

# Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical  
Ekaina · Uztaila 2024 · Junio · Julio | Nº 254 · Zenb.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

## Antolatu borrokatu irabazi

ELA recordó el Primero de Mayo que en 2023 el sindicato consiguió 114 victorias sindicales; los convenios firmados por ELA consiguieron unas subidas salariales superiores al 6,5% (frente al 4,1% de los firmados por el resto de sindicatos)



# “Gatazka soziala eta laborala zabalik da. Orain arte egin ez diren politikak egin behar dira”

Benetako alternatibak defendatzeko, erakundeetan ezkerren oposizio handiagoa eskatu zuen ELAk Maiatzaren Lehenean. Privatizazioa, zerbitzu publikoen okertzea eta botere ekonomikoen aldeko fiskalitatea bultzatu dituen gobernuarekin zein “herri akordio” posible ote den galdegin zuen Lakuntzak. Hona hemen bere parte hartzea, osorik. ▶

## **Palestina eta Europar Batasuna**

Aurtengo Maiatzaren Lehen honetan guk ere gure ahotsa entzunarazi nahi dugu, milioika lagunek bezala. Mundu guztian zehar mobilizatzen ari dira Palestinako okupazioaren eta genozidioaren aurka. Israelgo armada Gazan gauzatzen ari den genozidioak axola digu; Mendebaldeko botere politiko eta ekonomikoak konplizeak direlako. Eta salatu behar dugu Europar Batzordea zerbitzari oztana dela Estatu Batuentzat eta NATOrentzat.

Horregatik, gaurko egunez Palestinarentzako su etena eskatzen dugu, eta palestinar estatu baten aitortza. Palestinako herriari elkartasun mezua helarazi nahi diogu.

Gerraren aurkako oihua da gurea. Horregatik ez dugu onartzen Europa gero eta belizistago bat. Kezkatuta gaude Europa hartzen ari den norabidearekin: gerra politika dago erdigunean, gero eta gastu militar handiagoa da, eta gastu soziala murrizten ari dira.

Europako Parlamentuak joan den astean arau fiskal berriak bozkatu zituen. Espainiako estatuari 15.000 milioi euroko murrizketa ezarri diote. Gezur bat besterik ez da, multinazional handien interesen mesederako, beti ere erreforma jakin batzuk ezartzeko eta ingurumen trantsiziorako agenda baztertzeke. Egungo europar politikak gezur handi bat dira: ez dira berdeak, ez sozialak, ez bakezaleak.

Gure jarrera oso kritikoa da: gertatzen ari dena ez dugulako leundu nahi eta bestelako Europa baten alde lan egiteko ezinbesteko abiapuntua irakurketa zintzoa egitea delako.

## **Etekinek gora, lan baldintzek okerrera**

Maiatzaren Lehenean gogoratu nahi dugu zergatik hautatu dugun borrokatzeko antolakuntza kolektiboa. Arrazoi ugari dauzkagu horretarako, baina egungo bi

## **“El Parlamento europeo ha aprobado las nuevas reglas fiscales, que exigen al Estado español un recorte de 15.000 millones de euros. Esta es la Europa de los Fondos Europeos, una mentira para favorecer los intereses de las grandes multinacionales a cambio de recortes y de no abordar una agenda de transición medioambiental”**

errealitate oso ezberdini erantzun nahi diegu. Batetik, aberastasunaren banaketa gero eta injustuagoa da. Botere ekonomikoaren etekinak etengabe puzezen dira: estatuan, 59.400 milioi pilatu dituzte soilik IBEX 35eko enpresek 2023an; horien artean EAEko enpresek 14.120 milioi. Bestetik, langileen baldintzak okertu dira. Lotura zuzena dago bankuen eta enpresa handien irabazien gorakadaren eta bizitzaren garestitzearen artean.

Eta hori nola lortzen da? Bada, energiaren prezioen gorakadarekin, hipoteken kuotak garestituz, jakien inflazioarekin (azken hiru urteetan prezioak % 30 garestitu dira)... Hori guztia Gasteizko eta Iruñeko gobernuen konplizitatearekin. Hala ikusi dugu, esaterako, EAEko hauteskundeetan; gai bat ez da aipatu ere egin, fiskalitateari buruzko eztabaida, hau da, aberastazuna nola banatu behar den.

## **Zerbitzu publikoetako inbertsioa handitu**

Gure gobernuak eta diputazioek botere ekonomiko eta patronalen konplize dira; zerbitzu publikoak higatzeko eta pribatizatzeko politika ari dira egiten. Zeintzuk dira gurean ETTrik handienak? Osakidetza eta Osasunbidea. Europa mailan markak hausten dituzte: langileen erdia behin-behinekoak dira.

Urkulluk esan du Osakidetza arazoa artifiziala dela, baina ez da egia. Benetakoa da, inbertsiorik ez egiteak eragiten duen arazoa da.

Pribatizazioetat hitz egiten badugu gogoratu behar da Gasteiz

ta Iruñeko gobernuak hedatu duten azpikontratazio sarea diru publikoari esker negozioa egiteko, herri honetako milaka langileen lan baldintzak prekarizatuz (120.000 lagun Hego EHN). Horietako sektore asko sektore feminizatukoak dira, oinarrizko sektore bat aipatu behar dugu, zaintza profesionalena. Duela gutxi greba feminista orokor bat egin dugu sistema publiko, unibertsal eta doako bat eskatzeko, baina diputazioek, Urkulluren gobernuak eta Chiviterenak ez dute deus egin errealitate hori aldatzeko.

Publikoaren alde egin behar dugu; hasteko, inbertsio publikoa handituta. Baliabide gehiago behar dira hobetu nahi badira zerbitzuak eta langile publikoen baldintzak. Sektore publikoan hainbat greba egin ditugu. Zergatik? Behin-behinekotasun handiagatik, lan kargak handiak direlako edo azken hamar urteetan erosahalmena% 20 galdu delako; zerbitzu publiko gehiago eta hobeak nahi ditugu.

## **Lehendakari, gatazka soziala irekita dago**

Hauteskundeak izan ditugu Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan. Ikusteke dago oraindik nor izango den hurrengo lehendakaria, baina mezu bat helarazi nahi diogu: gatazka irekita duzue.

Zerbitzu publikoetan inbertsioa handitu behar delako, Osakidetza osasuna berreskuratu behar delako, bestelako zaintza sistema publiko behar dugulako edo etxebizitza politikak goitik behera aldatu behar direlako. ▶

Lehendakari, gatazka soziala eta laborala irekita dago. Norabide aldaketa behar da, orain arte egin ez dena egiteko.

Bestelako politika bat behar dugu, baina badakigu lorpenak konfrontazio politiko, sozial eta sindikaletik datozela. Konfrontazioa behar da ezinbestean herritarren kontura aberasten diren botere ekonomikoen pribilegioak ezbaian jartzeko.

### Oposizioa, alternatibak eta konfrontazio demokratikoa

Politika publikoen orientazioa goitik behera aldatu behar da. Aldaketa soziala lortzeko egin daitezkeen posizio koherente bakarra da konfrontazio politiko, sozial eta sindikala, patronalei eta botere ekonomikoei aurre egiteko. Horretarako, arlo politikoan ere oposizioa, alternatibak eta konfrontazio demokratikoa behar ditugu. Gaur egun instituzioetan ikusten ez duguna.

Ezkerretik, baina, alternatiba eta proposamen sakon eta sendoak planteatu beharrean, herri akordioak proposatzen dira. Zer akordio lor daiteke botere ekonomikoen mesedetara aritzen direnekin? Botere horien alde fiskalitate eta pribatizazioak gauzatzen dituztenekin? Zer herri itun lor daiteke etxebizitza lege eskas bati ere helegitea jartzen dionarekin? Zer itun lor daiteke beti patronalaren alde ateratzen den alderdi batekin?

Herri itun horiek posibleak dira eskuinaren edukia onartzen direnean. Gure ustez, ezkerrek ez luke horretarako prest egon beharko, alternatiba eta norabide bat argitzeko baizik.

Hain zuzen, alternatiba baten alde mobilizatu ginen maiatzaren 11n Euskal Herriko Eskubide Sozialeko eragileekin batera, bidezko alternatiba ekosozial bat behar dugula aldarrikatzeko.

Ezin ditugu merkatuaren esku utzi bizitzeko funtsezkoak diren eremuak: elikadura burujabetza,



“Hay un dato que gusta poco a la patronal y a los gobiernos pero que la estadística respalda: más huelgas son más y mejores convenios. el año pasado ELA consiguió 114 victorias sindicales”

telekomunikazioak eta energia oinarrikoak dira, eta horien alde egin behar da esparru publikotik.

### Borroka sozial eta sindikaletik datoz emaitzak

Langile klasearen lorpenak nondik datozen ere gogorarazi nahi dugu Maiatzaren Lehen honetan. Ez dira elkarrizketa sozialetik heldu, ez erakundeetatik; borroka sindikal eta sozialetik datoz. Elkarrizketa sozialaren defendatzaile behinenetako bat da Confebask. Bada, esaten du gurean ez dagoela prekaritatearik; sindikatuen asmakizuna omen da. Bi euskal langiletik bat, erdia, prekaritatean dago: soldata kaskarrak, lanaldi partziala edota behin-behineko kontratuekin. Gainera, prekaritateak batez ere emakumeei eragiten die.

Ahots horiek ere ukatzen dute prekaritatea dela lan istripu eta gaixotasunen jatorria. Joan den astean gogoratu dugu hori, lan osasunaren eguna zela eta: urtean 400 pertsona hiltzen dira Euskal

Herrian lanagatik. Heriotza horien atzean errudunak eta arduradunak daude.

Generoak eta azalaren koloreak eragina izan dezake lanean gaixotzeko aukeretan. ELAk kanpaina bati ekin dio langile migranteak jasaten ari diren esplotazio egoera salatzeko. Gaur hemen enpresek propio hartzen dituzte migratzaileak, indefentsio egoerari zukua ateratzeko. Hori ere ez ote da prekaritatea Confebaskentzat? Ez al da abusua? Hau gure herrian ari da gertatzen, eta izen bat du: esplotazioa. Confebask isilik geratzen da esplotazio horren aurrean.

ELAk, sindikatu feminista izateko bidean, antirrazista izateko ere bidea egin nahi du. Horretan ari gara; azken urtean deitu ditugun greba batzuetan langile guztiak edo gehiengo migranteak izan dira. Langile horiek ELA hautatu dute antolatzeko eta prekaritateari aurre egiteko: Eroski, Barceló hotelak, Ferrovial... Enpresa esplotatzaile horiei mezu bat bidali nahi diegu: langile migratzaile horiek

ere euskal langile klasea osatzen dute, sindikatuaren parte dira; eurek ere kuota ordainduz greba kutxa finantzatzen dute. Horregatik, greba kutxa euren esku dago, esplotazioa gehien pairatzen duten langileen esku.

### Militanteei eskerrak

Egoera gogorra bizi dugu; ondo dakigu gure eginkizuna oso zaila dela, baina ELA osatzen dugun militanteok badugu harro egoteko motiborik. Izan ere, lantoki bakoitzean alternatiba bat izatea posible egiten baitugu, eta horrek aukera ematen du, Maiatzaren Lehenerako aukeratu dugun leloak dioen bezala, antolatu, borrokatu eta irabazteko. Azkenik, aitortu beharra dago lan militantearen konpromisoa, egunero borroka sindikal eta sozialetan bustitzen den jendearen konpromisoa.

Borroka horiek iraunarazten dituzte alternatibak, mundu kapitalista deshumanizatu baten aurrean; borroka horiek irekitzen dute etorkizuna eta eragiten dute Euskal Herria hobea izatea. ■

## A MÁS HUELGAS, MÁS Y MEJORES CONVENIOS

Hay mucho ruido contra la huelga en este país, pero ¿qué dicen realmente los datos sobre la negociación colectiva? Un par de conclusiones: Cuanto más huelgas, más y mejores convenios. Las numerosas huelgas que hemos llevado adelante son las que han incrementado de manera muy importante el número de convenios firmados.

Otra conclusión: Los convenios que firma ELA son mejores, con más garantías y subidas salariales más altas, especialmente en el caso de los convenios que afectan a mujeres. Estas son las cifras: ELA consiguió el año pasado 114 victorias sindicales, y los convenios firmados por ELA consiguieron unas subidas salariales superiores al 6,5% (frente al 4,1% de los firmados por el resto de sindicatos). En los sectores feminizados ese aumento es mayor: la subida alcanza el 7,84%, y en el caso del resto de sindicatos es del 4,3%. Esto es muy importante, porque los resultados reafirman la apuesta de nuestro modelo de contrapoder.

Confebask y el Gobierno Vasco, nos piden que cambiemos de estrategia. ¿Por qué tendríamos que hacerlo? ¿Qué nos proponen? Ir a las mesas de diálogo social a perder el tiempo. ¿Cuál es el balance de esas mesas? Cero. ELA no va estar en esas mesas, entre otras cosas por honestidad. En esas mesas no hay ni contenido, ni vergüenza. La huelga nunca suele ser la primera opción, sino la única vía que queda cuando una negociación se ha bloqueado. La huelga o la resignación. ELA opta por la huelga porque las oportunidades y las victorias se basan en ella.



Mikel Bilbao, responsable de ELA en Mecaner

# “Hay partido, tenemos una propuesta de futuro para Mecaner”

En esta revista se ha escrito más de una vez sobre Mecaner, empresa situada en Urduliz (Bizkaia) y dedicada al troquelaje de piezas para automoción. Empresa que generaba grandes beneficios anuales y que pertenece a la multinacional Stellantis (más de 18.000 millones de euros de beneficio en 2023). Empresa que, sin embargo, el 1 de septiembre del 2023 anunció a la plantilla su intención de cerrar la planta de Urduliz, en lo que ELA considera una deslocalización de manual. ▶

## > Gorka Quevedo

El 1 de septiembre del 2023 Mecaner anunció su intención de cerrar la planta de Urduliz. Casi un año después la empresa está cerrada, y sus 144 trabajadores y trabajadoras en la calle. Pero el partido no ha terminado. **Mikel Bilbao**, responsable de ELA en Mecaner, analiza la lucha que está llevando ELA para volver a poner en marcha este proyecto industrial.

## ▮ Minuto y resultado. ¿En qué punto estamos a día de hoy?

A día de hoy la empresa está cerrada, todos los trabajadores y trabajadoras están ya despedidos. Las y los trabajadores que han estado en huelga quieren comprar la empresa y han presentado un plan de viabilidad. Estamos trabajando para volver a poner en marcha este proyecto industrial. Nos hemos reunido con el Gobierno Vasco, que no ve con malos ojos nuestra propuesta de poder comprar Mecaner y hacer una sociedad anónima laboral, una cooperativa o lo que sea. Estamos a expensas de que Stellantis nos dé una reunión. Hemos hablado con



Mikel Bilbao

Garrigues, el despacho de abogados que Stellantis ha contratado para el ERE de Mecaner, pero de momento Stellantis no nos ha trasladado fecha para la reunión.

## ▮ ¿Cómo ha sido el proceso de cierre y despido de toda la plantilla?

Dos días antes de que terminara el periodo de consultas la empresa hizo una última propuesta que consistía en una indemnización de 55 días por año trabajado con un tope de 36 mensualidades. Esta indemnización casi triplica el máximo que establece la ley para un despido procedente (20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades). Eso sí, a cambio de acogerte a esta indemnización que está muy por encima del máximo legal, tenías que renunciar a cualquier beneficio que se pudiera conseguir en una posterior acción judicial.

## ▮ ¿Y si alguien no quería firmar la parte individual del acuerdo?

Pues Stellantis te ofrecía como alternativa el traslado a otra de las plantas que tiene en el Estado, en este caso, a Vigo o a Zaragoza. Y si no lo aceptabas pues la alternativa era la indemnización máxima que establece la ley, 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

El resto de sindicatos (LAB, ESK y CCOO) dijeron que estaban de



acuerdo con la propuesta, pero siempre que fuera un acuerdo transaccional. Los acuerdos transaccionales se hacen para no acabar en el juzgado. Pero en este caso el acuerdo transaccional lo hicieron en el periodo de consultas. Es decir, es como si fuese firmar el ERE. Por eso decimos que ha habido fraude. El acuerdo transaccional colectivo obligaba a que fuera un acuerdo transaccional individual, que es como hacerte pasar por debajo del fútbol una vez has perdido. Si no te acogías a ese acuerdo transaccional individual no tenías la mejora indemnizatoria que daba la empresa por encima de la ley.

Además, el acuerdo dificultaba la posibilidad de denunciar el ERE, porque el ERE contaba con siete de nueve firmas (la de todos los sindicatos menos ELA) y con el 100% de los trabajadores individualmente adscritos.

### ¿Podemos hablar de chantaje?

Un chantaje total. Por eso decimos que es un fraude. Los tiempos son muy importantes. El acuerdo transaccional se acordó durante el periodo de consultas, por mucho que la empresa diga que primero acaba

“ELA izan da Mecaner enpresarentzat proiektu bideragarri bat aurkeztu duen erakunde bakarra. Argi dago proposamen sendoa dugula Mecanerren etorkizunerako. Harro gaude hilabete guzti hauetan egindako lanarekin”

el periodo de consultas y que luego se firma el acuerdo transaccional. La votación para aceptar el acuerdo transaccional se hizo antes de la última reunión, se llevó a la Asamblea General antes de la última reunión del periodo de consultas del ERE. Por eso consideramos que la empresa ha vulnerado derechos básicos como la tutela judicial efectiva y la libertad sindical.

El plazo legal del ERE finalizó sin acuerdo. Sin embargo, esa misma mañana LAB, ESK y CCOO firmaron este acuerdo por el que aceptaban el cierre de la empresa, aceptando las indemnizaciones que hemos mencionado. El acuerdo logrado por esos sindicatos daba, además, 15 días de plazo para que las y los trabajadores se adhieran de manera individual al acuerdo. Estamos ante un fraude de ley que solo beneficia a la empresa, que trata de evitar las consecuencias de que un juzgado declare nulo el ERE.

### Un grupo de afiliados y afiliadas de ELA ha propuesto continuar con la actividad industrial de Mecaner. ¿Cómo surge esta idea?

La idea de que Mecaner pueda seguir con una actividad industrial más ecológica y más social surge desde todo el comité de empresa. Para ello se encargó un trabajo a la cooperativa Garua, algo que en su momento lo valoramos positivamente. Sin embargo, el uso que se hizo de esa propuesta no era la que nosotros queríamos.

Hay que tener en cuenta que estábamos en el periodo de consultas del ERE. Mecaner es rentable y Stellantis quiere realizar una descolocación de libro. No hay razones que justifiquen el cierre. No es cierto que la empresa no sea viable. Aceptar eso es aceptar una premisa falsa. ¿Si partes de esa falsa premisa cómo vas a defender en un juicio que el proyecto es viable? En ▶



ese contexto, ELA empezó a trabajar en una alternativa más ecológica y más social.

### ¿Cuáles son las claves de la propuesta de ELA?

La propuesta es que Mecaner vuelva a abrir y que tenga garantía de trabajo durante 5 años. Entendemos que de esta manera se aseguraría la viabilidad de la empresa en el corto plazo, y de esta manera realizar una transición en el máximo de 5 años para cambiar el modelo productivo de Mecaner en los parámetros ecosociales. Tenemos un plan de viabilidad concreto y detallado. Tenemos claro que tenemos que fortalecer la parte del troquelaje que tiene más valor añadido y dejar a un lado la de menor valor añadido, lo que haría todavía más viable este proyecto.

Mecaner es una empresa que está bien ubicada y que tiene tanto las instalaciones como la maquinaria necesarias para desarrollar nuestra propuesta. Hemos hecho números, los hemos trasladado a un documento y los hemos presentado al Gobierno Vasco, que ha podido

comprobar de primera mano la seriedad de nuestra propuesta y su viabilidad.

Ahora estamos a la espera de que Stellantis nos convoque a una reunión. Ellos ya conocen nuestra propuesta. Es un proceso complejo y se supone que llevará un tiempo, porque tenemos que ver si están dispuestos a vender, por cuánto quieren vender, si se comprometen a dar carga de trabajo... Pero lo que está claro es que tenemos una propuesta sólida para el futuro de Mecaner.

### Siempre has destacado la labor y el trabajo de ELA y de su afiliación en este conflicto.

Es para estar orgullosos de lo que hemos hecho. No olvidemos que ELA solo tenía dos de los nueve delegados del Comité de Empresa cuando Mecaner nos informó de su intención de cerrar. Los troqueles tienen un valor muy grande. Desde el primer minuto propusimos que la mejor arma que teníamos para luchar contra el cierre de empresa y para lograr un buen acuerdo era la huelga y la movilización.

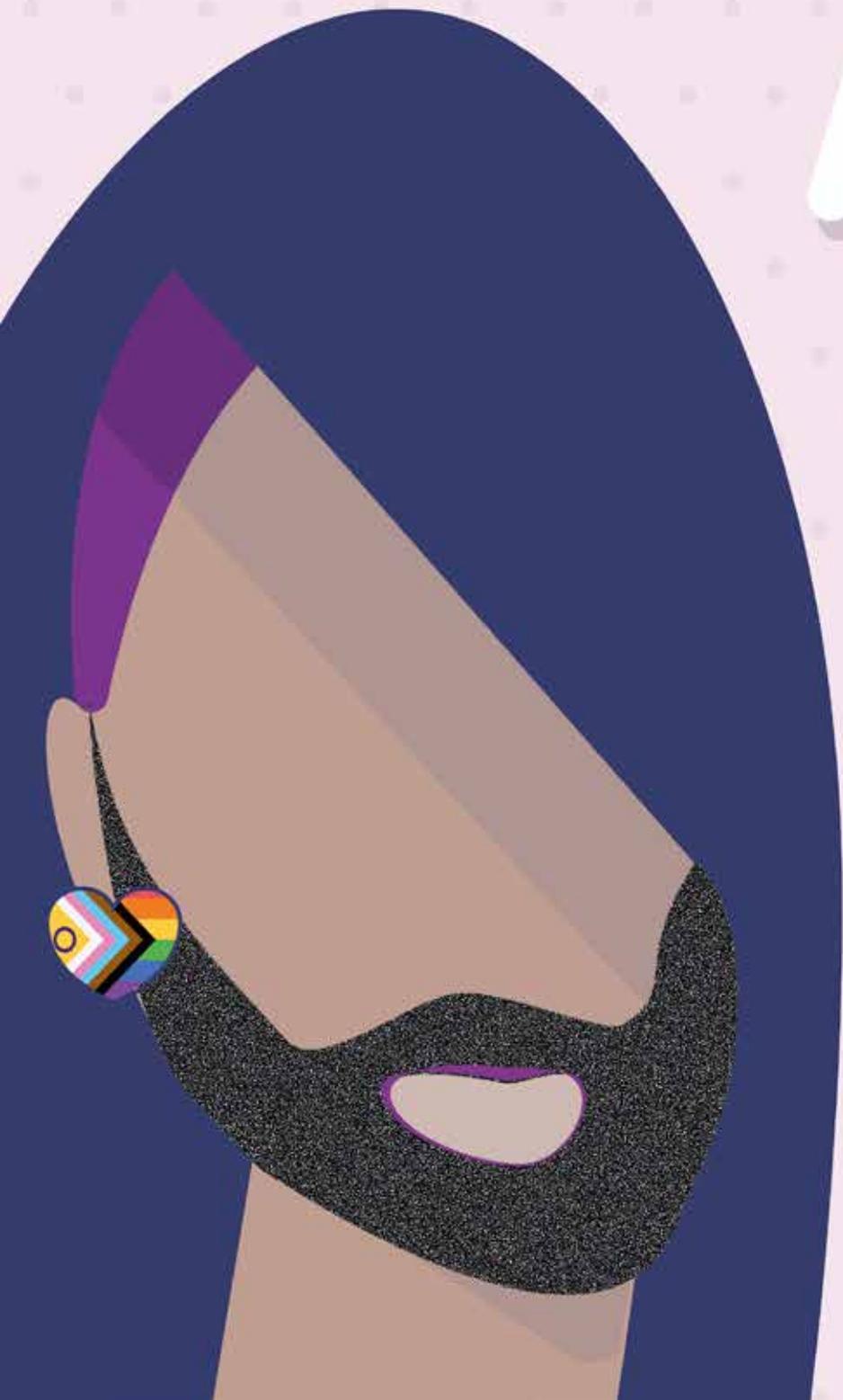
El resto de sindicatos han querido vender que ELA no quería una alternativa para Mecaner, algo que hemos demostrado que no es cierto.

Cuando Mecaner presentó el ERE 40 trabajadores sin afiliarse a ELA se afiliaron a ELA. Y también hubo quien vino a ELA siendo afiliado de otros sindicatos. Todo aquel que quería luchar sabía que ELA era la única opción. Las huelgas son duras, y esta también lo ha sido. Por eso le damos mucho valor que excepto tres personas, todos los huelguistas fueran de ELA.

ELA ha sido la única organización que ha presentado un proyecto viable y detallado para Mecaner. El proyecto de Garua no era un plan de viabilidad, respondía a otra lógica. Ahora parece ser que nuestra propuesta les ha pillado por sorpresa a los otros sindicatos. En ELA tenemos claro que esto es una propuesta para las y los afiliados de ELA y que, llegado el caso, será la afiliación de ELA quien decida; quienes han hecho huelga tienen derecho a querer hacerse cargo de la empresa. Hemos luchado con coherencia para defender los puestos de trabajo y seguimos haciendo ahora. ■

*“Q”tik Transfeminismorantz*

*Identitate disidenteak  
klase borrokaren parte dira*



**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# “Los planes de viabilidad invernal son un fraude”

Igor San José, miembro de la federación Industria eta Eraikuntza en Gipuzkoa

## > Gorka Quevedo

Todos los años, cuando se acerca el invierno, los responsables de las distintas Diputaciones Forales suelen convocar a los medios de comunicación para hablar de los planes de viabilidad invernal. Presentan (supuestos) camiones quitanieves e intentan tranquilizar a la ciudadanía: “Tranquilidad, si nieva estamos preparados para que todo siga funcionando con normalidad”.

**Igor San Jose** lleva años denunciando el fraude sistemático que hay detrás de los planes de viabilidad invernales en Gipuzkoa, pero alerta de que esta situación es parecida en los otros herrialdes.

**9 de noviembre del 2023. Rueda de prensa de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Comunican que el operativo del Plan de Viabilidad Invernal está preparado y que el plan ‘garantizará la seguridad y el mantenimiento en condiciones adecuadas de la red viaria principal y secundaria’. ¿Qué hay detrás de esta foto y de este plan?**

Pues un plan fraudulento, precario y sin garantías de seguridad. Aquí cada vez nieva menos. Pues nada, la Diputación presenta un plan que luego no cumple y listo. Y, luego, si nieva mucho y pasa algo pues ya saldrá la diputada a decir que ha sido un imprevisto y que la culpa es de la ciudadanía por salir con nieve a la carretera. Este tipo de planes son una máquina de inyectar dinero público a las empresas encargadas del servicio de mantenimiento de carreteras, que se llenan los bolsillos con planes que luego no cumplen.



Igor San José

## ▮ Hablas de fraude, de precariedad y de falta de garantías de seguridad.

El día de la foto con las máquinas quitanieves es muy bonito, pero detrás hay una realidad que es necesaria denunciar. Lo que presentan como máquinas quitanieves no son tales. En la mayoría de casos son camiones que se utilizan durante todo el año para el mantenimiento de carreteras, y cuando nieva, los disfrazan con una pala y un extendedor de sal. Pero no son camiones quitanieves, no están preparados para ello, y los riesgos son enormes. La mayoría de esos camiones no están preparados para colocarles una pala quitanieves o soportar toneladas de sal, no pueden asumir semejante peso. Conducir esos camiones es muy peligro.

Llevamos años analizado todos los camiones, uno por uno, y nos hemos encontrado de todo: camiones obsoletos y en malas condiciones, con la ITV o caducada o desfavorable, que superan el Peso Máximo Autorizado, que superan y duplican los años requeridos...

Nos hemos encontrado con situaciones surrealistas. Por ejemplo, camiones que cuando presentan el plan de viabilidad invernal en Gipuzkoa aparecen en la foto y que cuando se presenta el plan análogo en Araba también están. Que yo sepa la misma máquina quitanieves no puede estar en Opakua y en Deskarga al mismo tiempo, por poner un ejemplo. O camiones fantasmas que los traen de Madrid para la foto y que luego vuelven a Madrid sin que nadie sepa más de su paradero.

Menos mal que este último invierno ha nevado poco, no quiero ni imaginarme lo que podría haber pasado si hubiera sido nevada tras nevada.

## ▮ ELA lleva años denunciando esta situación. ¿Ha hecho algo la Diputación Foral de Gipuzkoa al respecto?

Nada. Lo peor de todo es la actitud. Cuando denunciemos con pruebas todo este fraude lo que hacen es atacarnos. Dicen que ELA está en contra de la Diputación de Gipuzkoa y listo, se acaba el tema. Claro, como si fueran culpa de ELA todos estos incumplimientos. Además, sabemos que han amenazado a periodistas para que no informen de nuestras denuncias sobre este tema.

Digo que no hacen nada porque aunque sepan que las empresas adjudicatarias incumplen los pliegos, en lugar de sancionarlas las premian volviéndoles a otorgar este servicio. No podemos permitir que se siga incumpliendo constantemente en este servicio público y esencial, y

mucho menos, que se ponga en peligro ninguna vida. Todo ello, además, con dinero público.

**| Y mientras, las empresas llenándose los bolsillos...**

La Diputación Foral de Gipuzkoa destina todos los años un montón de millones de euros al Plan de Viabilidad Invernal. Sin embargo, las empresas luego no invierten ese dinero en un servicio de calidad. Uno de los motivos de la huelga en la UTE Urola Deba fue la seguridad de quienes trabajan en el mantenimiento de las carreteras y que se encargan de que estén limpias cuando nieva. De nueve camiones que había en esta UTE siete no cumplían las condiciones necesarias para poder ser utilizados. O en Debagoiena, donde la propia empresa nos reconoció tras una denuncia nuestra que de los 14 camiones solo 4 estaban bien, que el resto tenía algún problema que hacía inadecuado su uso.

Sin embargo, la Diputación sigue sin hacer una investigación exhaustiva de lo ocurrido hasta la fecha. Los pliegos del contrato exigen que los camiones quitanieve no superen una antigüedad de ocho años. Pues bien, la mayoría superan e incluso duplican los años requeridos. La Diputación lo sabe de primera mano. ELA se reunió el 22 de noviembre del 2023 con los responsables de este servicio, y les trasladamos con pruebas todas estas denuncias. Desgraciadamente, a día de hoy, seguimos esperando una respuesta que priorice y garantice la seguridad laboral y vial, tanto a la plantilla como a las personas usuarias.

**| Desgraciadamente, ya ha habido varios accidentes y situaciones de peligro.**

Así es. Por todos los motivos que hemos expuesto, el riesgo que corren quienes conducen este tipo de máquinas es tremendo. No podemos permitir que cada vez que nieva quienes se encargan del mantenimiento de las carreteras se jueguen la vida. En ELA lo tenemos



claro. Seguiremos haciendo nuestra labor sindical en las empresas del sector, afiliando, organizando, movilizándolo, y, cuando sea necesario, convocando huelga, como hasta ahora. Y, por otra parte, seguiremos denunciando donde corresponda

todas estas irregularidades. Gracias a estas denuncias hemos podido quitar de circulación algunos camiones quitanieves que suponían un grave peligro tanto para las y los trabajadores como para la seguridad vial. ■

**Accidente sucedido el 27 de febrero del 2023 por un camión de la UTE Urola Deba. Los responsables siempre se han negado a pasar los informes del accidente y nunca se han tomado medidas preventivas al respecto. Este accidente fue uno de los motivos en la huelga en la UTE Urola Deba**



# 112 greba egunen ostean, garaipena

Lozy's Pharmaceuticalseko (Lekaroz, Baztan) langileek lan baldintzak nabarmen hobetuko dituen lehen enpresa hitzarmena lortu dute

## > Landeia

KPItik gorako soldata igoerak, 24 orduko lanaldi murrizketa, antzintasunaren eta aldi baterako ezintasunaren osagarriaren hobekuntzak, inaplikazio klausula... Besteak beste, hori guztia jasotzen du ekainaren 12an ELAk Lozy's Pharmaceuticalseko (Lekaroz, Baztan) adostu zuen lehen enpresa hitzarmenak. Bidea, dena den, ez da erraza izan. Borroka luzea izan da, -112 greba egun-, baina langileen indarrari eta elkartasunari esker akordioa posible izan da.

2023ko udaberrian egin ziren lehen aldiz hauteskunde sindikalak enpresan, eta ELAk aukeratzen ziren bost ordezkariak lortu zituen. (80 langilek dihardute Lekarozeko lantokian). Langileek argi zuten zein zen enpresa batzordearen lehen eginbeharra: enpresa hitzarmen bat negoziatzea. Langile hauei Kimiken Estatuko hitzarmena ezartzen zitzairen. Aldizkari honetan sarri askotan jaso izan den bezala, langileak miseriarra kondentzen ditu estatu mailako hitzarmen honek.

Akordio batera iristea ezinezkoa zenez, 2024ko otsailaren 20an langileek grebara joatea erabaki zuten. Deialdiak erabateko jarraipena izan zuen; horren ondorioz langileek produkzioa erabat geratzea lortu zuten. Enpresaren jarrera ikusirik -asteak behar izan zituen jarrera aldatu aurretik- langileek mobilizazioak areagotzea erabaki zuten: manifestazioak Elizondan eta Iruñean, kontzentrazioak Geiser Pharma eta Qube Pharmaren aurrean



La plantilla de Lozy's Pharmaceuticalseko (Lekaroz, Baztan) ha logrado tras 112 días el primer convenio de empresa. Entre otros aspectos positivos han acordado incrementos por encima del IPC, reducción de jornada de 24 horas, mejoras en la antigüedad y en el complemento de incapacidad temporal y la cláusula de inaplicación.

-Lozy's-en bezero nagusiak-, agerraldiak Nafarroako Parlamentuan -Nafarroako Gobernuak interlokuzioari eutsi dio grebak iraun duen bitartean-...

Langileen elkartasuna eta indarra ezinbestekoak izan dira gatazkaren konponbidean. Izan ere, enpresak ez ditu gauzak erraz jarri. Negoziazio betean, enpresak itxierarekin

mehatxatu zuen, Gainera, ELAk Lan Ikuskaritzara jo behar izan zuen, Sindikatuaren salaketak aztertu ostean Lan Ikuskaritzak enpresak grebarako eskubidea urratu zuela ziurtatu zuen. Ez da ez borroka erraza izan, baina, zalantzarik gabe, merezi izan du. Hemendik aurrera Lozy's Pharmaceuticalseko langileek badute lehen enpresa hitzarmena. ■

**LGTBIFOBIAREN  
AURKAKO EGUNA**



**LANGILEOK**  
**LGTBIFOBIAREN**  
AURKA **TINKO!**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# Osakidetza, duela lau urte baina okerrago

Lehen arretan 180 egunez murrizketa zuzenak ezartzen dira Osakidetzan



## > Landeia

Ekainaren 20an Eusko Legebiltzarrak Imanol Pradales izendatu zuen EAEko lehendakari. Bezperan, EAJk eta PSE-EEK hurrengo lau urteetarako Eusko Jaurlaritzaren bide orria izango den gobernu akordioa sinatu zuten. Aurreko legegintzaldia amaituta, ELAk Osakidetzan dituen arduradunek osasungintza publikoaren egoera larriaz ohartarazten dute: “Legegintzaldi berri baten atarian, Osakidetza duela 4 urte baino okerrago dago”, diote.

Ekainaren 17an ELAK agerraldi publikoa egin zuen Osakidetzak bizi duen egoera larria salatzeke. Larria, eta urtez urte are eta larriagoa. Hala azaldu zuen ELAK Osakidetzan duen arduradun **Esther Saavedrak**. “Osakidetzak udarako iragarritako murrizketen arabera, Lehen Arretako 126 zentrotan (guztira 339 daude) hainbat murrizketa egingo dira ekainetik irailera. Halako murrizketak 2022ko uztailetik aurrera aplikatu ziren, eta aurten orduan baino hilabete lehenago hasiko dira ezartzen”.

Zoritxarrez, murrizketak ez dira udarara mugatzen. “Lau hilabetez luzatuko diren murrizketa horiei batu behar zaizkie Gabonetan eta Aste Santuan egindakoak. Ondorioa oso larria da: Lehen Arretako zentroek murrizketa zuzenekin (itxierak, ordutegi murrizketak) funtzionatzen dute urtean 180 egun. Urte erdia baldintza horietan jarduten dute, beraz. Azpimarratu behar dugu ere, gainerako 6 hilabetetan, ordezkapen falta, hutsuneak eta langile falta ere badagoela”.

### **1.000 mediku txanda inguru bete gabe udan**

Lehen Arretako zentroen egoera larria bada, Etengabeko Arretako Guneetan egoera are larriagoa da, Saavedrak salatzen duenez.

“2022ko ekainean lehen aldiz zabaldu ziren gune horiek osasun talde osorik gabe, zehazki medikurik gabe. Bi urteren buruan, egoera hori egiturazkoa eta ohikoa bihurtu da urte osoan. Oso agerikoa da egoera, adibidez, Barrualde-Galdakao ESiko EAGetan (esaterako, Audio, Basauri, Zornotza, Ondarru edo Lekeitio) edo Donostialdea ESiko EAGetan (Hernani, Iztieta edo Zarautz). Egoeraren neurria ematen du Osakidetzak berak onartutako datu honek: udan medikuen 1.000 txanda inguru ez dira beteko”.

“Hori gutxi ez, eta Osakidetzak ere planteatu du egun batzuetan irekita egongo diren osasun zentroetan medikurik ez egoteko aukera badagoela. Errealitate hori

“El cierre y la reducción de horarios de los centros de salud de Osakidetza se ha convertido en una práctica habitual en los últimos años durante el verano, Navidad y Semana Santa. Los recortes son cada año mayores y se aplican durante más tiempo”

ere ohikoa bihurtu da anbulantzia medikalizatueta”.

Beste kategorietan ere hutsune nabarmenak daude. ELAK ekainaren 17ko agerraldian publiko egin zituen datuak oso kezagarriak dira. Osasun zentro batzuetan ez dago pediatrarik (Osakidetzak berak emandako datuen arabera, otsailean 41 pediatra lanpostu zeuden bete gabe Lehen Arretan); eta beste batzuetan, oporraldietan, ez dago emaginik. Gainera, ez dira oporrak eta erretiroak ordezkatzen, eta horrek esan nahi du lan karga are handiagoa dela. Otsailean, 151 Lehen Arretako mediku lanpostu zeuden bete gabe. Ondorioz, Lehen Arretako egoera beste zerbitzuetara hedatzen da, bereziki ospitaletako larrietara. Adibidez, ohikoa da Gasteizko ospitaleko larrialdiak gainezka.

### **Belaunaldi aldaketarako plan bat**

ELAK behin eta berriz salatu du egoera hori erabaki politikoen ondorioa dela. Langileen batez besteko adina 50 urtetik gorakoa izanik, Osasun Sailak ez du belaunaldien erreleboa planifikatu, eta premiazkoa da. Hiru urteetan

(2023-2025) 1.454 mediku eta 912 erizain jubilatuko dira Osakidetzan. Gainera, plantillaren erdia baino gehiago behin-behinekoa da, lan kargak ugaritzen ari dira, ez dira ordezkapenak egiten, kontziliazio neurrirei zailtasunak jartzen zaizkie...

Hau guztiagatik, Esther Saavedrak belaunaldi aldaketarako plan bat exijitzen du. “Profesionalak egon badaude, baina ez dute lan baldintza horietan lan egin nahi. Horregatik, osasun pribatura edo atzerrira joaten dira. Medikuei Elkargo Erakundearen arabera, 2021ean atzerrian lan egiteko ziurtagirien eskaeren errekorra eman zen: 4.130 guztira Espainiar estatuan. Eskaera gehien dituen espezialitatea familia-medikuarena da. 4.130 eskaera horietatik, 78 EAEko medikuei dagozkie”.

“Osasun Sailari langile eskasiari aurre egiteko plan bat eskatzen diogu, profesionalak karrera profesionala Osakidetzan garatu nahi izateko baldintzak sortu behar dituen. Zoritxarrez, Jauriaritzak soilik aparteko orduak ordaintzeaz hitz egiten du, baina lan baldintzak oro har hobetu ezean, Osakidetzaren egoerak okerrera egingo du”. ■

“Los centros de Atención Primaria funcionan 180 días al año con restricciones directas (cierres, reducciones horarias), la mitad del año. Los 6 meses restantes son una constante la falta de sustituciones, la falta de cobertura de vacantes y la falta de personal”



SABÍAS QUE **OSAKIDETZA**  
LLEVA AÑOS



DE TUS CONTRATOS  
TEMPORALES



## ¿ QUÉ PASA CON LOS CONTRATOS TEMPORALES ?

Como bien sabrás (porque te habrá tocado sufrirlo), cuando los contratos temporales son de corta duración, Osakidetza no te deja disfrutar de las vacaciones que has generado, y al final del contrato, lo que hace es pagártelas (y cotizar por esos días).

A través de este sistema, Osakidetza, además de privarte del descanso que te corresponde, te recorta esos días que no disfrutas. **¡Te castiga doblemente!**

## ¿ QUÉ PASA CON ESAS VACACIONES NO DISFRUTADAS ?

Osakidetza te paga esos días de vacaciones no disfrutadas, pero no te los computa como servicios prestados. Eso quiere decir que no te los computa como mérito en las OPEs, ni tampoco te los computa como antigüedad para abonarte los trienios. Esto no pasa con las vacaciones que sí disfrutas.

**¡Te está robando días trabajados!**

## LO QUE HA DICHO LA JUSTICIA

En fechas recientes, el Tribunal Supremo ha dictado una Sentencia que obliga a Osakidetza a computar esos días a todos los efectos. Eso implica que tiene que proceder de esa manera y que también tiene que regularizar servicios prestados con efecto retroactivo.

## ¿ Y OSAKIDETZA QUÉ DICE ?

ELA ha reclamado a Osakidetza que cumpla lo que dice el Tribunal Supremo y regularice los servicios prestados de la plantilla.

Su respuesta ha sido que lo tiene que mirar, que lo tiene que revisar, que tiene problemas técnicos... etc. Las excusas de siempre.

Nos quiere marear con sus excusas y obligar a miles de trabajadores y trabajadoras a iniciar procesos judiciales cuando sabe que tiene que cumplir con su obligación.

**Por eso, desde ELA, hemos iniciado una campaña para presionar a Osakidetza y obligarle a cumplir. Pásate por la sección sindical de ELA o contacta con tu delegado o delegada y firma la petición.**



# ¡CÓMPUTO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS YA!



Aktibatu  
Lortu  
Zaindu

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



# “El contrato fijo discontinuo a tiempo parcial abre la puerta a la precarización total del sector”

Marige Fernández, responsable de ELA en Hostelería de Bizkaia

## > Gorka Quevedo

El 27 de mayo LAB, CCOO y UGT lograron un preacuerdo con la patronal sobre el convenio de hostelería de Bizkaia. ELA rechazó rotundamente el preacuerdo porque permitía la suscripción del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial para todo el sector. A día de hoy –esta revista se imprimió el 21 de junio– el preacuerdo no se ha ejecutado en el CRL por una discrepancia que nada tiene que ver con este tipo contrato. Es decir, tal y como destaca **Marige Fernández**, “pese al anuncio de

preacuerdo las trabajadoras siguen sin convenio”. En esta entrevista Marige Fernández analiza las graves consecuencias que tienen los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

### ¿Qué es un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial? ¿Por qué es tan importante para su implantación?

Uno de los temas que la reforma laboral trataba de abordar era la temporalidad de los contratos. En teoría trataba de estabilizar los contratos existentes. De este modo

se eliminó el contrato de obra y se limitó el contrato eventual por circunstancias de la producción. Sin embargo, con la reforma cobró importancia el contrato fijo discontinuo.

El contrato fijo discontinuo puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo. Para que exista un contrato fijo discontinuo a tiempo completo no hace falta que el convenio sectorial regule nada. Sin embargo, en los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial el convenio sectorial debe habilitar que puedan suscribirse. ▶

El convenio de Hostelería de Bizkaia engloba tres grandes colectivos: las colectividades, hoteles y bares y restaurantes. La figura del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial ya se daba en las colectividades por la naturaleza de su actividad antes de la reforma laboral. En este sentido entendemos que la realidad en ese sector es la que es y que ese contrato responde a su realidad y naturaleza.

### ¿Entonces, cuál es el problema?

El problema es que se extienda esta figura a todo el sector donde el tipo de actividad no requiera ni justifique la necesidad del contrato. Aquí la pregunta clave es: ¿A quién beneficia que exista un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial? ¿De quién es la necesidad de regular este tipo de contratos? De la patronal, no de las trabajadoras. La necesidad de que existan este tipo de contratos no es de la parte social, es de la patronal.

### ¿Cuál es el peligro?

Imagina que tengo un hotel y tengo un periodo punta de actividad, porque tal día hay un acto importante. Imagina que ese día necesito contratar más trabajadoras de camareras de piso durante cuatro horas. Pues nada, las contrato porque el contrato discontinuo a tiempo parcial me permite contratar a esas trabajadoras para trabajar ese día concreto y esas horas concretas. En cambio, hoy no podría hacerlo, porque como mínimo esas trabajadoras tendrían que estar a jornada completa. El contrato fijo discontinuo a jornada completa existe y se puede utilizar. No podemos permitir que ese contrato completo se transforme en parcial. Por eso rechazamos el preacuerdo de Hostelería.

Sin olvidar, por supuesto, que detrás de este tipo de contratos hay una clara lectura de género. Este tipo de contratos perjudica sobre todo a sectores feminizados, como pueden ser las camareras de piso de los hoteles, un sector ya de por sí precario.

**“Ezin dugu lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoa barne hartzen duen hitzarmenik babestu. Kontratu mota hori sektorearen erabateko prekarizazioaren aurrekaria da, kasu honetan, Bizkaiko Ostalaritzarena”**

### LAB, CCOO y UGT han aceptado la incursión del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial en la hostelería o campos deportivos de Bizkaia...

Tras una reunión del convenio de Hostelería un representante de la parte social nos dijo: *‘bueno, en hostelería hay bares que necesitan este tipo de contratos’*. Bien, lo que pasa es que nosotras vamos a las reuniones a defender a las trabajadoras, no a defender al bar de San Mamés, por ejemplo. Nosotras luchamos para que quienes dependen del Convenio de Hostelería de Bizkaia tengan condiciones dignas, no luchamos por los intereses de la patronal.

### Este tipo de contratos ya se ha aplicado en otros lugares, y el resultado ha sido muy negativo. Ahí está el caso de Inglaterra.

El contrato de fijos discontinuos se debería utilizar para periodos estacionales concretos, y no se está haciendo. No podemos olvidar que el Gobierno aprobó una ley para, en teoría, dar estabilidad al empleo. Sin embargo, este contrato se está utilizando para tener una flexibilidad abusiva sin tener ningún tipo de control en los preavisos, tanto cuando te vas a ir como cuando te llaman para que vayas a trabajar. Creemos que aquí hay una flexibilidad abusiva que encima es financiada por el Estado con dinero público, porque cuando te mandan a casa te vas al paro. Es decir, la empresa no te paga, es el Estado quien paga el paro mediante el SEPE.

Por otro lado, todas estas situaciones que se están dando con los fijos discontinuos se podrían considerar también como ERTE encubiertos. Lo

estamos detectando en los hoteles. Bueno, en realidad diría que es peor que un ERTE encubierto.

### ¿Por qué?

Porque en los ERTE la empresa cotiza a la seguridad social y te manda al paro. En el contrato fijo discontinuo la empresa te manda al paro, no te paga –el SEPE te paga el paro– y, además, tampoco cotiza por ti. La empresa tiene doble beneficio haciendo estos contratos fijos discontinuos.

Pero hay más. Las empresas están utilizando el contrato fijo discontinuo como si fuera un contrato temporal por circunstancias de la producción. Lo utilizan de forma temporal con una flexibilidad absoluta, porque no avisan a las trabajadoras con la antelación suficiente para ir al paro. Antes, en los contratos relacionados con las circunstancias de la producción, sabías cuándo empezabas y cuándo finalizabas. Ahora no. Esta es una precariedad absoluta que se está dando. Ahora el trabajador o trabajadora no sabe ni cuándo empieza, ni cuándo acaba.

Es decir, te pueden llamar hoy del bar de San Mamés y decir que mañana hay un acto y que vayas a trabajar de 19:00 a 23:00. Eso es ser fija discontinua. Porque en el preacuerdo de Hostelería se regulaba que había que preavisar con antelación (24 ó 48 horas), pero también se recoge que si hay causa justificada te pueden llamar de ya para ya.

Nos quieren llevar a una precariedad total. Es evidente que teniendo un contrato de fijo discontinuo a tiempo parcial tienes que buscar otro trabajo para tener un sueldo digno. Sin embargo, es muy difícil compatibilizar ambos trabajos,



porque no sabes cuando te pueden volver a llamar. Igual te llaman de hoy para mañana, o no te llaman, o te llaman para dentro de unos días... Y lo mismo para conciliar tu vida laboral con tu vida personal, es imposible.

Por no hablar de la disponibilidad que tienen las empresas sobre las y los trabajadores. Hablamos de tener una disponibilidad absoluta por parte de la empresa, y a coste cero. Porque a la gente que está con esa disponibilidad en otros convenios les pagan. Por ejemplo, a quienes trabajan en mantenimiento se les paga esa disponibilidad, porque se entiende que si están disponibles para cuando se estropee algo, hay que pagarlo. En la hostelería no, tienes que tener disponibilidad absoluta, pero, además, no retribuida.

**En resumen, ELA seguirá luchando contra aquellos convenios que incluyan el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.**

Así es. Estamos muy orgullosas del trabajo que está haciendo nuestra

gente en el sector de la hostelería. Podemos decir que aspectos como la subida salarial, la reducción de jornada o el control telemático de la jornada que se han recogido en el preacuerdo ha sido consecuencia del trabajo de ELA. Sin embargo, está claro que no podemos apoyar ningún tipo de convenio que incluya este tipo de contrato, que es la antesala a la precarización total del sector, en este caso, de la Hostelería de Bizkaia.

**Decías al inicio que de momento el preacuerdo no se ha elevado a convenio por un nuevo problema que ha surgido. ¿A qué te refieres?**

El convenio de Hostelería hasta hace unos años regulaba lo que han venido a llamar la restauración moderna, Burger King, McDonalds y este tipo de empresas de comida rápida que tras la reforma de Rajoy hicieron convenios de empresa para pagar salarios muy pegados al Salario Mínimo Interprofesional. Una nueva reforma de diciembre de 2021 establece que los convenios de empresa no pueden ser inferiores

a los establecidos en los convenios sectoriales. Pues bien, estas empresas, con la intención de eludir la aplicación de los efectos de esta última reforma, crean –desde nuestro punto de vista– un sector ficticio y suscriben junto con CCOO y UGT un convenio estatal sectorial para este tipo de empresas de *comida rápida*. ELA –junto con la CIG– impugnó este convenio ante la Audiencia Nacional y hoy se encuentra pendiente de recurso ante el Tribunal Supremo. Hoy esta patronal dice que si ese subsector se incluye en el Convenio de Hostelería (como siempre ha estado) impugnará el convenio. Hay que decir que este convenio tan precario fue firmado por la patronal de Restauración Moderna y por los sindicatos CCOO y UGT. Este convenio no podría existir si esos sindicatos españoles no hubieran accedido a firmar ese convenio, y las personas trabajadoras de empresas como McDonalds, Burger King y otras estarían bajo el convenio de Hostelería de Bizkaia. LAB debería cuidar más las alianzas que trabaja en la negociación colectiva. ■



**Mitxel Lakuntza**  
Idazkari Nagusia

# Patronalaren balioak, a zer kontraesana!

**A**rabako SEA patronalaren buruak, Pascal Gomezek, kargua uztean ohartarazi zuen bere ustez herri honetako enpresen arazorik larriena zein den: absentismoa. Gomezek, absentismoa zerk eragiten duen alde batera utziz (gehienbat baja medikoak dira, laneko gaixotasunen ondorioz ematen direnak barne direlarik), berriro esan zuen, beste euskal patronalek egin izan duten moduan, absentismoaren erroa dela "euskal langileek eskas dituzten balioak".

Zein da hitz hauen xedea? Ideia faltsu bat hedatzea: goizero makina bat jende jaikitzen dela, sasoi fisiko eta mental betean, eta ez bat, ez bi, erabakitzen duela lanera ez joatea. Urkullu lehendakariak, hitzaldian presente egon arren, ez zion halako astakeriari aurre egin, eta oraingoan ere patronalarekin lerrokatu zen. Ostera ere agerian utzi zuen gai ia gehienetan patronala eta bera ahots batez mintzatzen direla.

*“La falta de valores no está en una clase trabajadora que trata de seguir adelante, hacer frente a la carestía de la vida y volver a casa vivos y vivas del trabajo. La falta de valores reside, más bien, en una patronal falta de propuestas, codiciosa e insensible a los problemas de una importante parte de la sociedad”*

SEAREN hipokrisia begibistakoa da; baita ere datu ustelak darabiltzala. Iturririk susmagarrieneke ere, aldi baterako laneko enpresek (interes korporatibo nabarmena dutenak), aitortzen dute lanera joaten ez den jende gehienak gaixotasunen bat duela. Aitzitik, estatistikak sekula ez du datu bat jaso: Zenbat jende joaten den bere lantokira osasun arazoak dituenean ere (kasu askotan lanak berak eragindakoak), enplegua galtzeko beldurraren poderioz. Hipokrisia horrekin, Gomezek kezka larriago bat ezkutuan uzten du, benetan euskal enpresen lehentasuna izan beharko litzatekeena: bermatzea inor ez dela bere lanpostuan hilko. Laneko istripuek Araban, Bizkaian, Gipuzkoan eta Nafarroan urtero 50 heriotza eragiten dituzte. Baina askoz jende gehiago, 400 langile inguru, hiltzen da eremu berean laneko gaixotasunen ondorioz.

## 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**

Mutualitateak ere sar ditzakegu ekuazio honetan. Duela gutxi ELAk salatu egin zuen eta auzitara jo Fremap mutualitateak langile migratu bati eman dion tratu ankerragatik; hau gurpildun aulkian dago laneko istripu baten eraginez, baina mutualitateak ez du artatu nahi. Horiek ote dira balioak eta gizalegea?

### Balioetan eskax

Laneko istripu eta gaixotasunen gorakadak edota mutualitateen abusuek, ez dituzte ugazabak kezkatzen; izan ere, horixe bilatzen baitute enpresa ugarik, prekaritatea hedatzea etekinak puzteko. Haatik, horrek dakartza heriotza horietako asko. Enpresarioek badakite merkeagoa izaten dela lan segurtasunik bermatu ez eta isun bat ordaintzea. Negargarria da, eta latza. Zer nolako balioak dira hauek?

Jarrai dezagun balioei buruz hitz egiten. Beste plano batean, bitxia gertatzen da SEA izatea haiek aipatu dituen patronala, hain zuzen gutxiengoan (UGT eta CCOOekin) akordio gehien sinatu dituen denean, hots, zeharo gutxietsi dituenen balio demokratikoak eta gehiengoei zor zaien errespetua. Kohesio soziala eta aberastasunaren banaketa ere ez daude haien

“El incremento de la siniestralidad laboral, las enfermedades profesionales o los abusos de las mutuas no están entre las preocupaciones patronales, porque muchas empresas buscan precisamente esa precariedad para aumentar el margen de beneficios, y ello acaba provocando muchas de esas muertes. Muchos empresarios saben que es más barato incumplir las normas de seguridad laboral y pagar una multa. Así de triste y de duro. ¿Qué tipo de valores son esos?”

agendan. Arabako patronalak, besteek bezalaxe, inflazioa oso handia eta etekinak are oparagoak izan diren urteotan ukatu egin ditu hitzarmenetan KPI bermatzeko soldata igoerak.

Gaur langile gehiago badaude hitzarmen hobeen estalpean, grebak gehitu direlako da. Balio solidarioak aipatzekotan, greba izan da enpresa askotan ugazabek ezarritako blokeoa gainditzeko bide bakarra (hau ere datuek berresten dute). Sektore feminizatuetoako soldata igoerak dira, jakina, albisterik onena, ELAk sinatu dituen akordioetan %7,5etik gorakoak izan baitira.

Beraz, langileriaren gabezia ez dira balioak; aurrera egiteko ahaleginetan ari da, bizimodu gero eta garestiagoa pairatuz eta lanetik bizirik etxeratzeko gogoz. Aldiz, balioetan eskas dabilena patronala da, zeinak proposamenik ez duen, diru-gosez jokatzeko duen eta gizarte honetako jende askok dituen arazoaren aurrean ez ikusiarena egiten duen. Bide batez, SEAk buru izan denaren kezkak ez du balio unibertsalekin zerikusirik; bestela honez gero plazaratu izango baitzen gerra, belizismoa eta Palestinako genozidioa salatzeke. ■

## CONSULTORIO JURÍDICO

# La nueva prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales

**Esta reforma supone un nuevo escenario para la negociación colectiva en Euskal Herria; se dejan de lado aquellos elementos que propiciaron la estatalización**

### > Haimar Kortabarría

El pasado 22 de mayo fue publicado en el BOE el Real Decreto-ley 2/2024. Es un compendio de medidas heterogéneas en el que destaca especialmente, al menos en lo que a nosotros nos incumbe, la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos. Es el segundo intento de establecer esta regulación, tras el fracaso por falta de convalidación del ya derogado Real Decreto-ley 7/2023. Finalmente, el Real Decreto-ley 2/2024 fue validado el 20 de junio en el Congreso de Diputados. Este es el trámite parlamentario que necesariamente deben pasar –dentro de los treinta días siguientes a su promulgación– este anómalo tipo de disposiciones legislativas dictadas por el Gobierno.

El preámbulo de la norma, parte expositiva que la antecede, afirma que su objeto en esta materia es “... mejorar la regulación de la negociación colectiva en el ámbito de las Comunidades Autónomas, asegurando la aplicación de los acuerdos o convenios más favorables”.

El cambio normativo se consuma mediante la modificación de los apartados 3 y 4, añadiendo un

quinto, del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. La anterior versión protegía claramente los ámbitos estatales de negociación, siendo que la regulación autónoma de sus condiciones laborales por parte de los convenios autonómicos estaba condicionada a la no existencia de un “*pacto en contrario*” alcanzado en el ámbito estatal. Esta regulación abrió paso a que numerosos convenios sectoriales estatales limitaran e incluso impidieran la negociación en los ámbitos provinciales y autonómicos. No olvidemos que la doctrina del Tribunal Supremo “*sobre articulación estatal y autonómica de la negociación colectiva*” bendijo la estructura de la negociación colectiva impuesta por el Convenio estatal para Grandes Almacenes, que prohibía la negociación en cualquier otro ámbito territorial, salvo el de convenios de empresa.

Con el nuevo marco las reglas de concurrencia entre convenios y acuerdos estatales y autonómicos se transforman: los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales autonómicos pasan a tener prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que establezcan una regulación más favorable.



Además de ello, y esto es una novedad respecto del Real Decreto-ley 7/2023, los convenios provinciales que establezcan una regulación más favorable también tienen prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que un acuerdo interprofesional de ámbito autonómico lo prevea. Esta previsión pone en valor el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV, cuyo artículo tercero, en su punto primero, establece *"la prioridad aplicativa de los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales suscritos en Euskadi, sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal"*. En Navarra no tiene relevancia esta cuestión, toda vez que se trata de una comunidad autónoma uniprovincial en la que todos los convenios son de ámbito autonómico.

Por lo demás, se mantiene la competencia del ámbito de negociación estatal en la regulación de determinadas materias (el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica), si bien es

cierto que antes de esta reforma se permitía que los acuerdos estatales recogieran la posibilidad de que los autonómicos las regularan. En el nuevo texto desaparece esta posibilidad que, por otro lado, en la práctica no era utilizada.

Esta reforma trae consigo un nuevo escenario para la negociación colectiva en Euskal Herria, dejando de lado aquellos elementos que propiciaron su estatalización. Sin embargo, hay que tener presente que la prioridad aplicativa de convenios autonómicos y provinciales no es automática, dado que depende de que éstos contengan una regulación más favorable que los estatales. Ello exigirá un análisis comparativo previo entre las condiciones de unos y otros convenios, lo que a buen seguro generará más de un conflicto jurídico. A pesar de ello, la realidad convencional es que la práctica totalidad de los acuerdos suscritos en la CAPV y Navarra contienen mejores condiciones que las reconocidas en los convenios de ámbito estatal. ■



# Larrialdi ekologikoari aurre egitea, enplegua defendatzeko modurik onena

ELAk negoziazio kolektiborako trantsizio ekosoziala egingo du datozen hilabeteetan; sindikatuak barne prozesu parte hartzaile bat egin du, eta sindikatuko hainbat alorretako 150 arduradunek baino gehiagok hartu dute parte.

## > Ainhara Plazaola

Ez da erraza ingurumenari loturiko gaiak sindikatuaren egunerokoan txertatzea. Baina uste osoa dugu enplegua defendatzeko modurik onena arazoei aurre hartzea dela, eta larrialdi ekologikoaren erronkari aurre egiteko, dugun eredu ekonomikoa aldatu behar dela.

Erronkari aurre egiteko, 2023ko ekainean, dokumentu bat argitaratu genuen, ELAk trantsizio ekosozialerako egiten zuen proposamenaren berri emateko. Une

horretan, trantsizio energetikorako gure proposamena ere argitaratu genuen.

Trantsizio ekosozialaren proposamena Hego Euskal Herriko ekonomiaren diagnostiko batetik abiatu zen, non ondorioztatu zen gure ekonomia kanpotik ekarritako energiaren menpeko dela, batez ere energia fosilaren menpeko, eta baita kanpotik ekartzen diren material kantitate izugarrien menpeko ere. Jarduera nagusiak industria eta garraioa dira, horiek dira gainera,

energia fosilarekiko eta inportatutako materialekiko menpekotasun handiena dutenak.

Ekonomia globalarekiko menpekotasun horri ekonomia zirkularra ez dela gehitu behar zaio: material birziklatuen eta berrerabilien erabilera oso baxua da, eta hondakinen sorrera, berriz, oso altua. Ahaztu gabe gure ekonomiak ingurumenean duen eragina handia dela eta sortzen den berotegi efektuko gasen kantitatea ere izugarria dela. Erronka horren aurrean, ELAk politika publikoak aldatzea zekarren neurriak proposatzen zituen.

## Trantsizio ekosozialaren ondorioak enpleguan

ELA bidezko trantsizio ekosozialarekin konprometituta dago. Gure ekarpen nagusietako bat da enpleguari zentralitatea ematea: enplegu gehiago eta kalitate handiagokoa.

Krisi ekologikoak ekoizpen, mugikortasun eta kontsumo eredu aldatzea ekarriko du, eta horrek enpleguari ere zuzenean eragingo dio. ELAk, eredu berri hori langile klasearen eta gehiengo sozialen interesak lehenetsiz eraiki dadila eskatzen du, eta beharrezkotzat jotzen du sindikatuak horretarako borroka egitea.

Enpleguan gertatzen diren aldaketek eragin desberdina izango dute sektoreka: jarduera batzuk ez dira onargarriak (armagintza edo espekulazioa, adibidez), eta desagertu egin behar dira; beste jarduera batzuk egiteari utzi behar zaio (adibidez, energia fosilen

ekoizpena); jarduera batzuk erabat murriztu edo eraldatu beharko dira (automobilgintza, siderurgia...). Bidezko trantsizio ekosozial bat ezin da egin sektore horietako langileak alde batera utzita. Bidezko irteera eman behar da: enpresaren jarduera eraldatu, beste jarduera batzuetan birkokatu, diru-sarrera duinak bermatu....

Sektore batzuek enplegua sortzeko duten ahalmena zalantzatik kanpo dago: energia berriztagarriak, eraikinen birgaitzea, agroekologia, arrantza eta baso-kudeaketa jasangarriak, garraio publikoaren garapena, materialen kontsumoa eta hondakinak murriztea, ondasunak berrerabiltzea, hondakinen kudeaketa egokia...

### Barne prozesua

Gizarte justuago, demokratikoago eta jasangarriago baterantz egin behar dugu aurrera, eta ELAK eraldaketa horren parte izan behar du. Horregatik, joan den udatik, ELAk barne prozesu bat garatu du, ekintza sindikala Trantsizio Ekosozial Justurantz bideratzea helburu izan duena.

Beharrezkoa iruditzen zitzagun, politika publikoak aldatzea eskatzeaz gain (funtsezkoa da hori, eta planteatzen jarraituko dugu), urrats eraginkorrek egitea negoziazio kolektiboan zenbait aldarrikapen sartzeko, trantsizio horretan aurrera egiteko. Gainera, sindikatu barruan neurri batzuk hartzeko beharra ikusi genuen, horretarako tresna batzuk martxan jarritz.

Orain arte, lan bat egin dugu Nazio Batzordean eta hiru federazioetako idazkaritzetan: Gizalan, Zerbitzuak eta Industria eta Eraikuntza. Prozesu parte hartzailea izan da, eta formazioa eman da trantsizio ekosozial justuari buruz, eta gai hori sindikatuan nola landu behar dugun ere eztabaidatu da. Gainera, aldarrikapen taula bat adostu da, negoziazio kolektibora eramango dena. Ekainean zehar prozesu hori eta bertatik ateratako ondorioak aurkeztu zaizkie 750 militanteri. ■

Incorporar el tema medioambiental a nuestro día a día en el sindicato no es fácil. Pero tenemos el convencimiento de que la mejor manera de defender el empleo es anticipándonos a los problemas y transformando el modelo económico que tenemos frente al reto de la emergencia ecológica. Por ello, ELA llevará la transición ecosocial a la negociación colectiva los próximos meses.



# TABLA REIVINDICATIVA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras el debate realizado en ELA, podemos concluir que existe un consenso sobre la necesidad de incluir reivindicaciones ligadas a la transición ecosocial en nuestra actividad sindical. En el proceso interno realizado durante los últimos meses, se ha consensuado la siguiente tabla reivindicativa que se llevará a la negociación colectiva en los distintos sectores en los que ELA tiene representación:

1. Exigir la siguiente información a las empresas:

- Los datos de los últimos 5 años de los siguientes indicadores:
- Emisiones de gases de efecto invernadero
- Tipo, cantidad y tratamiento al que se han sometido los residuos generados.
- Consumo de energía fósil y energía renovable.
- Consumo de agua.

Autorización Ambiental Integrada (AAI) y los informes anuales de seguimiento y cumplimiento de las exigencias establecidas en la misma.

2. Exigir planes de mejora en emisiones, residuos, utilización de energías fósiles, energías renovables y consumo de agua, para valorar los planes de las empresas y plantear medidas o exigir objetivos más ambiciosos.

3. Exigir planes de movilidad para el personal. Estos planes de movilidad pueden ser planteados en una empresa, pero también a nivel de polígonos, comarcas, etc. Por tanto, en muchas ocasiones el planteamiento excederá a una empresa. Los elementos a tener en cuenta en estos planes serán:

- Utilizar transporte colectivo.
- Reducir los desplazamientos.
- Asunción del coste por las empresas (o en su caso por las administraciones, en el caso de aumento del transporte público).

4. Exigir compra responsable "verde" y local.

Las compras que realizan las empresas deben primar los criterios de compra responsable, local y ecológica. Este es un principio que se puede plantear en todo tipo de empresas, con independencia del sector de actividad en el que se enmarquen.

5. Exigir la soberanía alimentaria en los comedores de los centros de trabajo

El conjunto de comedores existentes (comedores escolares, los de los hospitales, residencias, empresas industriales, etc.) deben guiarse por los criterios del derecho a una alimentación saludable y de calidad, así como la soberanía alimentaria.

Además se debe eliminar envases de un solo uso y hacer una recogida separada del 100% de los residuos. Las empresas y los municipios deberán facilitar la recogida selectiva, poniendo contenedores suficientes y lo más cerca posible del lugar donde se generan los residuos.

# Internet, guztiontzako eskubidea

ELAk telekomunikazio burujabetza bultzatzeko elkarlana abiatu du Izarkomekin



## > Izarkom - Ekintza Soziala

Jakina da ELAk, ekonomia sozial eraldatzailea eta burujabetza helburu duen eragile bezala, hainbat esparrutan jarduten duela, tartean Euskal Herrian kokatuak dauden kooperatiba eta kontsumo alternatibak sustatuz. Bide beretik, multinazionalen esku dagoen telekomunikazio sektoreko oligopolioari aurre eginez, Izarkomekin elkarlana abiatu berri du. Izarkom irabazi asmorik gabeko kooperatiba integrala da, telekomunikazio burujabetzan sakontzeko internet eta telefono linea zerbitzuak eskuragarri jartzen dituen Euskal Herriko operadore kooperatiboa, hain zuzen ere. 2017an sortutako herrigintzarako proiektua da, hau da, herri batek edo gizarte batek bere telekomunikazio zerbitzuak nola jaso nahi dituen erabaki eta lantzeko tresna, alegia.

## Internet eskubidea

2011. urtetik hona, Nazio Batuen erakundeak zenbait ebazpen eta txosten argitaratu ditu Internet Giza Eskubide gisa babestu beharraren inguruan eta gobernuei Interneterako konexioa herritar guztien eskura jarri zezatela eskatuz. Informaziorako, hezkuntzarako edo beste eskubide garrantzitsuetara heltzeko ezinbesteko tresna bihurtu da. Interneterako sarbidearen merkantilizazioaren ondorioz, baina, erakunde publikoek, zailtasun eta oztopo handiak dituzte Internet sarbide duin bat hedatzeko. Honela, Interneterako sarbidea, hirietan eta maila ekonomiko ertain eta altuenetako gizarte taldeetan zabaldu da bereziki eta landa eremuetako edota diru sarrera gutxieneko biztanleek zailtasun handiak dituzte. Horregatik Euskal Herrian Interneterako konexioa



izateko eskubide hori demokratikoki gauzatu ahal izateko herri proiektua da Izarkom.

## Pribatizazioari aurre

2015ean Euskaltelek enpresaren %68a burtsan saldu eta gero, eskumen publikotik erabat aldendu eta pribatizazioan sakontzeko pauso nabarmenak eman dira Euskal Herrian, herri ikuspegitik landutako telekomunikazio egitura urriak transnazionalen esku geratuz. Zerbitzu horiek multinazionalen bidez jaso beharrean, modu kooperatiboan auto-antolatutako kontsumitzaile sarearen bidez egitea joera inbertitzeko modua izan daiteke. Hezkuntza edo osasungintza publikoa izatea normalizatuta dugu eta horiek pribatizatzeak badu erantzun bat. Aldiz, gizartearentzako oinarritzakoak diren telekomunikazio zerbitzuak enpresa pribatuen bidez jasotzea barneratuta dugu erabat. Gizartearen arrakala digitalaren gainean hausnartu, eragin eta zerbitzu hauek beste modu batean eskuratzeko proiektua da Izarkom.

## Burujabetzaren bidean, elkarlana abian

Euskaraz sortu eta euskaraz bizi den kooperatiba da Izarkom, beraz, gertuko komunikazioa eta arreta eskaintzeaz gain hizkuntza eskubideak bermatzen dituen

operadorea da. Irabazi asmorik gabekoa izanik, izan ditzakeen etekin guztiak herrigintzara bideratuak daude, hala nola sare libre eta irekiak sortzera EHKom proiektuarekin elkarlanean, nodo berriak zabaldu edo sentsibilizazio kanpaina ezberdinak eginez. Egun, Hego Euskal Herrian eman dezakete zerbitzua baina zatiketa administratiboak eragiten dituen oztopoak saihestu eta Iparraldean ere zerbitzuak eman ahal izateko lanean dihardute.

Hau guztia kontuan izanda, ELAko Ekintza Sozialeko lan taldea orain hilabete batzuk jarri zen harremanetan Izarkomeko kideekin. Elkar ezagutu eta proiektua sakonago ezagutu ostean, ELAk Izarkomen bazkide izateko erabakia hartu du. Gaurkoz kontratatutako zerbitzuak beste enpresa bati lotuak egonik ere, sindikatuak dituen telekomunikazio zerbitzu eta beharrak identifikatu eta aholkularitzarako elkarlana abian jarri dugu erakundeok. Uste dugu datozen urteetan emango den eraldaketarako bidean, trantsizio progresiboaren lehen pausoa izan daitekeela. Modu berean, sindikatuko oinarri sozialari dei egiten diogu Izarkom ezagutu eta norbanako gisa ere telekomunikazio burujabetzaren bidean eraldaketaren protagonista izateko, bazkidetu eta proiektuaren zabalpenean laguntzeko. Euskal Herriak baditu alternatibak, eta ezinbestekoa da horiek baliatzea. ■



# “Donde hay sindicalización, organización y lucha, hay más y mejores derechos”

Tiago Oliveira, secretario general del sindicato CGTP-IN (Portugal), analiza la importancia del sindicalismo y de la lucha obrera en el 50 aniversario de la Revolución de los Claveles

## > Landeia

El sindicato CGTP-IN celebró en febrero su 15 Congreso Intersindical en Seixal. La militancia de la CGTP-IN eligió a Tiago Oliveira secretario general para los próximos cuatro años. Oliveira, de 43 años y de profesión mecánico de camiones

pesados, analiza los retos del sindicalismo en Portugal. Unos retos que en muchos casos se asemejan a los de Euskal Herria. ELA le desea la mejor de las suertes a Tiago Oliveira en su nueva responsabilidad, y destaca la estrecha relación que desde hace décadas mantienen ambas organizaciones.

**En febrero del 2024 celebrasteis el último congreso bajo el lema ‘Con los trabajador@s, organización, unidad y lucha’. ¿Qué importancia tienen esos tres elementos –organización, unidad, lucha– para la CGTP?**

El 15º Congreso de la CGTP-IN fue un momento importante de discusión, debate y profundización de las directrices para responder a la situación nacional e internacional. Sus conclusiones fueron ampliamente discutidas durante varios meses y, durante los dos días del congreso, recibieron un amplio consenso de los más de 700 delegados y delegadas que representaban a 10 federaciones sectoriales, 22 uniones locales y 120 sindicatos afiliados y no afiliados.

Estamos en un momento clave. El ataque del capital contra las y los trabajadores y sus derechos es cada vez más evidente y se hace sentir en los lugares de trabajo. Esto exige una respuesta clara de la CGTP-IN y de las y los trabajadores para combatir el aumento de la explotación. De ahí la importancia de la organización, la unidad y la lucha.

Sólo con la combinación de estos tres elementos podremos dar una respuesta que logre nuestros objetivos. En este sentido, la CGTP-IN se ha comprometido con la necesidad de fortalecer su organización en 2.000 empresas donde no existe estructura sindical, tarea que nos ocupará los próximos cuatro años pero que, dados los resultados ya identificados y el crecimiento de la sindicalización que ya estamos viendo, está demostrando ser la decisión correcta. Por eso, organización, unidad y lucha son los elementos que resumen nuestra práctica.

**En junio del 2023 Portugal celebró un Día Nacional de Lucha. El lema de la CGTP-IN fue 'Aumentar salarios, garantizar derechos. Contra el aumento del costo de la vida'. Este Día Nacional de Lucha vino precedido de diferentes movilizaciones y huelgas. ¿Qué importancia tienen las movilizaciones y las huelgas como herramienta para aumentar salarios y mejorar las condiciones laborales?**

En la CGTP-IN, con nuestras raíces de clase, creemos que tenemos una herramienta esencial para lograr

avances en una relación desigual entre el trabajo y el capital. Esa herramienta es la lucha, donde las huelgas son de gran importancia. Nuestra experiencia, y los estudios, demuestran que en los lugares de trabajo con más sindicalización, organización y lucha es donde hay más y mejores derechos.

Es en el enfrentamiento directo entre el trabajo y el capital, en la concienciación de la lucha de las y los trabajadores, organizados y unidos, donde podremos transformar el actual modelo de sociedad que se nos impone. Frente a un capital cada vez más agresivo, la lucha, en forma de huelgas o de otras formas, es fundamental en esta confrontación de clases para avanzar en derechos y reivindicaciones.

**Hay tres factores que afectan a toda la clase trabajadora en Europa: la acumulación de la riqueza en cada vez menos manos, la precariedad laboral y los ataques a los servicios públicos. ¿Qué consecuencia tiene esta ofensiva neoliberal para las y los trabajadores en Portugal?**

En las últimas décadas se han aplicado políticas que han desequilibrado las relaciones laborales y transferido cada vez más riqueza al capital. En Portugal entre 2001 y 2022 los beneficios empresariales crecieron un 31,1% y los salarios sólo un 7,1%. Por eso creemos que es esencial una distribución más justa de la riqueza creada por las y los trabajadores. Los trabajadores saben que hay capacidad para un aumento significativo de los salarios que permita vivir dignamente a quienes viven y trabajan aquí. La lucha contra la precariedad es un ámbito de intervención esencial para el sindicato. Estamos luchando en muchas empresas por contratos laborales estables. Las empresas promueven la precariedad para debilitar las relaciones laborales, pagar salarios más bajos y dividir a las y los trabajadores. En este sentido el esfuerzo por la unidad de acción es esencial. Los servicios públicos han sido atacados por los distintos

gobiernos. Se trata de una estrategia de los partidos gobernantes –PSD y CDS-PP– y proviene de la orientación neoliberal de la Unión Europea, que hace hincapié en la necesidad de reducir el gasto público, es decir, de recortar los servicios públicos.

Como resultado de esta política, Portugal sufre la precariedad de sus trabajadores y trabajadoras, una tremenda desinversión en los servicios públicos y en las funciones sociales del Estado, todo ello con la intención de deslocalizar los servicios al sector privado, alimentando la maquinaria capitalista.

**En marzo se celebraron elecciones legislativas en Portugal. Venció la Alianza Democrática –coalición conservadora– y la extrema derecha experimentó un gran avance –cuadruplicó el número de escaños–. ¿Por qué la derecha y la extrema derecha han tenido tan buen resultado en las urnas?**

Los resultados revelan inmediatamente el rechazo a un gobierno de mayoría absoluta. También revelan a la Alianza Democrática –PSD, CDS-PP y PM– como la fuerza más votada, seguida del PS, y destacan el aumento de votos de las fuerzas más reaccionarias y de extrema derecha. Este resultado no puede desconectarse de la falta de respuesta a los problemas concretos de las y los trabajadores y del deterioro de las condiciones de vida en nuestro país.

**Este abril se han cumplido 50 años de la Revolución de los Claveles. ¿Qué queda de aquella revolución? ¿Se ha perdido miedo al fascismo? ¿Qué hace tan especial la Revolución de los Claveles en comparación con la caída de otras dictaduras de la época (Estado español, Grecia, etcétera)?**

El 25 de abril es el resultado de una intensa lucha de las y los trabajadores en Portugal durante el fascismo, con un elemento simbólico que fue la conquista de la jornada laboral de 8 horas en los campos ▶



del Alentejo y Ribatejo en los años 60, que llevó a los trabajadores y trabajadoras a ocupar los sindicatos con gente de confianza durante la dictadura y a formar el 1 de octubre de 1970 una intersindical, que más tarde se convirtió en la CGTP-IN.

Pero la revolución portuguesa es en sí misma un ejemplo extraordinario de cómo la fuerza de las y los trabajadores marca el cambio social. El 25 de abril comenzó con un levantamiento militar que exigía el fin de la dictadura y de la guerra colonial. Pero las y los trabajadores no se quedaron callados, salieron a la calle ese mismo día y una semana después, el 1 de Mayo, llevaron las reivindicaciones obreras al centro de las reivindicaciones de la revolución.

En el período siguiente se produjeron transformaciones extraordinarias con la fijación del salario mínimo nacional, la reducción de la jornada laboral, la prohibición de los despidos, la negociación colectiva, la nacionalización de sectores estratégicos, la escuela pública, el servicio nacional de salud, la reforma agraria y la inclusión de Portugal en un marco jurídico internacional y la lucha por la paz, exigiendo la disolución de todos los bloques políticos y militares y el fin de la guerra colonial. Por eso la revolución portuguesa tiene este marco de clase que ha producido avances extraordinarios y donde las y los trabajadores han sido los protagonistas con su lucha y acción colectiva por esta transformación. Por eso aún hoy, el capital y las

fuerzas más reaccionarias pretenden ajustar cuentas con estos avances y valores emanados de la revolución.

**| La extrema derecha gana terreno en toda Europa, también en Portugal. ¿Por qué? ¿Qué se puede hacer desde Portugal para frenar el fascismo?**

Para la CGTP-IN lo esencial es responder a los problemas de las y los trabajadores y del pueblo. El mantenimiento de los bajos salarios, la destrucción de los servicios públicos, la falta de reconocimiento de carreras y profesiones ha sido el caldo de cultivo de la extrema derecha. La falta de respuesta a los problemas de las y los trabajadores ha alimentado la extrema derecha y los discursos más xenófobos y reaccionarios. Así que la acción diaria es continuar la lucha por mejores condiciones de vida y de trabajo, implicando a las y los trabajadores inmigrantes en esta lucha, elevando la conciencia de clase y removiendo así el terreno en el que crecen y se alimentan estos partidos fascistas.

**| El 9 de junio se celebraron elecciones al Parlamento Europeo. ¿Cómo se puede cambiar las políticas en una Europa cada vez más sometida al poder financiero y económico?**

Las elecciones al Parlamento Europeo han puesto de relieve el núcleo de los partidos de los que emanan las orientaciones neoliberales, federalistas y militaristas de la UE, y el crecimiento de las fuerzas más reaccionarias y de extrema derecha promovidas por el gran capital y a su servicio. Pero no se esperaba que estas elecciones, y su marco de cesión de soberanía a la UE, trajeran cambios sustanciales. Para la CGTP-IN está claro que la necesidad es fortalecer la lucha y la acción de las y los trabajadores en cada país para afirmar los valores de la paz frente al belicismo y la carrera armamentista, la necesidad del desarrollo nacional y el rechazo a las trabas y sumisiones de la UE y por una Europa de las y los trabajadores y los pueblos. ■



## ELAk 2025eko ekainaren 2an eta 3an egingo du XVI. Kongresua, Bilbon

Ekainaren 7an ELAren Nazio Kontseilua bildu zen Bilbon, Kongresuen arteko organo gorena. Hainbat izan ziren bertan eztabaidatu eta bozkatu ziren gaiak. Gauzak honela, ELAren XVI. Kongresu Konfederala 2025eko ekainaren 2an eta 3an izango da, Bilboko Euskalduna Jauregian. Honela ekingo zaio kongresuan sindikatuko afiliatuen ordezkarien hautaketa prozesuari.

## ELA firma el convenio de Transporte Sanitario de la CAPV

ELA firmó el 12 de junio el convenio de Transporte Sanitario de la CAPV. Uno de los grandes pasos conseguidos en este convenio, que tiene una vigencia del 2022-2028 y que afecta a unas 1.500 personas, es la cláusula de inaplicación reivindicada por ELA. El sindicato subraya que es de vital importancia, porque sirve como garantía para que la empresas adjudicatarias no puedan gestionar el proceso de manera unilateral. Asimismo, se mejoran las condiciones salariales y laborales; por ejemplo, las vacantes se regularán de manera más equitativa, se mejoran las excedencias voluntarias, ampliando el plazo de la reserva de puesto de trabajo y no la preferencia para ocuparlo, y se consiguen 24 horas de libre disposición, entre otras mejoras.

## La justicia obliga a Vulcanizados Zuloaga a readmitir a un trabajador que fue despedido por ejercer su derecho de huelga

El Juzgado de lo Social de Bilbao ha estimado la demanda de despido nulo interpuesto por ELA y ha condenado a Vulcanizados Zuloaga a readmitir a un trabajador despedido por hacer huelga. La empresa también deberá pagarle una indemnización de 20.000 euros por daño moral. ELA califica la sentencia como muy relevante, y un buen antecedente para el resto de los juicios de despido. Cabe destacar que con esta sentencia ya son cuatro las que acreditan vulneraciones del derecho de huelga o derechos fundamentales por parte de Vulcanizados Zuloaga (dos en periodo de huelga; y otro sobre un ERTE el año pasado) contra afiliados de ELA, o contra el propio sindicato.



## Kongresuak ontzat eman du ELAren aldarrikapen historiko bat: lehenetsi egingo da Hego Euskal Herriko hitzarmenen aplikazioa

Ekainaren 20an ontzat emandako dekretuarekin (178 boto alde, bat ere ez kontra eta 171 abstentzio) Diputatuen Kongresuak aldatu egin du Langileen Estatutua, eta ondorioz Hego Euskal Herriko lan hitzarmenek estatukoan aurretik lehenetasuna izango dute. Jakina denez, Espainiako Gobernuaren dekretu hau duela hilabete sartu zen indarrean, baina orain behin betiko onartu da.

ELAren iritziz urrats hau urtetan euskal langileek egindako borroken fruitu da, eta Hego Euskal Herriko beharginei aukera ematen die estatu mailan sindikatuek eta patronalek adosten dituzten hitzarmenak hobetzeko.

Erabaki honi esker segurtasun juridikoa emango zaio Confebaskekin 2017an iritsi zen Lanbidearteko euskal Akordioari. Hego Euskal Herrian ELAk sinatzen dituen hitzarmenak estatukoak baino hobeak dira, eta ekainaren 20ko bozketak berme juridiko betea emango die haiei. ELAk Dekretuaren edukia xeheago analizatu eta iritzi orokorra emango du, baina edonola ere gogorarazi nahi du euskal lan-eremuaren erabakigunea mugatu izana Hego Euskal Herriko langileriaren garaipen bat dela.

# AITOR MURGIAK MIKEL NOVALEN ARDURA HARTUKO DU BATZORDE ERAGILEAN

**E**LA bezalako erakunde bat sasoi betean egoteko ezinbestekoa da koadroen zaharberritzea. Jakina denez, Nazio Batzordeko arduradunek 59 urte betetzen dituztenean beren ardura utzi behar dute; honen xedea da sindikatuaren zuzendaritzan belaunaldien txandakatzea bultzatzea (estatutu konfederalen 19.4. artikulua). Halaber, ekainaren 6an Nazio Kontseiluak, sindikatuaren estatutuen arabera, Mikel Noval Azterketa Bulegoko arduraduna ordezkatzea onartu zuen. Nazio Kontseiluak hala erabakita Aitor Murgia (Bilbo, 36 urte, ekonomiako lizentziaduna) hartuko du Novalen Batzorde Eragileko ardura. Murgia orain arte Azterketa Bulegoko kide izan da.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129