trebatu, kapitalaren beharrei erantzuteko. Kapitalari interesatzen zaizkion esparruetako ikerketak sustatzen dira, eta langileak kapitalaren beharretara moldatzeko bideratuko dira. Aldiz, kapitalarentzat produktiboak ez diren ezagutzak gutxietsi eta baztertu egiten dira.



Oso urrun gaude langile klasearen emantzipazio prozesurako eta boteretzerako sortu nahi zen unibertsitate eredutik.

Irakasle eta ikertzaileen egoera bereziki larria da.

Lan baldintza duinak lortzeko prekaritate urte luzeak jasan behar dira. Langile horiek doi-doi gainditzen dute lehenengo urteetan gutxieneko soldata eta behin-behinekotasuna ohikoa bihurtu zaie, urte luzez irakasle jardun arren. Unibertsitatean irakasle agregatu gisa plaza bat egonkortzeko 18-20 urte inguru behar izaten dira. Horrek esan nahi du 43-45 urte izan arte irakasle batek ez duela bere lanpostua egonkortzen.

Emakumeen kasuan, genero arrakala are eta handiagoa izatea dakar horrek. Karrera profesionala, karrera diskriminatzailea da. Ama diren emakumeen kasuan egonkortze prozesua luzatu egiten da. Amatasun baimen tarte horiek karrera

“El proceso de desmantelamiento y privatización que se está realizando en la UPV tiene como objetivo poner la educación y la universidad al servicio del poder económico y financiero”.

profesionalean ez *'produzitzea'* eta aurrera ez egitea dakarte, edo epealdi horretan aktiboan egoteko erabakia hartzen dutenek presio gehigarri hori sufritzen dute. Emakume askoren osasun fisiko eta mentala arriskuan jartzen du sistema honek.

Egonkortzeko denbora luzatzeaz gain, diskriminazioak soldatan ere eragina badu. Ikertzaileek hainbat soldata osagarri dituzte, karreraprofesionalean zehar *produzitzen* dituzten merituen arabera. Osagarri hauek oinarrizko soldata duintzeko erabakigarriak dira, zoritxarrez. Baina, aipatu bezala, emakumeen kasuan, karrera profesionala

luzatzen den kasuetan, osagarri horiek txikiagoak dira, gutxiago *produzitzeko* aukera duten heinean. EHUk berak emandako datuen arabera soldata arrakala %23,4koa da, kategoria berdina izanda ere.

Irakasle agregatu plaza egonkortzeko kasu askotan ia 20 urte behar badira, behin-behinekotasuna izugarria izango da...

Datuak ikusi besterik ez dago. Egun EHU 2.359 irakasle ikertzaile finko daude. Behin-behineko irakasleak 2.148 dira, eta behin-behineko ikerlariak 1.387. Horrek esan nahi du behin-behinekotasun tasa ▶

“El propio sistema está organizado para fomentar la competitividad entre las y los trabajadores. El sistema universitario es cada vez más competitivo y atomizado. Ya era así antes, pero cada vez es más evidente tras la pandemia. Han aprovechado el desarrollo del teletrabajo para ir reduciendo las relaciones personales entre las y los trabajadores.”

%60koa dela. Lan handia egiten ari gara muturreko prekaritatea bizi duten langile hauek antolatzen, eta lekukotzak izugarriak dira. Soldatak barregarriak dira, lan egonkortasunik ez dute, baliabiderik ez dute, ikasgaiak prestatzeko denborarik ez dute, ikasturte batean hamaika ikasgai eman behar dituzte...

Osasun mentalekin lotutako gero eta arazo gehiago dago. Arrisku psikosozialei lotutako bajak handituz doaz, eta nekea, estresa eta frustrazioa handiak dira. Tamalez, geroz eta irakasle gazte gehiagok unibertsitatea uzteko erabakia hartzen dute lehenengo urteetako esperientzia ikusita.

Gainera sistema bera langileen arteko lehiakortasuna sustatzeko antolatuta dago. Unibertsitateko sistema gero eta lehiakorragoa eta atomizatuagoa da. Lehenagotik ere horrela zen, baina pandemiaren ostean gero eta nabarmenagoa da. Telelanaren garapena baliatu dute langileen arteko harreman pertsonalak gero eta txikiagoak izateko. Irakasleek elkarrekin jarduteko gero eta tarte gutxiago dute, kolektibo izaera apurtu eta jarrera individualistak sustatzea da helburua. ■



CONDENA A LA UPV POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL DEL PROFESORADO INVESTIGADOR

El Tribunal Supremo (TS) ha vuelto a dar la razón a ELA y ratifica la sentencia dictada por el TSJPV que condenaba a la UPV por discriminación salarial del profesorado investigador contratado mediante becas públicas; estos profesores y profesoras percibían un salario anual 7.000 euros inferior al personal contratado directamente. ELA denunció ante los tribunales la discriminación salarial que sufrían los colectivos de personal docente/investigador posdoctorales contratados con las ayudas públicas del Gobierno Vasco y de los programas estatales Ramón y Cajal y Juan de la Cierva. El sindicato considera que todos los doctores investigadores – tanto los contratados directamente por la UPV como aquellos que han sido contratados mediante una ayuda pública– deben percibir el mismo salario, puesto que realizan semejantes labores.

Sin embargo, los sueldos contratados mediante becas tenían un sueldo de 28.000 euros anuales, mientras que los investigadores contratados directamente por la universidad percibían 35.000 euros. La sentencia del TS reconoce “una vulneración del derecho a la igualdad retributiva” y exige “igualdad de trato y no discriminación”. Esta sentencia afecta a 75 personas que fueron contratadas con ayudas públicas del programa postdoctoral de perfeccionamiento de personal investigador doctor (curso 2019-2020) financiado por el Gobierno Vasco y por los programas estatales Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, y da pie a reclamar las diferencias salariales.

Por desgracia, esta sentencia no se puede aplicar al personal investigador contratado mediante estos programas posteriores al año 2022. Porque tras la sentencia del TSJPV, la UPV con la aprobación y firma de LAB, STEILAS y CCOO, modificó el convenio para tasar el salario de este colectivo, y rebajó el sueldo anual en 3.800, menos de lo que reconocía la propia sentencia.

Esta sentencia vuelve a poner en evidencia la discriminación y precarización de ciertos colectivos dentro de la UPV. Es urgente negociar las condiciones laborales del personal docente investigador de la UPV que ha realizado varias huelgas en este curso escolar por la dignificación de sus condiciones.

Prekario baten lau urteko bizipenak (*)

(*) Honakoa Euskal Herriko Unibertsitatean lanean ari den irakasle prekario baten lekukotza anonimoa da. Zoritxarrez, asko dira horrelako kasuak



2019ko irailaren erdialdean deia bat jaso nuen Leioan jardunaldi osoko ordezkapen bat egiteko, urtarrilaren bukaera arte. 2020ko otsailetik irailera langabezia kobratzen egon nintzen. Tartean, Covid-a agertu zen, eta etxean egon behar izan genuen konfinatuta lanik egin gabe, horrek dakarren neke eta higadura psikologikoarekin. Irailaren erdialdean berriz ere beste jardunaldi osoko ordezkapen bat egiteko deitu zidaten, oraingo honetan Donostian eta apirilaren bukaera arte. 2021eko apiriletik irailaren erdialdera langabezia kobratzen egon nintzen. Irailaren erdialdean berriz ere deitu ninduten, oraingoan Gasteiza joateko eta, jardunaldi osoa izan beharrean, sei orduko kontratua betetzeko. Aukera neukan beste zatia langabeziarekin osatzeko baina, 13 hilabete beranduago, langabezia bukatzeaz nuenean, EHUtik berriz ere deitu zidaten jardunaldi osoko ordezkapen bat egiteko. Laburra izango omen zen, baina ez zekiten, ez poltsetan ezta sailean ere noiz

bukatu behar zen. Ikusita langabezia bukatzeaz nuela onartu nuen. Bi hilabete beranduago beste ordezkapen hobea bat eskaini zidaten, gutxienez abuztuaren 31 arte. Uda kobratuko nuen ziurtasuna izanda, hartu nuen. Sail horretan lanean hasi eta baja gehiago agertu ziren. Nire sei orduko kontratuaren lehenengo lauhilekoan ikasturte osoko ordu guztiak sartuta nituen arren, bigarren lauhilekoan EHUk baimenduta dauzkan baino ordu gehiago egin behar nituen ordezkari ez zutelako bidaltzen. Sei orduko kontratuarekin sartu nituen gehiegizko ordu guztiak, alperrik, bigarren lauhilekoan ez neukan aukerarik orekatzeko. Ordezkapen horrekin dagoeneko jarraitzen dut, gustura, baina oso ondo jakin gabe noiz bukatuko den. Sailak uda ondoren konkurtsora ateratzeko agindua omen dauka.

Goikoa ikuspegi ekonomiko eta iraupenen aldetiko kontakizuna da baina, irakaskuntzari begira,

laburpena hau izango zen: 5 ikasturte hauetan 8 irakasgai desberdin prestatu behar izan ditut, 3 gradu desberdinetako Practicum I, II eta GRALeko ikasleak tutorizatu behar izan ditut eta GRALeko hainbat epaimahaletan egon behar izan dut. Bitartean, 3 sail, 4 gradu eta 5 modulu desberdinetan lan egin dut eta EHUko 3 Campusak ezagutzeko aukera izan dut.

Zaila da gogoratzea zenbat momentu txar egon diren eta zenbat presio, egon eza, urduritasun eta antsietatea pasatzen diren, adibidez, irakasgai berriak prestatu behar direnean. Batzuetan zortea dago eta irakasgaia prestatzeko sailak bi aste inguru utzi dizkit. Beste batzuetan, saila erabat gainezka egonda, kontratua sinatu eta berehala, egun berean, gelan sartu naute. Batzuetan ordezkari izaten duzun irakasleak apunte batzuk pasatzen dizkizu. Beste batzuetan ez dago ia ezer eta Sailak berak ere ez daki zer helarazi: "webgunean programa ofiziala eskegita dago. Ea horrekin moldatzen zaren". Eta moldatu behar duzu. Eta hau guztia, jakina, zure doktore tesia prestatzen ari zaren bitartean. "Badakizu, hemen doktorea izan gabe ez dago lanik. Eta ingelesa ere ikastea komeni zaizu". Bai, jakina, argi daukat, zalantzarik ez, baina nola? Noiz? Denbora nondik atera behar? Ikasleei irakaskuntza kalitatea zeharo jaisten? Klaseak prestatu gabe? Ala nire tesirako denborak etengabe luzatuz?

Eta, antsietate horretan zeharo murgilduta zaudenean, joko arauak aldatzen dira eta errektoretzak lan poltsen baldintzak hankaz gora jartzea proposatzen eta ELAK ez beste sindikatu guztiak adosten eta erabakitzen dute. Hori gutxi ez eta, nahiz eta lan poltsetan izena ematean EHUk berak eskatzen dizun jakinaraztea ea jardunaldi osoan, partzialean edo bietan lan egin nahi duzun, EHUk berak 8 orduko kontratuak jardunaldi oso moduan ez ordaintzeko jardunaldi osoko ordezkariak existitzen ez direla publikoki adierazten du.

EHU kudeaketa eredu hau era bat agortuta dago. ■



Igor Eizagirre
Secretario general de Gizalan

Cuando las palabras no se corresponden con los hechos

Los juzgados están reconociendo lo que el Gobierno Vasco nos niega: que las medidas adoptadas por el ejecutivo de Lakua para rebajar la temporalidad al 8% en el sector público son insuficientes y contrarias a la Ley. Sin embargo, el Gobierno Vasco no acepta los dictámenes judiciales, y pese a que manifiesta su voluntad de reducir dicha temporalidad, tal y como marcan las directrices Europeas, ha decidido recurrir una sentencia que le permite convocar más plazas. Una incoherencia que deja en evidencia la poca voluntad del ejecutivo para solucionar la inestabilidad laboral y la precarización del sector público.

Ejemplo de ello es lo sucedido con la sentencia ganada por ELA en el TSJPV sobre la estabilización en el consorcio Haurreskolak. Esta sentencia resuelve que el Gobierno Vasco ha incumplido la Ley de Estabilización (Ley Iceta) aprobada también con los votos favorables de los dos partidos que gobiernan en

“Epaitegiak aitortzen ari dira Eusko Jaurlaritzak ukatzen diguna: Lakuako Gobernuak sektore publikoan behin-behinekotasuna % 8ra jaisteko hartutako neurriak ez direla nahikoak eta legearen aurkakoak direla”

Gasteiz, EAJ y PSOE. Ya que según la sentencia, para cumplir con esta ley se deben convocar al menos 77 plazas más de educadoras, un 30% más.

El portavoz del ejecutivo de Lakua Bingen Zupiria anunció que el Gobierno Vasco recurrirá la sentencia ante el Tribunal Supremo. Es decir, el gobierno responsable del sector público con la tasa de temporalidad más alta de Europa y del Estado –más del 40%– recurrirá una sentencia que le permite alcanzar lo que asegura quiere conseguir, es decir, la reducción de la temporalidad.

Una decisión incoherente con lo manifestado, pero desgraciadamente

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.

Koordinatzailea: Gorka Quevedo.

Idazlariak: Nagore Uriarte, Haimar Kortabarria, Xabier Harluxet, Ainhara Plazaola, Lander Zabaleta. Davide Cabaleiro, Iñaki Zabaleta, Aiala Elorrieta

Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua. Barrainkua 13, Bilbao. 944 03 77 00

www.ela.eus · landeia@ela.eus

muy coherente con los pasos dados hasta la fecha por el Gobierno Vasco que nos han dejado la siguiente situación: la temporalidad del sector público vasco triplica al del sector privado. En Osakidetza, más de 24.000 empleados y empleadas son temporales, la mitad de la plantilla, y en educación 16.900 personas. Además, hay 120.000 trabajadoras y trabajadores en servicios esenciales del sector público que están privatizados. Destaca el sector de cuidados, con el 90% de los servicios privatizados. Estos datos demuestran que el mantra de la colaboración público-privada no es más que una apuesta por privatizar lo público. Además, nuestro país se encuentra a la cola del empleo público, ya que en la Unión Europea el 20% de las y los trabajadores son públicos, en el Estado el 17% y en nuestro país el 15%.

A pesar del ello, el Gobierno Vasco ha mostrado nula voluntad y cero transparencia a la hora de negociar los procesos de consolidación. Su objetivo es claro: ofertar el menor número de puestos y consolidar el menor número de personas trabajadoras. Por ejemplo, en Osakidetza las plazas ofertadas a estabilizar son 3.700 plazas, cuando la temporalidad es de 24.600 personas, de las cuales 9.600 personas tienen una antigüedad superior a 8 años. En consecuencia, el 85% de las y los temporales quedan fuera del proceso de estabilización. En cuanto a educación, se ofertan 4.916 puestos, cuando la temporalidad es de

“ELAk behin-behinekotasuna gutxienez % 8ra murriztea defendatzen jarraituko du, kontsolidazio-prozesuen bidez, bai epaitegietan, bai kale eta mahaietan”

16.900, de los que 6.500 temporales tienen una antigüedad superior a 8 años. Por tanto, el 70% de las y los temporales queda fuera del proceso.

Ante esta realidad, ELA no solo tiene recurridos los procesos de consolidación de Osakidetza, y de Educación (docente funcionario y el de educadoras de Educación Especial), sino también el de la Administración de Justicia y el de la Administración General. La pregunta es qué decisión adoptará el ejecutivo de Lakua si los juzgados vuelven a dar la razón a ELA: si optará por valerse de estas sentencias para atajar el problema de la temporalidad, o recurrirá para frenar la consolidación, manteniendo la temporalidad. Todo ello, además, cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dejado de manifiesto el abuso sistemático de la temporalidad en el estado y exige soluciones.

ELA seguirá defendiendo la reducción de la temporalidad al menos hasta el 8% a través de procesos de consolidación, tanto en los juzgados, como en las calles y en las mesas. Vocación por la que, junto con otros sindicatos, convocó huelgas en el sector público en octubre, diciembre y marzo.

Por todo ello, ELA pide que al nuevo Gobierno Vasco que sus declaraciones vengán acompañadas con actuaciones y medidas que muestren una voluntad real para afrontar el problema de la temporalidad. Porque apostar por la consolidación es también apostar por unos servicios públicos de calidad. ■

Presupuestos dignos de estudio

El presupuesto de Navarra de 2024 –el quinto que acuerdan entre el Gobierno y EH Bildu– está lleno de compromisos para hacer estudios que luego no se desarrollan

Pensiones

- 2020, Compromiso: "... realizar un estudio sobre la afección presupuestaria que tendría la complementación de las pensiones más bajas al SMI actual, en primera instancia, y a 1.080 euros en una segunda fase..."
- 2021 Compromiso: "... realizar un estudio sobre la afección presupuestaria que tendría la complementación de las pensiones más bajas al SMI actual, en primera instancia, y a 1.080 euros en una segunda fase..."
- 2024, Compromiso: Crear un grupo de trabajo para el estudio de las posibles modificaciones normativas para (...) percibir una renta mínima de 15.120 euros" (equivalente a 1.080 euros)

Fiscalidad

- 2021 Compromiso "... realizar un estudio o informe en el que se evalúen el conjunto de beneficios fiscales..." (Impuesto de Sociedades)
- "...realizar un estudio sobre la posible implantación de los nuevos impuestos relacionados con la fiscalidad verde..."
- 2022 Compromiso "Realizar informe jurídico-tributario (...) sobre dos beneficios fiscales vigentes" (Impuesto de Sociedades)
- 2022 Compromiso "Realizar un estudio sobre beneficios fiscales". (Impuesto de Sociedades)
- "Analizar la regulación sobre tributación mínima". (Impuesto de Sociedades)

Salud

- 2023 Compromiso "Realizar un estudio que analice las derivaciones de pacientes (...)".
- 2024 Compromiso "Realizar un estudio que analice las derivaciones de pacientes (...)".

Ratios en el ciclo 0-3

- 2021 Compromiso "Hacer una previsión de rebaja de los ratios."
- 2022 Compromiso "Hacer una previsión de rebaja de los ratios."

> Iñaki Zabaleta

Se repiten los compromisos de hacer estudios para ocultar la falta de avances sociales

El presupuesto de Navarra de 2024 es el quinto que acuerdan entre el Gobierno de Navarra compuesto por el PSN, Geroa Bai y Contigo-Zurekin (Podemos en la anterior legislatura) y EH Bildu. La realidad es que la aprobación de 5 presupuestos no han servido para poner en cuestión los privilegios de las élites económicas.

Tal y como se constata en la introducción de este artículo, una de las cuestiones que se han repetido en los cinco acuerdos son los compromisos de hacer estudios, unos estudios que se repiten año tras años y que en ocasiones ni tan siquiera se realizan. En concreto hay 4 materias (fiscalidad, pensiones, ratios educativos y derivaciones a la sanidad privada) en los que se han recogido el compromiso de hacer estudios hasta en 12 ocasiones, sin que a día de hoy se haya concretado mejora alguna.

En opinión de ELA esos compromisos de realizar estudios tienen la intención de ocultar la falta de avances sociales en materias tan sensibles como fiscalidad, pensiones, ratios educativos en el ciclo 0-3 o derivaciones a la sanidad privada. Además de estos estudios, ocurre lo mismo con otro tipo de acuerdos. Por ejemplo, en los acuerdos de los años 2020, 2022 y 2023 se ha acordado que "el Gobierno de Navarra adquiere el compromiso, en todos los marcos de empleo y diálogo social, de defender y fomentar un SMI en convenios colectivos que sea proporcional a la renta media en Navarra". Se trata de otro compromiso vacío. Esto es, el compromiso aquí no es establecer un SMI de Navarra, sino defender y fomentarlo. Se trata de conceptos tan amplios y poco concretos que ni siquiera se puede medir su cumplimiento.

Esta fórmula que se viene utilizando en los cinco acuerdos



presupuestarios que se han firmado (creación de grupos de trabajo, estudios, análisis...), envía un mensaje equivocado de que se están abordando cuestiones que en realidad siguen igual, porque el compromiso no es dar solución al fondo de esas cuestiones, simplemente decir que se van a estudiar.

Ninguna de las reivindicaciones de la Huelga Feminista General

El Movimiento Feminista de Euskal Herria, junto con ELA, LAB, ESK, Steilas, EHNE, Etxalde, CGT, convocó una Huelga Feminista General el 30 de noviembre bajo el lema *A favor de un derecho colectivo al cuidado*. ELA lleva años reivindicando un sistema de cuidados público, universal, gratuito, de calidad y basado en la

corresponsabilidad, y ha convocado movilizaciones para garantizar por ley los derechos de todas las personas dependientes.

La realidad es que en el ámbito de los cuidados, las instituciones de Navarra no cubren las necesidades de cuidado en las diferentes situaciones de dependencia: cuidado de personas mayores y menores, personas en situación de vulnerabilidad... Tenemos un sistema privatizado, con el consiguiente declive del servicio y el empeoramiento de las condiciones laborales. Y no se puede dar un buen servicio con unas condiciones precarias.

El Gobierno de Navarra no puede obviar su responsabilidad en ámbitos como el de residencias, un sector privatizado que se sustenta

de dinero público. En Navarra hay 72 residencias, de las cuales solo 2 son públicas. La mayor parte de los 70 centros privatizados (entre residencias y centros de día para personas mayores) de Navarra se rigen por un convenio laboral de ámbito estatal que mantiene a las más de 4.500 trabajadoras en condiciones precarias: categorías con salarios inferiores a 1.000 euros, con solo un fin de semana libre al mes, jornadas de 1.800 horas al año y con solo 7 minutos para atender a cada persona.

El Proyecto de Presupuesto de 2024 no da ningún paso adelante en las reivindicaciones de la Huelga Feminista General, ni siquiera con algo tan importante como sería posibilitar el primer convenio de residencias de Navarra. ■

PRESUPUESTOS NAVARRA 2024: LAS CLAVES

1. La renuncia a hacer una reforma fiscal y la recuperación de la regla de gasto condicionan el presupuesto. Ha comenzado la tercera legislatura desde que UPN salió del Gobierno de Navarra, pero su política fiscal sigue vigente. El presupuesto se cuadra gracias al déficit. Si este déficit no se acompaña de una reforma fiscal que aumente la recaudación, la haga más progresiva y sobre todo se haga aumentando la presión fiscal a las empresas y a las rentas empresariales y del capital, volverán los recortes.
2. En el acuerdo presupuestario, se comprometen a hacer estudios para ocultar la falta de avances sociales en materias como fiscalidad, pensiones, ratios educativos o derivaciones a la sanidad privada. Desde 2020 han acordado hacer hasta 12 estudios que se repiten, sin que haya habido avance alguno.
3. El presupuesto pierde peso respecto al PIB. Pese crecimiento nominal del presupuesto, la realidad es que en 2023 se destinó un mayor porcentaje del PIB al presupuesto público que en 2024. Esto supone que la Administración Pública pierda peso respecto a la economía.
4. Un presupuesto condicionado por la deuda. Uno de cada diez euros del presupuesto ira destinado a las entidades financieras y a los bancos para pagar la deuda y el peaje en la sombra. A esto hay que añadir el enorme aumento de la aportación al Estado (837 millones de euros, un 31,7% más que en 2023).
5. No se avanza en las reivindicaciones de la Huelga Feminista General. El Proyecto de Presupuesto avanza hacia un sistema de cuidados público, universal, gratuito, de calidad y basado en la corresponsabilidad. Ni siquiera por algo tan necesario y fundamental para mejorar el servicio y las condiciones laborales como el primer convenio de residencias de Navarra.
6. Se vuelve a financiar a la CEN, UGT y CCOO. Se repite la financiación pública de CEN, UGT y CCOO. Paz social y acompañamiento de las políticas del Gobierno, a cambio de una mayor cuota de poder y dinero público.
7. Sin participación social ni sindical. El Proyecto de Presupuesto para 2024 se ha elaborado sin ningún tipo de participación social, y el hecho de dejar fuera del ámbito de decisión de la política presupuestaria a las organizaciones sociales y sindicales no hace más que rebajar la calidad y nivel democrático.
8. A más de 950 millones de euros de Europa en Salud y Educación. Las listas de espera en Osasunbidea están disparadas, y a nivel europeo solo Irlanda y Rumanía hacen una inversión menor en Educación. Harían falta otros 950 millones de euros para equiparar el gasto en Salud y Educación a la media de la Unión Europea. En este contexto, se plantea que el presupuesto del Departamento de Salud y el gasto en educación pierda peso respecto al PIB.
9. El personal de la administración van a seguir perdiendo poder adquisitivo. Además, no se recoge el desarrollo de la carrera profesional del personal sanitario y no sanitario de Osasunbidea ni el encuadramiento de niveles.
10. El gasto que se destina a vivienda es menos que el 1,8 % del total del presupuesto. Además, el presupuesto ordinario de vivienda será menor que el de 2023 debido a que gran parte viene de los fondos MRR, que no se pueden destinar a financiar el presupuesto estructural.

Bizitza duinen alde  Por una vida digna

ALTERNATIBA EKOSOZIAL JUSTUA MANIFESTAZIOAK Maiatzak 11

 Iruñean

12:00etan

Gazteluko Plazatik

 Bilbon

17:00etan

Jesusen Bihotzatik



Kapitalistoak

Evgeny Morozov-ek urteak daramatza teknologiaren inplikazio politiko eta sozialak lantzen, betiere ezkerreko ikuspuntu batetik

> Aiala Elorrieta

'Teknologia: desagertutako aldagaia' hitzaldia eman zuen **Evgeny Morozov**-ek Bilbon martxoan Euskal Herria Digitala plataformak antolatuta. Beste hainbat fundazioekin batera, Manu Robles Arangiz fundazioak ere parte hartzen du sare honetan. Teknologiaren inplikazio politiko eta sozialak aztertzen ditu filosofo bielorrusiarrek, eta nazioarteko hainbat komunikabidetan argitaratzen dira bere artikuluak.

Hitzaldi mardula egin zuen eta digitalizazioaren gaia marko teoriko egokienean kokatzeko gako ugari eman zizkigun. Ezkerraren agenda teknologikorik ezaren zergatia kokatuz hasi zuen hitzaldia. Bere

ustetan, ezker politikoak erabat faltsuak diren hiru ikuspegi hauek onartu egin ditu:

- Teknologia berriak komunikabide huts dira.
- Arrisku kapitala behar da teknologiak garatzeko.
- Politika publikoek arautu baino ezin dute egin, baina ez dute balio teknologia propioak egiteko.

Morozov-en arabera okerrak diren hiru premisa hauek ontzat ematea eztabaida politiko eta agenda propioa izatea eragozten dio ezkerrari. Hiru premisa faltsu horiek, ez lituzke ezkerrek bere horretan onartu behar. Aitzitik, politizatu

beharko lituzkeen gaiak dira. Morozov-ek modu laburrean irauli zituen hiru usteak:

- Teknologia komunikabide bat baino askoz ere gehiago da. Produkzio eta erreproduzio sozialerako bitarteko bat da.
- Ez da egia arrisku kapitalaren derrigorrezkotasuna, alegia, *start-up* gisako enpresen presentzia.
- Botere publikoek badute gaitasuna teknologiak sortzeko eta jabetza publikoko teknologien sorrera bultzatu beharko lukete.

Neofeudalismo digitala

Yannis Varoufakis-ek landutako kontzeptua aipatu zigun behin baino gehiagotan: neofeudalismo digitala. Kontzeptu honek aro digitalean kapitalismoak izan duen bilakaera azaltzeko balio du. Varoufakisek

argudiatzen du kapitalismo tradizionala kapital modu berri batek ordezkatu duela. *Kapitala hodeian* edo *Cloud capital* izendatzen du: ondasun ukigarriak ekoiztu ordez, giza portaera aldatzeko diseinatutako gailu eta algoritmoen osatuta egoteagatik bereizten da. *Cloud capital* hori, ohiko ekoizpen bideak baino askoz ere inbaditzaileagoa eta boteretsuagoa da. Izan ere, hodeia elkarreraginetik eta erabiltzaileek sortutako datuetatik elikatzen da. Amazon bezalako plataformak ez dira merkatu hutsak, baizik eta feudo digitalak: jabeen irabaziak maximizatzen dituzten algoritmoek kontrolatzen dute sarbidea eta ikusgarritasuna.

Bestalde, Morozov-ek Menpekotasunaren Teoriaren baliagarritasuna azpimarratu zuen. Menpekotasunaren Teoria, XX. Mendearen bigarren erdian garatu zuen Raul Prebisch argentinarrak. Teoria ekonomiko eta politiko honen arabera, herrialde jakin batzuen *garapen eza* ez da lurralde jakin batek dituen mugen ondorioa, baizik eta mundu mailako antolakuntza ekonomiko kapitalistarena. Antolakuntza hori *zentroko* lurraldeek *periferikoei* ezarritako esplotazioaren bidez gauzatzen da eta ezberdintasunean oinarritutako elkar truke ekonomikoetan oinarritzen da.

Hegoaldeko nazio pobreek nazio aberatsak beren baliabide naturalez, eskulan merkeaz ornitzen dituzte. Horiek gabe, zentroko lurraldeek ezingo liokete eutsi ohituta dauden bizi mailari, eta horrek azaltzen du ere mendekotasun egoera iraunarazteko dute obsesioan. Menpekotasun horrek esparru ekonomikoa gaindituz, harago doa: politikora, mediatikora, hezkuntzara, kulturara, kirolera eta giza garapenerako beharrezkoa den ia edozein alderditara iritsiz. Eta nola ez, digitalizaziora. Morozov-en arabera, teoria honek indarra du teknologiaren baitan sortzen diren menpekotasun harremanak azaltzeko. Alegia, periferiako herrialdeak (Europa barne), teknologiaren bertsio mugatu



Evgeny Morozov

El escritor e investigador Evgeny Morozov (Soligorsk, Bielorrusia, 1984) lleva años trabajando las implicaciones políticas y sociales de la tecnología desde un punto de vista de izquierdas

bat dugu gure esku, eta geroz eta menpekoago gara teknologia hauen jabe diren zentroko herrialdeekiko.

Konponbide teknologikoaren eromena

Konponbide teknologikoa, Evgeny Morozovek (2015) sortutako kontzeptua da, eta hitzaldian behin baino gehiagotan aipatu zuen. Izen bereko liburuan landu zuen kontzeptua eta, honen arabera, teknologian erantzunak eta konponbideak bilatzeko dugun joera azaltzen du, funtsean oinarri soziala duten problematikentzat. Dilema politiko, mediko eta moral sakonena eztabaidagarriak ez diren eta baliabide teknologikoen bidez erraz erabil daitezkeen gaiak bihurtzen dira. Honekin lotuta, Morozov-ek

ez du uste teknologia denik gure etsaia. Gure etsaia, konponbide teknologikoa da. Arazo erromantiko eta iraultzaileen *konpontzailea*. Soluzionismo teknologikoa.

Hitzaldian, proposamen konkretu eta gertukoak faltan bota genituen. Ideiaren batzuk zirriboratu zituen, baina hitzaldia batez ere teorikoa eta politikoa izan zen: ezkerak auzi honen jabe egiteko, eztabaidatzeko eta berea den agenda eraikitze beharra jarri zuen erdigunean. Esfortzu berezia egin zuen, hitzartzea erosoago zuen ingelesez egin ordez, gazteleraz egiteko. Lapsus anekdotiko batekin barre egin genuen publikoan geundenok, *capitalistas* hitza irristatu zitzaionean. Kapitalistak. ■

CONSULTORIO JURÍDICO

ETT, NICHOS DE PRECARIEDAD

El Tribunal de Justicia Europeo establece, a raíz de la demanda de un afiliado de ELA, que la normativa estatal, tal y como se viene interpretando por su jurisprudencia, se opone a la Directiva europea sobre ETTs en lo que referido a las indemnizaciones por incapacidad permanente total por accidente de trabajo

> Haimar Kortabarria

Las empresas de trabajo temporal, conocidas como ETT, son aquellas empresas habilitadas administrativamente para ceder personas trabajadoras de manera temporal a otras empresas, denominadas empresas usuarias. Hace ya 30 años que se legalizó esta modalidad de cesión de mano de obra temporal, que aún hoy sigue siendo nicho de precariedad laboral. Ejemplo de ello es la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), con ocasión de un procedimiento judicial iniciado por un afiliado de ELA. En las próximas líneas trataremos de exponer los elementos fundamentales de esta resolución.

Es importante señalar que las resoluciones del TJUE no resuelven la cuestión de fondo planteada en el seno de las jurisdicciones de los estados miembro, sino que se limitan a responder, en base a las preguntas efectuadas por los tribunales de los estados, sobre la adecuación de determinadas normas de los estados a las normas europeas, que son jerárquicamente superiores. En cualquier caso, la resolución final del caso planteado, en este caso en el estado español, corresponderá al órgano "preguntante", que deberá resolver teniendo en cuenta la respuesta dada por el tribunal europeo.

Pues bien, el pasado 22 de febrero el TJUE ha dictado una Sentencia en la que establece que la normativa del estado español aplicada a la indemnización que perciben trabajadores cedidos por ETT (empresas de trabajo temporal) en caso de incapacidad permanente total derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, interpretada en el sentido en el que lo venía haciendo el Tribunal Supremo, es contraria al contenido de la Directiva 2008/104, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

La Sentencia se produce a raíz de una reclamación planteada por los servicios jurídicos de ELA en defensa de un trabajador afiliado. El objeto de tal reclamación era la disconformidad con el hecho de que esta persona, declarada judicialmente en situación de incapacidad permanente total a causa de un accidente laboral producido en la empresa en la que prestaba servicios por orden de su empleadora –una ETT–, percibiera como indemnización una cantidad económica muy inferior a la que le correspondería en caso de haber sido empleada directa de la empresa usuaria, es decir, de la empresa que había contratado los servicios de esta ETT.

La diferencia entre la indemnización realmente percibida (10.500 euros, por aplicación del convenio



colectivo de empresas de trabajo temporal) y la reclamada (le corresponderían 60.101,21 euros si se hubiera aplicado el Convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava) es de 49.601,21 euros.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a quien correspondía resolver el recurso planteado por el trabajador frente a la Sentencia desestimatoria del Juzgado de instancia, observó una posible colisión entre la solución dada por el juzgado de instancia, que se limitó a aplicar la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, y determinadas normas europeas. La cuestión planteada se resume de manera muy gráfica por la sala vasca, cuando afirma que la interpretación efectuada por el Tribunal Supremo podría dar lugar a una situación absurda en la que dos trabajadores lesionados en un mismo accidente de trabajo obtendrían una indemnización diferente, en función de que hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria o no.

Es por ello que se plantea si tal doctrina entraría en contradicción con la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, de medidas tendentes a promover

la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal y con la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

La primera Directiva declara expresamente que su objeto es garantizar que los trabajadores de empresas de trabajo temporal disfruten, en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa usuaria. La segunda manifiesta que las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

La resolución final del caso está ahora en manos del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que deberá decidir sobre la concreta indemnización que corresponde a este trabajador y quién deberá hacerse cargo de la misma. ■



“Dekretu berria, eduki zaharrak”

ELAren euskara arduradun Pello Igeregiren ustez Administrazioetan Euskararen Erabileraren Normalizaziorako Dekretuak gaztelaniaren hegemonia ahalbideratuko du hurrengo belaunaldietan



> Gorka Quevedo

Eusko Jaurlaritzak Administrazioetan Euskararen Erabileraren Normalizaziorako Dekretua onartu zuen otsailean. Dekretu berria, eduki zaharrak. Hala salatzen du **Pello Igeregik** elkarrizketa honetan –“dekretu berriak aurrekoaren funtsezko elementuak ditu, eta jasotzen dituen aldaketak estetikoak dira”–, eta euskararen alorrean ere langileon mobilizazioa ezinbestekoa izango dela azpimarratzen du.

| ELAk dekretuaren inguruan egin zuen lehen irakurketan aukera bat galdu dela aipatu zuen. Zergatik?

Lehendabizi abiapuntura jo behar dugu. Eta abiapuntua da gaztelania inposatzen dela lanpostu guztietan, eta euskara batzuetan bakarrik. Gaztelaniaren hegemonia horrenbeste naturalizatu da hainbat lagunek euskara eskakizunak egotea agresio edo eraso moduan hartzen dutela. Errealitatean, ordea, erasotu duen bakarra gaztelania da. Guk eskatzen duguna parekatzeko prozesu bat da.

Gizonezko matxista batzuk asaldatu egiten dira feminismoak edozein gauza planteatzen duenean. Euskararekin gauza bera gertatzen da. Inori kalte egiten ez dion parekatze prozesua eskatzen duzunean euskarafoboak asaldatu egin dira, gaztelaniaren hegemonia bermatu nahi dutelako.

Gaztelania beti da goratzen den hizkuntza; bitartean, euskal hiztunok administrazioa jotzen dugunean geure burua nabarmendu behar izaten dugu. Esaterako, pistola duen polizia batek ‘*buenos días*’ esaten digunean euskal hiztunok esan behar diogu zerbitzua euskaraz nahi dugula. Edo izugarritzko ilara dagoen osasun zentro batean medikuak ‘*buenos días*’ esaten digunean erantzun behar diogu beste mediku batek artatzea nahi dugula, euskarazko arreta nahi dugulako. Egoera hori da, eta horretara behartu nahi gaituzte.

Horregatik diogu aukera bat galdu dela eta uko egin zaiolako administrazioan euskal hiztunen hizkuntza eskubideak parekatzeari. Egungo diglosia egoera mantentzearen aldeko hautua egin du Jaurlaritzak.

| Hortaz, Eusko Jaurlaritzak bazuen modua egoera iraultzeko, ez?

Bai noski. Hizkuntzak parekatzeko prozesu bat eskatzen dugu, 15 urte iraungo duena. Epe horretan asko izango dira erretiroa hartuko duten langile publikoak, eta epe horretan sartuko diren langile publikoak euskalduntzeko aukera dago. Denbora horretan egun administrazioan dauden eta euskaraz ez dakiten langileak euskalduntzeko aukera dago, horretarako baliabideak jarrita eta laguntzak emanda. Esaterako, neurriak hartuz langile horiek liberatu eta euskara ikasteko denbora izan dezaten. Baliabide horiekin 15 urteko epean bi hizkuntzak ezagutzea bermatu behar da. Oso sinplea da, ez du inor kaltetzen eta helburua betetzen da: administrazio publikoan bi hizkuntza ofizialetan lan egin ahal izatea.

Beraz, 15 urteko epean denbora dago bi hizkuntzak parekatzeko, eta, hortik aurrera bi eskubide bermatzeko: administrazioan langileek euskaraz lan egiteko dutena eta herritarrek nabarmendu gabe euskarazko zerbitzua eskatzeko dutena.

| Berriki jakin denez, Bizkaiko Foru Aldundian ehunka lanpostu daude arriskuan, epaitegiak 'euskara eskakizunak proportzioz kanpokoak' direla ebatzi duelako. Azken hilabeteetan gisa honetako hainbat albiste jaso ditugu. Zer egin dezakegu horrelako erabakien aurka?

Albiste honek, eta egon diren antzeko albisteak, badu lotura dekretuarekin. Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan epaitegiek esan dute orain arte indarrean egon den dekretua interpelatuta gehiegizko euskara

“El Gobierno Vasco ha renunciado expresamente a igualar el status del euskera y del castellano y, lo que es más grave, ha dado por bueno que los derechos lingüísticos de las personas que quieran vivir en euskera se sigan vulnerando en el futuro”

eskakizun bat egon dela; dekretu berriak hori ez du konpontzen. Izan ere, proportzio bera mantentzen du, hitzez hitz. Epaitegiak indarrean egon den dekretuaren oso interpretazio murriztailea egiten ari dira, eta dekretu berriarekin gauza bera egingo dute.

Dekretuaren eta epai hauen inguruan lotura dagoela diogu Jaurlaritzak uko egin diolako egoera konpontzeari. Eta, nahi izan balu, konpondu zezakeen.

| Nola?

Dekretua eta Euskararen Legearen aldaketa batekin mugaraino eraman daiteke bi hizkuntza eskubideak parekatzeko aukera. Epaitegiak Espainiako Konstituzioaren interpretazio murriztailea egiten ari dira, zuzeneko aplikazioa egiten ari dira. Epaitegi horien aplikazioa zabaltzen bada, ezinezkoa da Espainiako Konstituzioaren barruan maila berean bi hizkuntza ofizial edukitzea, eta benetan hizkuntza ofizial bakarria egongo da, gaztelania. Egiten duten interpretazioa da hizkuntza bat derrigorrez ikasi beharrekoa dela, gaztelania. Beste hizkuntza, berriz, hautazkoa da ikastea edo ez ikastea. Horren arabera, administrazioetan hizkuntza bakarria eskatu liteke modu unibertsean, gaztelania, bestela herritar batzuk diskriminatuko dira beste herritar batzuekin alderatuta administrazio publikorako sarbidean.

Interpretazio hau bakarrik euskararekin egiten da. Beste edozein jakintzarekin ez lukete egingo.

Esaterako, medikuntza. Epaileek ez lukete planteatuko medikuntza soilik gizartearen parte batek ikasi duenez, eta medikua izateko eskubidea denok eduki behar dugunez, lizentziatura edo gradua ez daukanak ere eduki beharko lukeela eskubidea ere mediku izateko.

Ikusi beharko da euskararen legea mugaraino eraman ahal izango den, baina epaitegiek Espainiako Konstituzioaren beste interpretazio bat egiten ez badute, hizkuntza eskubide guztiak soilik Espainiarekin apurtuta lortu ahal izango ditugu.

| Sindikatu bezala zer egin dezakegu eragiteko?

Guri dagokiguna da beste borondate politiko bat egon dadin presionatzea. Dekretua atera da atera den moduan EAJK PSE-EEri beto eskubidea eman diolako. Eta beto eskubide hori onartu du ez duelako nahi hizkuntzaren gaia gizartearen eztabaidagai izatea, ulertzen duelako hauteskondeei begira ez diola mesederik egiten.

Guk saiatu behar dugu presioa jasan dezatela, baina beste norabidean. Hau da, ulertarazi behar dugu euskararen gaian aurrerapenik ematen ez bada sufritu egingo dutela. Eztabaida puntu horretara eramateko kontzientzia zabaldu beharra daukagu, euskararen benetako egoeraren berri eman, langileria zapalkuntzaren jabe egin eta, hortik aurrera, mobilizazioaren bidez administrazioek euren iritzia aldatzea lortu. Izan ere, borondatez ez dute lortuko. ■



Langileon lan osasun eta segurtasunaren bidelagun

2023 urtea Bidelagun Fundazioaren lehen urte osoa izan zen; lan osasuneko gaien inguruan errefentzialitatea lortzen ari da, bai ELA barruan eta bai kanpora begira ere

> Landeia

2022ko martxoan ELAk Bidelagun Fundazioa sortu zuen, enpresek lan osasunean egiten dituzten hausteei modu eraginkorragoan erantzuteko tresna gisa. Izan ere datuak edonor izutzeko modukoak dira: hamarnaka hildako lanean, ehunka gaixotasun profesionalen ondorioz hiltzen direnak, milaka eta milaka lan istripu... 2023a, beraz, Bidelagun Fundazioa martxan jarri zenetik lehen urte osoa izan zen. Datuei erreparatuta, argi dago lana lepo egin zutela: 153 espediente juridiko berri (lehenagotik bizirik jarraitzen zuten espedienteak kontutan hartuta

254 espediente) eta 106 epaiketa. Jorrotutako espedienteen artean, berriz, hiru izan ziren landutako gai nagusiak: lan istripu larriak (%35), gaixotasun profesionalak –bereziki amianto– (%23) eta arrisku psikosozialekin lotutako gaiak (%22).

Lana lepo bai, eta ondo egindakoa, gainera. Lan osasunaren alorrean epaitegietan lortutako garaipenen zerranda luzea erreparatu besterik ez dago. Antsietateko hainbat kasu lan istripu direla onartzea; udaltzain baten genero jazarpena lan istripua dela onartzea; 233.000 eurotako kalte-ordaina ordaintzeko zigorra

Leroy Merlyn enpresari langile batek izandako lan istripuagatik; Avanza Movilidad enpresan erorketa bat izan zuen langile bati 17.454 eurotako kalte-ordaina enpresaren segurtasun neurriak ez zirelako eraginkorrak...

Epaitegietan lortutako garaipenez gain aipagarriak dira lortu diren hainbat akordio. 366.000 euroko kalte-ordaina Bearings enpresan lau lagunek izan zuten lan istripu larriagatik; 182.963 euro UTE Anoetan izandakoagatik; 45.000 euro Metro Bilbaoko azpikontrata den Ilunionen izandako sexu eraso batengatik; 150.000 euro Cementos

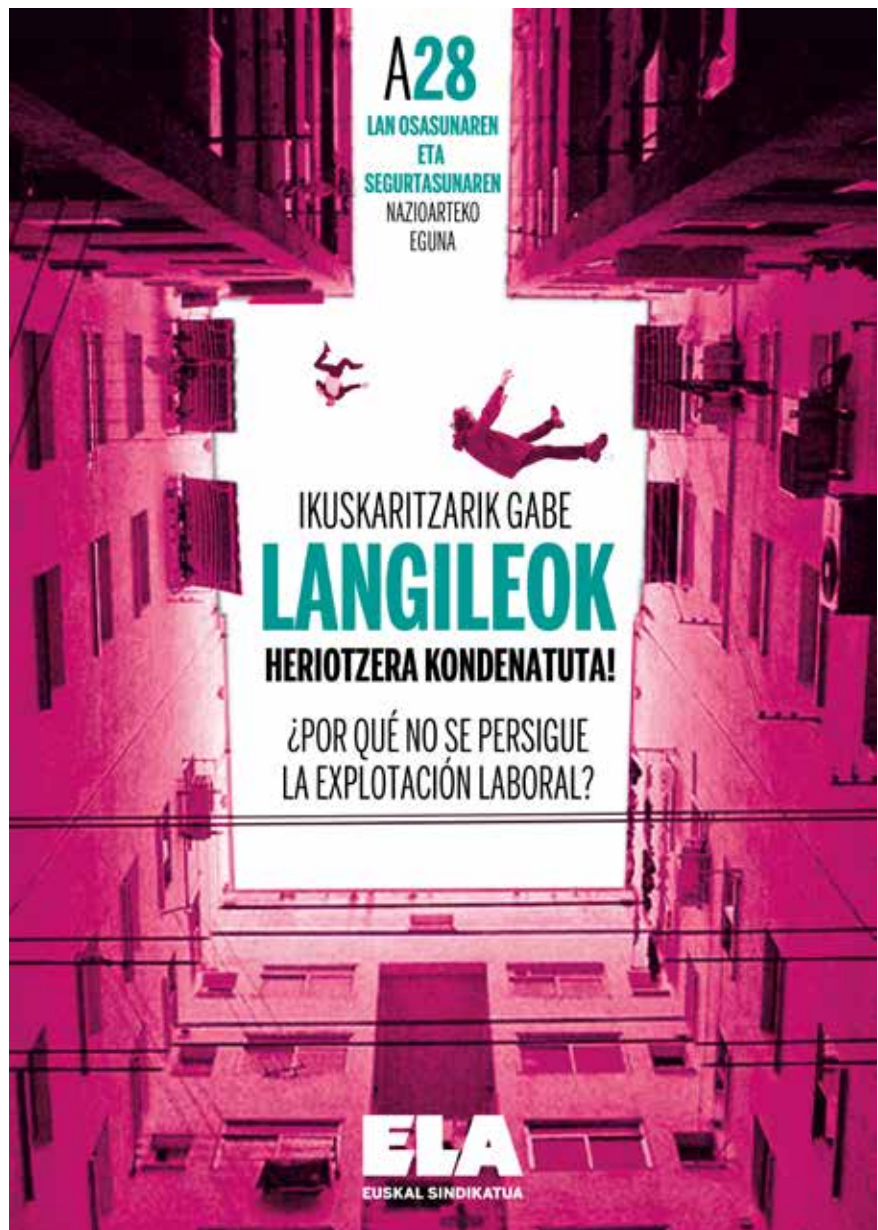
Bidelagun nació con el propósito de superar diversas carencias de ELA en materia de salud laboral, tanto en el ámbito jurídico como en el formativo. El reto es grande, ya que el problema de la salud y la seguridad laboral es enorme. Sin embargo, viendo el trabajo realizado por Bidelagun, es evidente que va por buen camino para lograr ese objetivo

Portlanden izandako lan heriotza batengatik; 19.167 euro Colegio Técnico Carlos III-n izandako arrisku psikosozial kasu batengatik...

Juridikoki konplexuak, emozionalki oso sensibleak

Bidelagunek kudeatzen dituen gai gehienak juridikoki konplexuak dira. Zorionez, bertako lantaldea gaitasun handikoa da, eta eskarmentu handia izateaz gain maila juridiko altua du. Baina, epaiketa baten arlo teknikoa sarri askotan ez da kudeatzeko arlorik zailena. Ikuspuntu emozionaletik oso gai sensibleak dira: istripu larriak, hildakoak, akosoak, psikologikoki gaizki dauden pertsonak... Horrek guztiak, ezinbestean, presio handia eragiten du.

Bidelagun sortu zen ELA lan osasunaren inguruan zituen hainbat gabezi gainditzeko asmoakin, arlo juridikoan eta baita formazioan. Erronka handia, lan osasun eta segurtasunaren arazoa handia baita. Hala ere, Bidelagunek egindako lanari erreparatuta, argi dago bide onetik doala. ■



ES IMPRESCINDIBLE AUMENTAR LA PLANTILLA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

El 28 de abril ELA celebrará el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. En Euskal Herria cada año más de 50 trabajadores y trabajadoras pierden la vida en accidentes de trabajo. Para que sean las últimas muertes ELA no quiere un día de propaganda, quiere que sea un día para poner los medios para acabar con esta lacra. Por eso ELA exige que eleven a 120 el número de inspectores e inspectoras de trabajo en Hego Euskal Herria, en lugar de las 58 personas actuales.



Greba feminista orokorraren dirua hiru proiektu sozialetara bideratuko du ELAk

2023ko azaroaren 30a greba feminista orokorra izan zen Hego Euskal Herrian. ELAko langile eta soldapeko guztiek greba egin zuten egun horretan. Greba orokor guztietan gertatzen den bezala, sindikatuak egun horretan langileek kobratu ez zuten nominaren zatia ekimen ezberdinetara bideratuko du. Oraingoan, hiru izan dira ELAk diruz babestea proposatu dituen ekimenak.

- **Gernika Palestina plataforma eta bereziki Mundubat ekimenak sustatzen dituen proiektuak:** Mundubat erakundeak azken hilabeteetako eraso bano lehen hainbat proiektu zituen Gazan; horietako bat emakumeen ahalduntzean zentratzen zen. Horretarako baldintzak dauden unean Mundubat elkarteak proiektu hau berriz ere martxan jartzeko asmoa du. (15.000 euro)
- **Ecuador Etxea:** Ecuador etxea Bilbo eta inguruko herrietako komunikabidea da. Ekimena duela 16 urte sortu zen, eta egiten duten lana kaleari oso lotuta dago, bereziki mugimendu sozialak eta feministak oinarri hartuta. Eraldaketa soziala dute helburu. (10.000 euro).
- **Amillubi:** Amillubi proiektua elikadura burujabetzarekin lotutako proiektua da Zestoan. Lurra ondasun kolektibo bilakatzeko asmoarekin abiatu dute proiektua, agroekologia eta lurraren babesa defendatzeko. Baserritarren biziraupena (esfortzu berezia eginez emakume baserritarretan) eta lurraren defentsa da helburu. (10.000 euro)

ELAk Korrikaren Baionako bukaeraren festan parte hartu zuen

Bi urtean behin euskararekin eta euskaldunon hizkuntza eskubideekin gure atxikipena berresteko aukera ematen du Korrikak. Horregatik, aurten ere ELAk parte hartze aktiboa izan du euskararen aldeko herri ekimen honetan. Gainera, 2024ko Korrika testuinguru berezian etorri da. Euskaldunon hizkuntza eskubideak erasotzen ari dira. Eraso judiziala, politikoa eta sindikala pairatzen ari gara. Erasotzaileek euskaldunak zanpatutako hiztunak beharrean pribilegiatu gisa azaltzen dituzte, gaztelaniaren erabateko hegemonia bermatzeko eta indarkeriaz lortu duen nagusitasunari ez diotelako uko egin nahi.



Concentraciones para pedir la absolución de Béatrice Molle-Haran y Txetx Etcheverry

ELA participó el 3 de abril, junto a otros sindicatos y agentes sociales, en las concentraciones que se realizaron para pedir la absolución de Béatrice Molle-Haran y Txetx Etcheverry. Ambos activistas comparecieron el 2 y el 3 de abril ante en el tribunal correccional de París. El 16 de diciembre de 2016, en Luhuso, Molle-Haran y Etcheverry intentaron neutralizar armas y explosivos provenientes del arsenal de ETA, para hacer posible el desarme seguro y ordenado de ETA, que hacía cinco años había decidido poner fin a la lucha armada.

ELA considera que las personas acusadas, junto con los ya fallecidos Mixel Berhokoirigoin, Michel Tubiana y Michel Bergouignan, son reconocidas activistas no violentas de Iparralde. Su acción consistió en llevar a cabo lo que debía ser estrictamente competencia de los Estados: desarmar de manera ordenada y segura a una organización que años antes había decidido abandonar y entregar las armas. ELA denuncia que Béatrice Molle-Haran y Txetx Etcheverry deban comparecer ante los tribunales, ya que va contra del camino que queda para avanzar hacia la paz y reconciliación. Por ello, ELA exige la absolución de ambos militantes.



Fallece Jose Luis Villanueva González, militante de ELA en Ibaizabal-Nerbioi

El 20 de febrero falleció en Basauri el militante de ELA José Luis Villanueva González. Villanueva se afilió a ELA mientras trabajaba en Metacal, empresa en la que representó al sindicato en las negociaciones en defensa de este proyecto industrial. Posteriormente ingresó en Sidenor, donde se liberó para desarrollar su trabajo en la comarca de Ibaizabal-Nerbioi. ELA quiere mostrar sus condolencias a la familia de Jose Luis, además de recalcar su trabajo en defensa de las y los trabajadores. Porque Jose Luis, además de un gran militante, era, sobre todo, una buena persona.

Continúa la huelga en Lozy 's Pharmaceuticals para lograr un convenio propio

La plantilla de Lozy 's Pharmaceuticals (Lekaroz, Navarra) está en huelga indefinida desde el 20 de febrero en defensa de un convenio propio. La empresa aplica el convenio estatal de químicas y la plantilla actualmente se encuentra de huelga por un convenio propio. Desde el inicio de la misma la empresa se ha negado en rotundo a negociar un convenio de empresa y desde entonces las conversaciones con la empresa han sido muy escasas y nada fructíferas.

Greba egun arrakastatsu berria EAeko zerbitzu publikoetan

ELA, LAB, CCOO, STEILAS eta ESK sindikatuak martxoaren 12an EAeko sektore publiko osoan deitutako grebak jarraipen oso zabala izan zuen. Aurreko greba baino jarraipen handiagoa, besteak beste, hezkuntzan, administrazio orokorrean eta udaletan. Grebaren arrakastaren adibide garbia da EAeko hiru hiriburuetan eguerdian deitutako manifestazioetan 30.000 langile baino gehiagok parte hartu zutela "zerbitzu publikoen alde, soldatak eta enplegua hemen adostu" lelopean.

Grebaren arrakasta ikusita, hauteskunde osteko Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiek, Udalek eta Estatuko Administrazioak errotik aldatu behar dituzte orain arte aurrera eraman dituzten politika publikoak. Erakunde horiek benetako neurriak hartu behar dituzte zerbitzu publikoak indartzeko eta hemen erabakitzeke, privatizazioekin amaitzeko, enplegu publikoa sortzeko eta finkatzeko, lan baldintzak hobetzeko, galdutako erosteko ahalmena berreskuratzeko, langileen lan osasuna bermatzeko, administrazioaren euskalduntzean urratsak egiteko eta genero diskriminazioarekin amaitzeko.

Bestalde, euskal alderdi politikoek euren botoak baliatu behar dituzte Estatutik datozen mugak eta betoak behingoz ezabatzeko, hemen enplegua, soldatak eta plantillen lan baldintzak erabakitzeke.

2024an langile publikoen soldata %2ko handitzeko Espainiako Gobernuaren proposamenak erosahaltenaren galera dakar

Espainiar estatuko gobernuak adierazi duenez 2024an langile publikoei soldata %2 handitzeko dekretua onartzeko asmoa duela. Proposamen horrekin, langile publikoek erosteko ahalmena galduko dute aurten, 2023ko KPIa % 3,1ekoa izan baitzen. Proposamen hori CCOOk eta UGTk estatuarekin sinatutako 2022ko akordioaren aplikazio praktikoa baino ez da. Hego Euskal Herriko erakundeek proposamen hori bere egiten badute, erosteko ahalmenaren galera hiru urtean % 6tik gorakoa izango da.



POR UN SINDICATO ANTIRRACISTA

Un puente separa Irun y Hendaia. Una muga que para muchas personas migrantes es un obstáculo casi insalvable. Por eso, decenas de delegados y delegadas migrantes se reunieron el 21 de marzo –Día Internacional contra el Racismo– en el Puente de Santiago. Un lugar simbólico donde el

sindicato reafirmó su compromiso en la lucha antirracista y contra la precariedad. Decenas de personas migrantes que son representantes sindicales de ELA en distintos centros de trabajo. Porque la lucha contra el racismo y la lucha contra la precariedad son esencialmente la misma lucha.

En Euskal Herria la pobreza es cinco veces mayor en el colectivo de personas migrantes respecto al resto de la ciudadanía. Eso nos enseña un camino: el sindicato siempre tiene que estar con las personas que más lo necesitan. ■



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129