

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Urtarrila · Otsaila 2025 Enero · Febrero | Nº 256 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Un nuevo SMI para repartir de verdad la riqueza

ELA, LAB, ESK, Steilas, Etxalde eta Hiruk gutxienerako soldata propio baten aldeko Herri Ekimen Legegileak erregistratu dituzte Eusko Legebiltzarrean eta Nafarroako Parlamentuan



La realidad (a veces) no es como te la cuentan

Sidenor, Cementos Rezola y BSH Electrodomésticos son tres importantes empresas de Euskal Herria. Cada empresa tiene una realidad y una casuística diferente, pero las tres tienen una cosa en común: los últimos meses han estado, por diferentes motivos, en el foco mediático. Sin embargo, la realidad muchas veces es muy diferente a la que nos quieren vender, según el caso, desde las diferentes empresas, administraciones, medios de comunicación e, incluso, otros sindicatos. Por ello conviene hacer un pequeño repaso a la situación de cada una de estas empresas. Eso sí, desde una óptica diferente. ▶

> Landeia

SIDENOR

Millones para los accionistas, miseria para la plantilla

El 27 de diciembre del 2023 fue un gran día para los accionistas de Sidenor, una mezcla entre paga extra de Navidad, Olentzero y Reyes Magos. Ese día la empresa acordó la distribución de un dividendo por importe de 15 millones de euros con cargo a las reservas voluntarias que se encuentran pendientes de pago. Esos succulentos regalos son algo habitual en esta empresa. En 2019 el reparto de dividendos fue de 15 millones de euros. En 2022, la empresa acordó primero la distribución de un dividendo de 15 millones de euros a fecha de 1 de julio y otro de 10 millones a fecha de 1 de diciembre. Además, a 31 de diciembre de ese año quedó pendiente de pago un importe de 10 millones de euros que se encontraba registrado en deuda con empresas del grupo y asociadas a corto plazo. Durante el ejercicio 2023 se procedió al pago de dicho dividendo al socio único.

Quienes trabajan en Sidenor generan millones de euros que, además de para que los y las accionistas se llenen los bolsillos, sirven para que Sidenor pujan por otras empresas. Las últimas semanas diferentes informaciones han recogido que Sidenor ha estado pujando por parte del accionariado de la empresa Talgo, por la que hizo una oferta en torno a los 150 millones de euros. También se ha conocido que la empresa invierte grandes cantidades de dinero en subvencionar equipos de fútbol.

Cualquiera pensará que, en esta coyuntura, la situación de quienes trabajan en Sidenor es magnífica: reparto millonario de dividendos, puja por el accionariado de otras grandes empresas, grandes inversiones en el mundo del fútbol... Pues no. La realidad de quienes trabajan en Sidenor es bien diferente:



empobrecimiento, trabajar muchas más horas que hace una década, flexibilidad sin límite, convenios que no garantizan ni el IPC, salarios de miseria para quienes están padeciendo un ERTE...

No falta dinero en Sidenor. Bueno, excepto para su propia plantilla. Una plantilla que, por cierto, apenas representa el 12,2% de los gastos de ejercicio en el grupo Sidenor. Esta realidad corresponde a una estrategia empresarial premeditada. La dirección, mediante sus subcontratas sindicales, ha conseguido que Sidenor sea una empresa donde la riqueza se reparte de manera pésima y la abundancia de algunos se genere mediante la explotación de la mayoría. En este contexto, ELA lo tiene claro: menos chantajes, menos dividendos para unos pocos y más respeto y mejores condiciones para la plantilla.

HEIDELBERG MATERIAL – CEMENTOS REZOLA

Empleo y transición ecológica son perfectamente compatibles

El 28 de junio del 2024 la empresa de Añorga Heidelberg Material (Cementos Rezola) comunicó al Comité de Empresa el inicio del proceso de un ERE que afectaba a 56 trabajadores y trabajadoras bajo el pretexto de descarbonizar la planta. La elección de la fecha no fue casual. Esta empresa siempre hace este tipo de movimientos a comienzos del verano, pensando –se supone– que así pilla a las y los trabajadores más distraídos. La empresa justificó el ERE por razones técnicas, organizativas y productivas. La empresa decidió, argumentando cambios en la normativa europea, apagar el horno de Añorga y

acometer una reestructuración que suponía el despido de más de la mitad de la plantilla, 56 personas.

La empresa quiso publicar desde el minuto uno la lista de aquellas personas que serían despedidas. Toda una declaración de intenciones que demuestra la mala fe con la que ha actuado la empresa desde el inicio. Querían dejar claro desde el comienzo del partido cuál sería el resultado final.

ELA siempre ha defendido la necesidad de realizar un proceso de transición ecológica tanto en Cementos Rezola como en otras muchas empresas de Euskal Herria. Sobran los motivos. Pero ELA siempre ha dejado clara una cosa: en esta transición había que garantizar tanto los empleos como las condiciones laborales. Cementos Rezola es una empresa que ha ▶



ganado mucho dinero durante muchos años. Es decir, una empresa que no tenía ningún problema en acomodarse a la nueva realidad manteniendo todos los puestos de trabajo.

Nada más conocerse el ERE se hizo una asamblea de trabajadores y trabajadoras, donde se convocó una huelga indefinida. Durante el periodo de consultas la empresa presentó diferentes opciones. Primero despidos traumáticos, luego la opción de ir al centro de Arrigorriaga y, por último, un plan de prejubilaciones que ya lo llevaba preparado desde el inicio. Otro acto de mala fe, porque durante el proceso negociador del ERE no se puede negociar con las y los trabajadores fuera de la mesa negociadora. Esto,

además, suponía muchos despidos traumáticos.

En toda la negociación ELA mantuvo una idea principal: la garantía de todos los empleos. Y, si hubiera alguna salida, tenía que ser mediante un sistema de salidas voluntarias. Además, ELA presentó un informe en el que demostraba que para garantizar el correcto funcionamiento del centro de Añorga eran necesarios 24 puestos de trabajo más. De este modo, ELA demostró que, con un sistema de prejubilaciones y quedándose 24 personas más en Añorga, era posible hacer un proceso de ERE sin ningún despido traumático.

La empresa no quiso entrar en ningún momento en la defensa

del empleo, y pese a que hubo algunos pequeños avances en la negociación, el periodo de consultas terminó sin acuerdo, porque seguía habiendo despidos traumáticos. En este contexto, una vez finalizado el periodo de consultas, ELA decidió seguir con la huelga y abrir la vía jurídica. Además, ELA puso una denuncia ante Inspección de Trabajo por sustitución ilegal de trabajadores.

La empresa, cuando vio que ELA abrió la vía judicial, decidió seguir con sus chantajes. Empezó a llamar uno a uno a quienes serían despedidos, diciéndoles que si firmaban una hoja tendrían mejores indemnizaciones, pero que si no firmaban la indemnización sería mínima. Ante estos chantajes y amenazas algunos trabajadores y trabajadoras firmaron el documento que les presentó la empresa. Sin embargo, ELA lo tenía claro: todos esos despidos seguían siendo traumáticos, fueron consecuencia del chantaje de la empresa. Todas esas personas querían seguir trabajando en Añorga.

Pese a que los dos sindicatos que componían el comité de empresa (ELA y LAB) tenían el compromiso de presentar una demanda, en vísperas de la presentación LAB llegó a un acuerdo con la dirección, desconvocando la huelga. Un acuerdo que, en opinión de ELA, suponía claramente ir en contra del interés colectivo y favorecer los intereses individuales, al negociar solo las indemnizaciones de algunas determinadas personas. El acuerdo recogía que no había despidos y que las salidas eran voluntarias, algo que, además de falso, era muy grave.

Este acuerdo se llevó a la asamblea general de trabajadores y trabajadoras. Una parte muy amplia de la plantilla decidió no participar en la votación, porque el acuerdo no respetaba los mínimos planteados al inicio del proceso negociador: que no hubiera despidos traumáticos, más plantilla para garantizar el futuro de la fábrica de Añorga...

ELA siguió con la denuncia, y el juicio se celebró el 29 de octubre.

LAB defendió el acuerdo firmado con la dirección, poniéndose en favor de la empresa. ELA perdió el juicio, lo que supone que la fábrica de Añorga tendrá 54 trabajadores y trabajadoras menos. Pero ELA está orgullosa porque ha respetado el camino trazado al inicio del conflicto. ELA siempre se ha mantenido en la defensa del empleo, y así seguirá, tanto en Cementos Rezola como en el resto de empresas.

BSH ELECTRODOMÉSTICOS

Lo de BSH tiene delito

El 16 de diciembre de 2024, BSH Electrodomésticos anunció su intención de cerrar la planta de Eskirotz (Navarra), lo que supondría dejar en el paro a casi 700 personas, sin contar con las consecuencias que provocará en numerosas empresas auxiliares. La primera reacción del Gobierno de Navarra y de muchos agentes sociales y sindicales fue reconocer que el anuncio de cierre les pillaba "por sorpresa". En fin, lo verdaderamente sorprendente es que no se acordaran de que unos meses antes, el comité de empresa (ELA tiene 2 representantes de 17) había comparecido en el Parlamento foral para denunciar la situación del centro de Eskirotz, advirtiendo de que la inercia era muy negativa: de 2015 a 2023 la planta había perdido la mitad de su carga productiva, y la dirección estaba aplicando un ERTE por segundo año consecutivo (en total, unos 80 días en dos ejercicios).

Quizá podía suponer una sorpresa conocer la intención de cierre sabiendo que el grupo BSH obtiene 60 millones de euros de beneficios anuales (dato estatal), pero repasando el recorrido de esta multinacional en Navarra, la sorpresa se convierte en rutina. En los últimos 15 años, ha cerrado otros cuatro centros de trabajo, en casi todos los casos para llevarse la producción a lugares donde supuestamente los costes son más baratos. Hay que recordar el cierre de plantas históricas como la Bosch (antigua

Sarri askotan, lan gatazken inguruan mintzatu behar garenean, ezinbestekoa da gauzak patxadaz hartu eta errealitatea ikuspegi kritikoarekin azteratzea. Sidenor, Cementos Rezola edo BSH horren lekuko dira. Izan ere, errealitatea beti ez dator bat saldu nahi digutenarekin



Bendibérica, en Buztintxuri), Agni (Lizarra) o Ufesa (Etxarri-Aranatz), sin olvidar que las oficinas del grupo, antes en Uharte, fueron trasladadas a Zaragoza.

En el inconsciente colectivo pervive aquel eslogan que decía "tecnología alemana a tu alcance", como si aquello fuera la garantía para un futuro mejor, más moderno, más seguro, con mejores condiciones. Por contra, lo que queda de BSH (Bosch-Siemens, no lo olvidemos) es un recuerdo anudado a la "tecnología de la corrupción política". Si BSH aterrizó en Navarra, en 1989, fue para comprar al Gobierno de Navarra los activos de la antigua Super Ser (procedente de la antigua Orbaiceta, a su vez), que había quebrado con 1.500 personas en la plantilla de Cordovilla y 1.000 en la de Lizarra.

A día de hoy, la palabra Safel (nombre que el Gobierno foral dio a los activos

de Super Ser cuando los asumió) ha caído en el olvido, pero si hablamos de Caso Safel la cosa cambia: está probado judicialmente que BSH pagó 5.000 millones de pesetas (unos 30 millones de euros, vamos, un regalo) por todos los activos de Safel, y de ese montante se 'despistaron' unos 200 millones de pesetas (1,2 millones de euros) a unas cuentas suizas a nombre de Gabriel Urralburu (entonces presidente del Gobierno de Navarra), Luis Roldán (delegado del Gobierno) y otros cabecillas del gobierno socialista de la época. Por esta corruptela (y alguna otra) cayeron los dos únicos gobiernos navarros no controlados por la derecha en todo el siglo XX: el de Urralburu y el de Otano (el famoso tripartito).

Lo de BSH, por tanto, tiene delito, en todos los sentidos. Ahora se trata de que lo paguen ellos, no los trabajadores y trabajadoras. ■



Gutxieneko soldata berria aberastasuna hobeto banatzeko

ELA, LAB, ESK, Steilas, Etxalde eta Hiruk gutxieneko soldata propio baten aldeko Herri Ekimen Legegileak erregistratu dituzte Eusko Legebiltzarrean eta Nafarroako Parlamentuan; gainera, ELAk erregistratu du Hego Euskal Herrirako gutxieneko soldata Confebaskekin eta CENekin adosteko eskaera

Azkenaldian hainbat ekimen garatu dira Hego Euskal Herrian gutxieneko soldata erdiesteko. Datozen hilabeteetan ELA, LAB, ESK, Steilas, Etxalde eta Hiru sindikatuek ekimen horiek elkarrekin landuko dituzte: batetik, bertako instituzioek gutxieneko soldata ezartzeko ahalmena izatea helburu duen Herri Ekimen Legegilea; bestetik, gutxieneko soldata propioa finkatuko duen Lanbidearteko Akordioa. Bi bideak osagarriak direla ulertuta, sindikatu hauek bateratzearen alde egin dute. Lehen urrats gisa 2025eko urtarrilaren 8an Eusko Legebiltzarrean eta Nafarroako Parlamentuan Herri Ekimen Legegile bana erregistratu zuten, Hego Euskal Herriko administrazioek legezko gutxieneko soldata arautzeko aukera eska dezaten.

Negoiazio kolektiboko arduradun **Pello Igeregi** azpimarratzen duenez, gutxieneko soldata ezartzeak langileentzat babes dimentsioa du, negoziazio kolektiboz gutxieneko

ELA, LAB, ESK, Steilas, Etxalde e Hiru han registrado en los Parlamentos de Gasteiz e Iruña las Iniciativas Legislativas Populares en favor de un salario mínimo propio. Un nuevo SMI que refleje la realidad socioeconómica y sindical de Hego Euskal Herria sería un paso adelante hacia la soberanía

erreferentziarik bermatua ez duten edo erreferentzia hori baino soldata txikiagoa duten jarduera guztietan ezartzen baita.

“Gutxieneko soldatak soldaten nahikotasun maila bat ekarri behar du orokorrean. Politika sozial eta ekonomikorako tresna den heinean, gutxieneko soldata aberastasuna banatzeko eta kohesio sozialerako mekanismoa ere bada, pobreziaren mugaren azpitik dauden pertsona kopurua murrizten duena eta legezko lan baldintzak baino handiagoak dituzten sektoreetan soldaten goranzko negoziazioa bultzatzen duena. Hego Euskal Herrirako Lanbidearteko Gutxieneko Soldataren (LGS) zenbatekoa finkatzeko orduan irizpide ezberdinak erabili litezke, baina argi dagoena zera da: Espainia mailan finkatutakoa Hego Euskal Herriko langileei bizi baldintza duinak bermatzetik oso urrun geratzen da”.

Gutxieneko soldatak lurralde dimentsio argia ere badu. Hala azpimarratzen du Igeregik. “Hego Euskal Herriko gizarte, kultura, sindikatu eta politika sarea beste lurraldeetakoan aldean ezberdina da, bai osarari bai ereduari dagokionez. Hego Euskal Herrian

LGSk gizarteak behin eta berriz hauteskunde sindikaletan edo mobilizazio gaitasunean erakusten duen borondate berezituari erantzun behar dio. Bertako errealitate sozioekonomikoa eta sindikala islatuko duen LGS berria burujabetzaren aldeko aurrerapausoa ere izango litzateke, lan harremanetarako euskal esparrua eratzeko aurrerapausoa, gizartearen gehiengoaren bizi baldintzak hobetuko dituena aberastasunaren banaketa justuago baten bidez”.

Gutxieneko soldata adosteko eskaera

Herri Ekimen Legegilea martxan jarri ondoren, urtarrilaren 14an ELAk Lanbidearteko Akordio baterako eskaera luzatu zien Confebask eta CEN patronalei, EAEn eta Nafarroan Gutxieneko Soldata propioa adostu dadin. Abiapuntu ezberdinak izanik, Herri Ekimen Legegilea (HEL) eta Lanbidearteko Akordioa ekimen osagarriak gerta daitezke. Izan ere, HELak sortutako atxikipenak patronalak lanbidearteko akordio bat adosteko presionatzen du eta lanbidearteko akordio baten negoziaketak legezko aldaketak eman daitezzen lagun daiteke.

Dentro del marco del acuerdo para impulsar la ILP, ELA registró el 14 de enero la petición para acordar con Confebask y CEN un salario mínimo propio. La ILP y el Acuerdo Interprofesional pueden constituir vías complementarias

Egitura sozioekonomiko propioa

INEren azken datuen arabera, EAeko biztanleko Barne Produktu Gordina 39.547 eurokoa da eta Nafarroakoa 37.088 eurokoa; Estatukoa, berriz, 30.968 eurokoa da. Era berean, EAeko bataz besteko soldata 32.313,73 eurokoa da eta Nafarroakoa 29.189,52 eurokoa, Estatukoa 26.948,87 eurokoa den bitartean.

Pello Igeregiren ustez, datuek erakusten dute Hego Euskal Herriko egitura sozioekonomikoa ezberdina dela eta Espainiako gutxieneko soldatak ez duela balio aberastasunaren banaketarako tresna gisa, ezta Hego Euskal Herriko prezioen arabera langileak pobreziatik ateratzeko mekanismo moduan. Eusko Jaurlaritzak berak onartu zuen 2022ko pobreziari buruzko txostenean EAEn nahikotasunez bizi ahal izateko urtean 19.848 euroko diru sarrera izatea ezinbestekoa dela, eta Espainiako gutxieneko soldata kopuru horietatik oso urrun kokatzen da (2024an, bi urte ondoren, 15.876 eurokoa izan da eta orain eztabaidatzen ari denaren arabera, eszenatoki baikorrean 16.576 eurotara igoko da 2025ean).

Jaurlaritzari eta Nafarroako Gobernuari aldarria

Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak gutxieneko soldata propio baten alde ere ekin beharko lukete. Hala azpimarratzen du Igeregik. “Gobernuek gutxieneko soldata egoki bat nahi badute patronalak estutu behar dituzte, eta horretarako modu eraginkorra da argi uztea patronalari lanbidearteko akordioa sinatu ezean gutxieneko soldata hemen arautzearen alde egingo dutela; ondorioz, sindikatuek aurkeztutako Herri Ekimen Legegileak babestuko dituztela adieraztea. Era berean, gobernuen esku dago bere ardurapeko langileei, zuzenenean kontratatutakoei zein azpikontratutakoei, gutxieneko soldata duin bat eskainiko zaiela bermatzea”. ■



¿Por qué es importante fijar el salario mínimo?

- La fijación del salario mínimo tiene una dimensión protectora al fijar el salario en todas las actividades que no tengan una referencia mínima por negociación colectiva o ésta sea menor.
- El salario mínimo debe suponer un nivel de suficiencia de los salarios para sostener la reproducción de la vida.

- Como instrumento de política social y económica, el salario mínimo también es un mecanismo de distribución de la riqueza y cohesión social, que reduce las personas por debajo del umbral de pobreza e impulsa la negociación de salarios al alza en aquellos sectores con condiciones de trabajo superiores a los legales.

¿Cómo se fija el salario mínimo?

- La fijación del salario mínimo por ley es el principal mecanismo para establecer los salarios mínimos. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 90% de sus países miembros lo hacen de esta forma. Cada territorio establece el salario mínimo con criterios adaptados a su realidad social y económica.
- La mayor industrialización de la economía vasca supone que la productividad por persona trabajadora sea, según datos de la OCDE, la más elevada del Estado español y que el porcentaje de riqueza que genera cada persona sea también mayor.

¿Por qué es importante fijar el SMI en Hego Euskal Herria?

- Muchos productos y servicios, o los precios de la vivienda son superiores a la mayor parte



del Estado. El propio Gobierno Vasco en su Encuesta de de Pobreza y Desigualdades Sociales establecía en 2022 que el umbral en el que una persona comenzaba a tener ausencia de bienestar se situaba en los 1.654 euros brutos mensuales.

- En los últimos cinco años, en las localidades navarras de más de 5.000 habitantes el precio de la vivienda de compraventa ha aumentado un 26% y el de la vivienda en alquiler un 46%. Es un ejemplo más de que muchos productos y servicios, o los precios de la vivienda superan en Navarra a la mayoría del Estado.
- Bajo ese umbral no se cubren los gastos habituales que son considerados necesarios para mantener los niveles mínimos de bienestar y comodidad esperados en una determinada sociedad.
- Ese mismo año 2022 el SMI en el Estado español fue de 1.167 euros brutos y el actual se

encuentra muy por debajo de dicho umbral, lo que muestra la insuficiencia del salario mínimo estatal en la CAPV y en Navarra.

¿Qué consecuencias tendría una subida del SMI?

- Una subida sustancial del salario mínimo tendría un impacto en cerca de 200.000 personas trabajadoras en la CAPV y 80.000 en Navarra, empleadas en su mayoría en el sector servicios y con unas condiciones de trabajo más precarias.
- Esta medida tendría un impacto especialmente positivo sobre las mujeres, las personas migradas, las personas jóvenes y las personas con diversidad funcional.
- La subida del salario mínimo ayudaría a acabar con la brecha salarial de género, así como de otras brechas salariales como el origen, edad o la diversidad funcional.

¿A cuánto asciende el SMI en los diferentes países de Europa?

- El tejido social, cultural, sindical y político de Hego Euskal Herria difiere de otros territorios, tanto en su composición como en su modelo. El SMI de Hego Euskal Herria debe responder a la voluntad diferenciada que muestra repetidamente la sociedad, por ejemplo en las elecciones sindicales.
- Los SMI mensuales de varios países europeos en 2024 son los siguientes: Alemania 2.054 euros, Francia 1.766,9 euros, Gran Bretaña 2.230,9 euros, Bélgica 2.070,5 euros, Luxemburgo 2.570,9 euros, Holanda 2.134,1, Irlanda 2.146,3 euros o Islandia 2.493,2 euros.
- En 2024 el SMI del Estado español fue de 1.323 euros (en doce pagas al año), lejos de países con una estructura económica similar a la nuestra, y lejos de las necesidades de los trabajadores de Euskal Herria. ▶

¿Qué ventajas tendría fijar aquí el SMI?

- Decidir el SMI en el propio territorio posibilita mejorar la cohesión social. Para las organizaciones que han impulsado esta ILP este es el sentido que le otorgan al marco vasco de relaciones laborales y protección social.
- Dotar de una mayor cuota de autonomía a nuestro marco propio propiciaría un reparto más equitativo de la riqueza generada y ayudaría a reducir el número de personas en riesgo de exclusión social. En definitiva, permitirían tener una sociedad más justa e inclusiva.

¿Qué propone la ILP para lograr la modificación legal del SMI?

- Se propone que todos los territorios del Estado puedan regular un salario mínimo legal adaptado a sus necesidades y, en consecuencia, las CCAA puedan establecer su propio SMI mediante una modificación del Estatuto de los Trabajadores en base al artículo 87.2 de la Constitución Española: Las Asambleas de las Comunidades Autónomas podrán solicitar del Gobierno la adopción de un proyecto de ley o remitir a la Mesa del Congreso una proposición de ley, delegando ante dicha Cámara un máximo de tres miembros de la Asamblea encargados de su defensa.
- Esta modificación legal viene impulsada por una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que interpela al Parlamento de Gasteiz y al Parlamento de Iruñea para que inicien este procedimiento y se modifique el Estatuto de los Trabajadores y, de esta forma, para que todas las CCAA que así lo decidan puedan establecer un SMI propio y ajustado a sus necesidades. ■



HERRI EKIMEN LEGEGILEA AURRERA ERAMATEKO EPEAK

2025eko urtarrilaren 8an Lanbidearteko Gutxieneko Soldata propioa bermatzeko Herri Ekimen Legegilearen erregistroa egin zen Gasteiz eta Iruñeko parlamentuetan, Hego Euskal Herriko administrazioek legezko gutxieneko soldata arautzeko aukera eska dezaten. Erregistroa ELA, LAB, ESK, Steilas, Etxalde eta Hiru sindikatuek egin zuten. Ekimenaren aurkezpen publikoa urtarrilaren 21ean egin zen

Hori izan zen hainbat hilabetez luzatuko den prozesu honen lehen urratsa. Orain Legebiltzarrak eta Nafarroako Parlamentuak tramitea onartu beharko dute.

Horren ostean sinadurak biltzeko epea zabalduko da. Herri Ekimen Legegilea babesten duten sei sindikatuek udaberrian beharrezkoak diren sinadurak bildu beharko dituzte. Oraingoz prozesu honen amaiera data zehatzik ezin da aurreratu, baina, ondo-bidean, udaran Parlamentuen ohiko jarduera eten aurretik egin beharko da.

Udako oporren ostean, bi parlamentuen ohiko jarduera berriz ere martxan jartzen denean, lanketa politikaren prozesua hasiko da.



*ZAINZAILEAK
ZAINDUZ,
ZERBITZUA
HOBETU,
DENON HELBURU.*

#GipuzkoakoErresidentziakBorrokan



ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Info +



Enpresa txikia, akordio handia

Zornotzako Ibaitor enpresan lortutako akordioak agerian uzten du militantzia, antolakuntza eta borrokarekin Enpresa Txiki Ertainetan ere akordio bikainak lor daitezkeela

> Landeia

2023ko abenduak. Zornotzako Ibaitor S.A enpresa. Ibaitor LONTANA Taldeko kidea da, mundu zabaleko 100 herrialdetan jarduera duen eta urtean 550 milioi euro fakturatzen dituen enpresa taldea; hala jasotzen dute euren web orrialdean. Torloju industrialak banatzen eta biltegitratzen ditu, eta guztira 38 langile dihardute bertan. Langile hauei Bizkaiko Metalaren Merkataritzaren hitzarmena aplikatzen zitzaizen, 2019tik berriro gabe dagoen hitzarmena. Ibaitor enpresako pare bat langile ELAk Durangon duen egoitzara hurbildu ziren. Euren egoera hobetzeko hainbat galdera, proposamen eta ideia luzatu zituzten. Urtebete pasatxo iraun duen ibilbide baten lehen pausoa izan zen.

Eta, zorionez, ibilbidearen amaiera arrakastatsua izan dela esan genezake. Izan ere, 2024ko abenduan lehen hitzarmen kolektiboa lortu zuten. Akordioak 2024rako %22,7ko soldata igoera, lanaldi murrizketa edo hitzarmena ez aplikatzearen aurkako klausulak jasotzen ditu, besteak beste. Honakoa ibilbide –eta garaipen– honen kronika laburra da.

Asko dira gisa honetako enpresa txiki ertainak Euskal Herrian. Kasu honetan, Ibaitorreko langileek argi erakutsi dute posible dela Enpresa Txiki Ertainetan antolatzea, borrokatzea eta akordio bikainak lortzea. Hala azaltzen du **Gotzon Basarasek**, Industria eta Eraikuntza federazioak Gernika-Durango eskualdean duen kideak.

El acuerdo alcanzado en la empresa Ibaitor de Zornotza deja claro que con militancia, organización y lucha también se pueden alcanzar acuerdos excelentes en las Pymes

“Lehendabizi enpresako pare bat langile etorri ziren Durangoko egoitzara. Eurekin bildu eta gero, bide-orri bat landu genuen. Lehen urratsa langileen asanblada egin eta hauteskundeak deitzea izan zen. 2024ko urtarrilean egin zen bozketa, eta ELAk hiru delegatutik hiru lortu zituen. Behin langileen ordezkartza sindikala lortuta, helburua argi zegoen: lan eta bizi baldintzak hobetuko zituen hitzarmen propioa lortzea”.

“Hauteskundearen ostean hainbat asanblada egin genituen, eta hitzarmen berria lortzeko bide-orria aurkeztu genuen. Hitzarmen berria lortzeko, hau da, lan baldintzak hobetzeko, oinarriko bi elementu behar genituen: langileak sindikalizatzea eta borrokatzea. Elkar lotuta dauden bi faktore dira, eta horri ekin genion”.

Antolatu, borrokatu... eta irabazi

Behin langileak antolatuta, hurrengo urratsa emateko ordua heldu zen. “2024ko maiatzean idatzi bat bidali genion enpresari. Bertan hitzarmen propioa lortzeko negoziatioak zabaltzeko dei egiten genion, eta hitzarmenean jaso beharreko lan baldintzak igorri genizkion”.

Enpresak, ordea, ezezko borobila eman zuen. Eta, orduan, zer? Hala dio Gotzon Basarasek. “Borrokarako prestatu ginen. Gatazkaren hasieran ELAk lau afiliatu zituen; 2024ko urrian, dagoeneko, 25 ziren. Hilabeteak generamatzen gatazka prestatzen, bagenekien zer egin behar genuen eta langileek ere borroka ondo landua zuten. Helburuak argi genituen, eta horiek lortzeari ekin genion”.

“Negoziatioek hilabeteak zeramatzen blokeatuta, ez aurrera, ez atzera. Horregatik urriaren 28tik aurrera greba mugagabea deitzea beste aukerarik ez ziguten utzi. Hemeretzi egun egon ginen greban, eta langileen erantzuna erabatekoa izan zen. Ia langile guztiek bat egin zuten deialdiarekin. Enpresak bazekin langileak indartsu zeudela, eta, gainera ELA bezalako sindikatu bat atzean zutela. Egoera ikusirik, azaroaren 15ean enpresak benetako edukiak jarri zituen mahai gainean. Akordiorik ez zegoen, baina benetako negoziatio bat posible egiten zuten edukiak zeuden lehenengoz”.

Enpresak lehenengoz benetako edukiak aurkeztu zituela ikusirik, langileek greba mugagabea utzi eta lehen hitzarmen propioa lortzeko azken txanpari ekin zioten. “Bi aste



iraun zuen prozesuak. Azaroaren 29an, greba mugagabea utzi eta 14 egun geroago sinatu genuen akordioa, abenduan erregistratu eta publikatu zena". Pozik dago Gotzon Basaras lortutako edukiekin, oso pozik. "Hitzarmenak 2024-28 iraunaldia izango du. 2024an soldata taulak eguneratu ziren, igoera %22,7 izan zelarik. Indarraldiaren ondorengo urteetarako, berriz, soldatek KPI+%0,5eko igoera izango dute. Lanaldia ere jaitsiko da, urtean 18 ordutan. Eta, lizentzia eta kontziliazioan onurak ere jasotzen dira. Eta, noski, erreformaren aurkako klausulak, ultraaktibitatea eta hitzarmena ez aplikatzearen aurkako klausulak ere jasotzen dira".

Gatazka honen balioa goraipatu nahi du Basarasek. "Duela urtebete pasatxo antolatu gabeko enpresa zen. Orain, berriz, langileak antolatuta daude eta euren lan eta bizi baldintzak nabarmen hobetu dira. Etorkizunerako ere antolatu dira, eta ELAk horretarako tresnak eman dizkie. Argi dago enpresa txiki ertainetan akordio bikainak lortu daitezkeela". ■

LAS CLAVES DEL ACUERDO

- Vigencia: 2024-2028
- Subidas salariales. 2024: actualización de las tablas salariales que han supuesto subidas del 22,7%. Para los años posteriores de vigencia: IPC +0,5%,
- Cláusulas contra la inaplicación del convenio
- Ultraactividad indefinida
- 18 horas de reducción de jornada
- 2 horas para participar en asambleas de trabajadores y trabajadoras
- Percibir la antigüedad del salario base actual
- Mejoras en licencias y conciliación
- Incremento del precio de las horas extra
- Retribuciones distintas que antes no percivían

> Gorka Quevedo

ELAk, Steilas, LAB eta CCOO sindikatuekin batera, hamabi greba egun deitu ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Hezkuntza Publikoan: lau egun hezkuntza publiko ez unibertsitarioko irakasleetan (urtarrilak 22-23 eta otsailak 26-27), lau egun Haurreskolak Partzuergoan (urtarrilak 28-29 eta otsailak 12-13) eta beste lau egun sukaldari eta garbitzaileen sektorean (urtarrilak 30-31 eta otsailak 19-20). ELAk Hezkuntzan duen arduradun **Miren Zubizarretak** greba eta mobilizazioaren garrantzia azpimarratzen du, eta ziur da jarraipena oso handia izango dela.

| Zergatik deitzen ditugu greba egun hauek?

Aurreko ikasturtean sektore publiko osoari lotutako hiru greba egun deitu genituen, urrian, abenduan eta martxoan. Gainera, urriaren 24an, LAB kenduta, gainontzeko sindikatuek greba deitu genuen Hezkuntza Publikoan. Tartean, noski, azaroaren 30eko greba feminista orokorra egon zen. Orain deitu ditugun grebak iragan ikasturtean hasitako dinamikaren jarraipena dira. Logika horretan ulertu behar dugu deialdia.

Hezkuntza Publikoko langileek urteak eta urteak daramatzate lan hitzarmena berritu gabe. Irakasleen hitzarmena 2010etik berritu gabe dago; sukalde eta garbiketako langileena zein Haurreskolak Partzuergokoena, berriz, 2009tik. Eta 2025. urtean gaude! Helburua ez da hitzarmenak berritzea berritze hutsagatik, helburua hitzarmenak eduki onekin berritzea da. Eta, eduki horiek, iragan ikasturtean sektore publikoko grebetan mahai gainean jarri genituenak dira.

| Zeintzuk lirateke eduki horiek?

Hainbat puntu garrantzitsu daude. Esaterako, erosahalmena berreskuratzea. Azken hitzarmena sinatu zenetik hezkuntzako langileek %20ko galera izan dute erosahalmenean. ELAn gai hau asko



Irudian Miren Zubizarreta, urtarrilaren 17an Hezkuntza Publikoko greba deialdia erregistratzeko egindako agerraldian

“Hezkuntzako greben helburua hitzarmenak eduki onekin berritzea da”

ELAk Hezkuntzan duen arduradun Miren Zubizarretak urtarrilean eta otsailean deitu diren greba eta mobilizazioen garrantzia azpimarratzen du

landu dugu, eta badugu galdutako erosahalmena berreskuratzeke proposamen zehatza.

Oinarrizko beste puntu bat lan zamak arintzea da. Gai honetan ere proposamen zehatza landu dugu, helburua, betiere, etapa guztietan eta modu orokortuan irakastorduak jaiste izanik. Lan kargak arintzea ere enplegua bermatzeko neurri bat da. Eta, noski, eskaintzen den hezkuntzaren kalitatea hobetzeko oso garrantzitsua da lan kargen arintzea.

Ratioen jaitsiera eta baliabide gehiago izatea ere funtsezkoak dira kalitatezko Hezkuntza Publikoa bermatzeko. Gazteberritze plana garatzea ere eskatzen dugu. Eta, noski, enpleguaren gaia ere mahai gainean jarri nahi dugu. Jaiotza tasaren gorabeherak aprobetxatuz ezinbestekoa da aldebakarrez erabakitzen ari diren ikastetxe publikoen fusio eta itxieren aurrean enplegua bermatzea eta lanpostuak egonkortzea. Milaka eta milaka dira urteak joan urteak etorri ordezkapenak egiten ari diren

langileak. Ordezkapenak izan arren, argi dago behar estruktural bat betetzen ari direla. Hitz egin dezagun egoera hori nola erregularizatu, zer egin daitekeen langile horiek finkoak izateko. Ezinbestekoa da behin-behinekotasun erreala %8ra jaisteko neurriak hartzea, ordezkoak barne.

Azkenik, oinarritzko beste hiru puntu aipatuko nituzke: berdintasun planak, euskara eta lan osasuna. ELAn lan osasunaren esparrua aspaldi lantzen ari gara. Honen lekuko dira azken hilabeteetan egin ditugun agerraldi eta mobilizazioak. Arrisku psikosozialen inguruan ez dago azterketa bakar bat ere, ez zaio garrantzirik ematen. Hezkuntza Sailak, teoriarik, prebentzio zerbitzu propioa du, baina ez du ia balibiderik. Zein lan egin lezake zerbitzu horrek jenderik ez badu?

| Aurreko ikasturtetik hona Eusko Jaurlaritza berria dago. Hezkuntza sail berria, politika zaharrak?

Bai. Greba deialdiak publiko egin genituenean Hezkuntza Sailak adierazi zuen *harrituta* zeudela, sindikatuekin ia egunero biltzen direla argudiatuz. Egia da sindikatuekin –gurekin ez horrenbeste– aldiro biltzen direla, mahai negoziatzaileak eta mahai teknikoak deitzen dituztela. Baina gero bilera horiek hutsalak dira.

Jaurlaritzak momentuz bi gauza argi esaten ditu: lehena, aurrekontuetan ez dagoela gure eskaerei erantzuteko dirurik; bestetik, eskumen aldetik tope batzuk dituztela eta badaudela Madrilek erabakitzen dituen eta erabakita datozen kontuak. Lotsagarria da argudioa bera erabiltzea ere, ustezko tope hauek markatzen dituzten estatu espainiarreko aurrekontuak eta gainerako legeak, hemengo alderdien babesarekin eta aldeko bozekin onartu ohi direnean.

| Bide batez, sektore publiko osorako balio duten aitzakia...

Horregatik diogu greba hauek aurreko ikasturtean sektore publikoan deitutakoekin lotura zuzena dutela, bi aitzakia hauek



Abenduaren 14an milaka lagun atera ziren kalera bestelako zerga eredu aldarrikatze. Fiskalitatea aldatu ezan nekez hobetu dira gizarte zerbitzuak

sektore publiko osorako erabiltzen dituztelako. Gauzak lortzeko moduak eta formulak bilatu beharko dira, bai. Baina, era berean, Eusko Jaurlaritzak dituen eskumenen defentsa egin behar du. Lan baldintzak, enplegua edo zerbitzu publikoak hemen erabakitzeko aldarrikapena egin beharra dago. Presio hori egiten ez duzun bitartean, puntu horiek hemen erabakitzeko aukera ez duzun bitartean, hartuko diren neurriak partxeak izango dira. Aurrekontuetan zerbitzu publiko onak eta eraginkorrak bermatzeko adina inbertsio bideratu behar da ere. Hau zuzenean lotuta dago fiskalitatearekin. Hain zuzen ere, abenduaren 14an milaka lagun bildu ginen Bilboko kaleetan hau aldarrikatze.

Eusko Jaurlaritzaren asmoa gu joko arau horretan sartzea da. Esaten digute: 'Soldatak Madrildik datoz erabakita, enplegua Madrilek ezartzen du, erretiro aurreratuaren inguruan Madrilek erabakitzen du. Gu ezin gara hortik mugitu'. Hori da ezarri nahi diguten markoa. Batzuk gehiago egokitzen dira marko horretara, baina ELAtik argi dugu ezetz, ez dugu onartzen hori izatea joko zelaia eta horiek izatea joko arauak. Erosahalmena berreskuratzeko

neurriak eskatzen ditugu, erretiroa aurreratzeko neurriak, lan zamak arintzeko neurriak, behin-behinekotasuna %8ra jaisteko prozesuak... Eta horretarako langile publikoen lan baldintzak hemen erabaki behar direla aldarrikatzen dugu.

Beraz, bildu biltzen gara, bilerak egon badaude, baina edukirik gabeko mahaiak dira, ez dago negoziazio errealik. Eusko Jaurlaritzak ezarri nahi du zeintzuk diren gehienezko edukiak, eta hortik mugitzen bazara, ez dago adostasunik.

| Eta zer egin dezakegu korapilo hori askatzeko?

Hasteko, ezinbestekoa da mobilizazio jarraitua eta indartsua izatea. Hori aktibatu denboran mantendu beharra dago. Mahaiei dagokionez, berriz, agian logikoa litzateke ez joatea edukirik ez duten mahaietara, gutxienez benetako edukiak egon arte. Aipatu dugu, 15 urte pasatxo dira hitzarmenik gabe. Pentsa urte hauetan zenbat bilera egon diren, zenbat mahai negoziatzaile deitu diren. Eta hor jarraitzen dugu, eduki errealik gabe. Horrenbeste urteren ostean agian koherenteena litzateke benetako edukiak izan arte mahai ▶

horietan parte hartzea etetea. Guk hori planteatu dugu, baina puntu honetan ez da adostasun sindikalik. Normala da jendeak ez ulertzea mahai negoziatzaile horiek zertarako balio duten 15 urte baina gehiago pasa badira azken hitzarmena berri-zenetik. Eta, bestalde, Jaurlaritzari legitimitatea eta aitzakia bat ematen diozu. Izan ere, Jaurlaritzak fikzio bat erabiltzen du aitzakia gisa negoziazio bat dagoela justifikatzeko.

Hezkuntza Publikoko grebak 2024ko abenduaren 16an iragarri ziren. Hiru egun geroago, abenduaren 19an, Eusko Jaurlaritzak akordioa lortu zuen Heziketa Bereziko sektorean LAB, Steilas eta UGTekin. CCOO-k ez zuen sinatu. ELA-k akordioa kritikatu zuen. Zergatik?

Ez direlako aintzat hartzen sektoreko aldarrikapen nagusiak. Azken finean, akordioak ez ditu jasotzen Hezkuntza Publikoko gainontzeko sektoreetan aldarrikatzen ditugun edukiak. Gure ustez galdutako aukera baten aurrean gaude. Akordioak zenbait alderdi positibo izan arren, alderdi negatiboak askoz gehiago dira, nabarmen. Akordioak zehaztasunik gabeko hainbat kontu ditu, gai asko etorkizuneko negoziazioetara bideratzen dira: lanaldia, lan osasuna, adinagatiko ordu murrizketak, ordezkapen araudia, euskalduntzea... Eta gainera, atzerapausoak eta murrizketak jasotzen dira akordioan.

Hamaika arrazoi ditugu kontra egoteko. Esaterako, ez da erosahalmena berreskuratuko. KPIaren erreferentzia eta bermea duen soldata igoerarik ez da aurreikusten kolektibo guztientzat. Akordioan ez dago atzera eraginik, soldata igoerak 2025erako eta 2026rako direlako.

Eta, soldatez gain, hitzarmenak gabezia nabarmenak ditu. Behin-behinekotasun erreala kontsolidazio bidez %8ra jaisteko formularik ez da zehazten; lanaren antolakuntza eta lan karga egokiak bermatzeko neurriak ez dira jasotzen, etorkizuneko negoziaketarako uzten dira; jardun erdiko lanpostuak oso bihurtzeko neurrik ez dago;

errelebo kontratuak negoziazio esparrutik ateratzen dira; ordezkoen baldintzak hobetzeko neurri eraginkorrik ez dago...

Laburtuz, hezkuntzako beste sektoreetan deitutako grebetan aldarrikatzen ari garen gauzak ez dira jasotzen. Hortaz, ez dugu ulertzen zerk justifikatzen duen bere sinadura.

¿Nola aurreikusten duzu urtarrilerako eta otsailerako deitutako greba eta mobilizazioen jarraipena?

Hezkuntzako jendea haserre dago, eta agerikoa da hamaika arrazoi

dituela. ELA-n gure indar osoa jartzen ari gara hamabi greba egun hauek arrakastatsuek izateko. Hezkuntzako jendea lan bikaina egiten ari da. ELA-k eskura dituen tresna guztiak jarriko ditu mobilizazio dinamika arrakastatsua izateko. Esaterako, greba kutxa. Greba eta mobilizazioa dira lan eta bizi baldintzen hobekuntza erreala lortzeko dugun tresnarik eraginkorrena, baita hezkuntza publikoan ere. ELA-k ahal duen guztia egingo du aldarrikapen hauek lortu arte greba eta mobilizazio dinamika indartzeko. Borrokan jarraituko dugu hitzarmen onak lortu arte. ■



30 DE ENERO: HUELGA EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA DE NAVARRA

En la Educación Pública Navarra también está en marcha una dinámica de huelgas y movilizaciones. Este curso ya se han llevado a cabo dos jornadas de huelga, la última el 29 de octubre. ELA valora muy positivamente el seguimiento que han tenido estas convocatorias. Y hay un punto importante. El seguimiento de la segunda jornada de huelga fue aún más amplio. Esto deja claro el enfado de las y los trabajadores. El Departamento de Educación de Navarra presentó su última propuesta el 27 de noviembre. Un documento que desgraciadamente no satisface en ningún caso las reivindicaciones de quienes trabajan en el sector y que no da respuesta a los motivos de las huelgas. Por eso, y hasta que no haya un acuerdo que recoja los contenidos reales, ELA seguirá luchando. Prueba de ello es la convocatoria de huelga para el 30 de enero, la tercera del curso.



UBER: Beneficios millonarios pagando el SMI

La plantilla de Uber lleva desde el 11 de diciembre en huelga por un convenio propio que mejore las actuales condiciones laborales

> Gorka Quevedo

“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”. Así hablaba Luis –nombre ficticio de un afiliado de ELA que prefería no dar su verdadero nombre porque podría

perjudicarlo– en una larga entrevista publicada en el número 253 de esta revista sobre el conflicto de UBER.

Era abril del 2024. Posteriormente, la inmensa mayoría de la plantilla de UBER volvió a secundar la huelga convocada del 17 al 30 de junio. Ahora estamos ya en enero del 2025, y la situación de quienes trabajan para UBER en Bizkaia no ha cambiado mucho. Por ello, las y los

conductores de UBER han decidido intensificar la dinámica de huelga y movilización. Llevan en huelga desde el 11 de diciembre, una convocatoria que, si no hay acuerdo antes, se alargará, como mínimo, hasta el 31 de enero.

Sergio Vadillo e Itziar Larrazabal, miembros de ELA-Zerbitzuak en Bizkaia, recuerdan que el convenio caducó el 31 de diciembre de 2023 ▶



y que la negociación para un nuevo convenio que mejore las condiciones actuales está bloqueada. “Las principales reivindicaciones son las de hace un año, porque la situación no ha cambiado: aumentar unos salarios que apenas alcanzan el SMI contando los diferentes pluses, que computen como jornada las horas reales de trabajo, que la nóminas sean ‘entendibles’, poder solicitar las vacaciones según las necesidades, mayor seguridad en los vehículos, fijar los pluses de nocturnidad y festivos... Como se puede observar, la lista es amplia”.

“Vienen a Bizkaia y parece que aterrizan en Marte”

A pesar del éxito de la huelga –“quitando algunos conductores que son fijos prácticamente la totalidad

UBER Bizkaiako gidariak greban daude 2024ko abenduaren 11tik. Hitzarmena 2023ko abenduaren 31n iraungi zen, eta egungo baldintzak hobetuko dituen hitzarmen berri baterako negoziazioa blokeatuta dago

de la plantilla está de huelga” – la empresa sigue sin dar pasos reales para solucionar el conflicto. “En vísperas de comenzar la última huelga –11 de diciembre– tuvimos una reunión con UBER que fue decepcionante. Vienen de Madrid para reunirse y parece que aterrizan en Marte. Vinieron con una actitud de tanteo, de ver en qué punto estamos. Es algo incomprensible cuando llevamos más de un año de conflicto”.

“Empieza la reunión y nos comentan que si lo de 1.400 euros al mes está bien, que han leído que en algún convenio pedíamos eso, que tal, que cual... Es increíble, porque ellos ya saben cuál es nuestra plataforma y que lo que pedimos es un salario superior a esa cantidad. No podemos olvidar que hay una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que establece que a estos trabajadores y trabajadoras se les

tiene que aplicar el convenio de Transporte de Viajeros de Bizkaia, que recoge un salario anual de algo más de 32.000 euros. Es verdad que UBER ha recurrido la sentencia al Tribunal Supremo, pero su actitud deja claro que no quieren llegar a un acuerdo”.

Beneficios millonarios, salarios de miseria

UBER es una multinacional que tiene beneficios multimillonarios, pero cuya gestión hacia las y los trabajadores es muy deficiente.

“Quienes curran en UBER no saben a donde acudir. En las instalaciones de la empresa, en Getxo, todo funciona mediante una APP. Hay una persona en la garita, pero no pinta nada. Todo lo hacen desde Madrid, pero ahí también la gestión es un desastre. Es una multinacional y las decisiones las toman no sabemos donde”.

Como ejemplo, estos responsables sindicales ponen lo sucedido con las nóminas de diciembre del 2024. “La huelga comenzó el 11 de diciembre, por lo que hasta el día 10 estuvieron trabajando. Pues bien, hay nóminas en las que no solo no pagan esos 10 días, sino en las que aparece que son las y los conductores quienes tienen que pagar a la empresa, llegando tener nóminas de menos 700 euros. Tuvimos que hablar con Madrid para solucionarlo. Es más, a día de hoy hay trabajadores que no han cobrado la parte correspondiente de la nómina de diciembre. Es así todo el rato y con todo”.

Mientras tanto, Sergio Vadillo e Itziar Larrazabal destacan que la plantilla de UBER continúa en la lucha. “El seguimiento de la huelga está siendo masivo. Tenemos una plantilla muy concienciada y organizada, con una gran tasa de afiliación, hablamos de un trabajo que se hace durante los 365 días del año durante 24 horas al día, de lunes a domingo, festivos, de día y de noche, y no se reconocen ninguna de esas condiciones. En definitiva, un trabajo duro que se hace en condiciones de miseria”. ■



ACUERDO PIONERO CON AMAZON PARA GARANTIZAR EL EMPLEO EN DOS SUBCONTRATAS

ELA ha firmado un convenio colectivo para las subcontratas de reparto Besaide Logistics y Sonic Delivery. El acuerdo mejora sustancialmente las condiciones laborales, que hasta ahora se regulaban mediante el convenio estatal de mensajería. Gracias al acuerdo, las 70 personas trabajadoras de las subcontratas de Ezkerraldea y de Gasteiz contarán con subidas salariales de un 31% en un periodo de tres años. Hasta ahora, estos trabajadores y trabajadoras percibían salarios equivalentes al SMI. El acuerdo también recoge otras mejoras: plus de antigüedad, mejoras en la prestación de incapacidades temporales u otros pluses relacionados con la prestación del servicio. Además, se establece una jornada laboral de 36 horas, en lugar de las 38 horas de la normativa estatal.

Pero, además, el acuerdo va más allá. ELA ha logrado un acuerdo pionero con Amazon para mantener los puestos de trabajo en caso de que la multinacional rescinda el contrato con las dos empresas subcontratadas. De este modo, ELA abre por primera vez una brecha en el modelo de contratación precaria de Amazon, con un acuerdo que compromete a la multinacional a garantizar el empleo de las y los trabajadores ante los cambios de empresa subcontratada.

Hoy día, cada vez que Amazon rescindía el contrato con una empresa, la plantilla perdía su puesto de trabajo, tal y como sucedió en Vayven Delivery de Ezkerraldea. A partir de ahora, las 70 personas trabajadoras en Besaide Logistics y Sonic Delivery no deben preocuparse por las decisiones de contratación que tome Amazon: Si la empresa subcontratada cambia, la plantilla pasará a ser parte de la nueva adjudicataria, manteniendo sus anteriores condiciones. Algo totalmente novedoso, ya que es la primera vez que se llega a un acuerdo así.

Este acuerdo es el resultado de unas plantillas organizadas y sindicalizadas. A través de la organización de las y los trabajadores y de un sindicato fuerte, es posible mejorar las condiciones de vida también dentro del capitalismo digital. El acuerdo constituye un referente muy importante para el empleo en torno a las plataformas digitales. Por ello, ELA continuará trabajando para mejorar las condiciones en otras plataformas como Uber y Glovo.



Gorka Vierge
Responsable de ELA en Sakana

Que caigan Los Caídos

Si sales de la Plaza del Castillo y tomas rumbo al Ensanche es imposible no darse de bruces con el Monumento a los Caídos. Ya sabes, esa mastodóntica obra en homenaje a los combatientes franquistas que se alzaron en armas contra la legítima República en 1936 y que tanto terror generaron en toda Navarra. El edificio, pesado, desproporcionado y nada funcional, además de ser una afrenta a la Ley de Memoria Histórica por su perpetua exaltación franquista, es una barrera urbanística entre el centro de la ciudad y los barrios de la zona sur. En definitiva, es un monumento que se exhibe arrogante y cuyo objetivo no era otro que loar una “cruzada” y exaltar el golpismo franquista.

A diferencia de Alemania o Italia, donde se trabajó desde el principio en eliminar todo vestigio del nazismo o del fascismo, aquí ha transcurrido medio siglo desde la muerte del dictador y todavía convivimos con símbolos cuya exclusiva misión

“Erorien monumentua eraldatzeko akordio politikoa alderdi politikoen arteko itun elitista da, ilunpetan egin dena, elkarte memorialistikoaren bizkar. Akordioak ukitu kosmetiko hutsak jasotzen ditu, eta hori kolpe gogorra izan da memoria historikoaren legea aplikatzeko lanean jarraitzen duten elkarteentzat”

consiste en hacer una nada discreta apología del franquismo y de su impunidad.

Una vez muerto Franco, primero fueron los protagonistas de la Transición los que pasaron por encima de los hijos de los fusilados y evitaron derribar el edificio bajo la recurrente excusa de que no había que molestar a los poderosos, a la par que resignificaban el poder judicial o las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Ahora, varias décadas después, son los partidos que gobiernan el Ayuntamiento los que se niegan a reparar simbólicamente a los nietos de los que padecieron la represión al renunciar a tirar el monumento.

Porque esa es la piedra angular de este debate. Al margen de que las dimensiones y las características del edificio son incompatibles con una readaptación para la utilización de la ciudadanía, lo más importante es que en el imaginario colectivo de las y los pamploneses, el Monumento a los Caídos está asociado a la

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

glorificación de los que sostuvieron la dictadura y protagonizaron la represión contra los adversarios políticos de la misma. Por tanto, la resignificación del monumento jamás podrá ser una opción que satisfaga a las asociaciones de memoria que reivindican con tesón la construcción del futuro, sin obviar la oscuridad del pasado.

Justicia con todas las víctimas de la sublevación franquista

Y aquí es donde EH Bildu, Geroa Bai y PSN han hecho un obscuro truco de magia con la presentación del *Acuerdo político para la transformación del Monumento a los Caídos*. Con una puesta en escena más que discutible y un lenguaje lleno de connotaciones épicas sin ningún tipo de justificación han anunciado un "acuerdo histórico que hará justicia poética con las víctimas" y que "pondrá a Pamplona en vanguardia en la lucha contra el fascismo". Casi nada, si no fuera porque es una exageración que no se compadece con la realidad. La propuesta de retoques cosméticos resignificadores ha caído como un jarro de agua fría entre las asociaciones memorialísticas que, a día de hoy, siguen trabajando para que se aplique la ley de memoria histórica.

Este pacto elitista entre partidos políticos se ha hecho a oscuras, a espaldas de todas esas asociaciones. La presidenta de la Asociación de Familiares de Fusilados de Navarra la definió como "una puñalada tramera por la espalda que nos ha dejado tristes, defraudados e indignados". Cabe recordar que muchos miembros de esas asociaciones todavía están buscando a familiares que fueron asesinados sin juicio y

“Ez dugu nahi frankismoa loriatuko duen monumenturik. Horretarako beharrezkoa da Asiron sostengatzen duten alderdi politikoen gai honetan jarrera politikoa argia ezartzea, eraistea irtenbide posible bakarra dela erabakitaz onartzea, indarrak metatzea eta aritmetika parlamentarioan gai hau sartzeko, behingoz altxamendu frankistaren biktimak guztiekin justizia egiteko”

sin motivo y cuyos huesos yacen desparramados por fosas y cunetas a lo largo de toda la geografía foral.

Evidentemente, no pecamos de ingenuos y tampoco se debe de caer en el voluntarismo y pretender que derribar el monumento vaya a ser una encomienda sencilla. La derecha navarra ejercerá una poderosa resistencia al proceso y activará todo su arsenal mediático, jurídico, urbanístico, político e incluso eclesiástico para evitar que la Ley de Memoria Histórica tenga una aplicación real en este caso. Pero nuestro objetivo es bien claro: No queremos monumentos que glorifiquen el franquismo y eso pasa por que los partidos políticos que sustentan a Asiron marquen una posición política clara en este tema, asuman con determinación que el derribo es la única salida posible, trabajen en la acumulación de fuerzas e introduzcan en la aritmética parlamentaria este tema para hacer, de una vez por todas, justicia con todas las víctimas de la sublevación franquista.

Así que esperamos que EH Bildu, Geroa Bai y PSN rectifiquen y metan en el cajón del olvido un plan que ha sido un despropósito de principio a fin. Porque, al margen de las simpatías que podamos tener con el Ayuntamiento del cambio, un plan se mide por su contenido y no por quiénes sean los firmantes. Siéntense con las asociaciones de la memoria e introduzcan en la jerarquía de sus prioridades este sempiterno debate y activen los trámites administrativos, urbanísticos y políticos necesarios para que el derribo sea una opción firme, con todas las garantías legales. Eso sí que será un digno ejemplo de confrontación democrática con el fascismo. ■

¿Es legítimo enriquecerse con el trabajo de otra persona?

El 12 de diciembre tuvo lugar el coloquio “Nativa o extranjera, langile klase bakarra” en el centro cívico Basozelai de Basauri. La charla fue moderada por Mirari Ullibarri, responsable de acción social de Ibaizabal-Nerbioi, quien, en esta crónica, hace un resumen del coloquio. ▶



Katia Henríquez Domínguez



Jose Gómez

> Mirari Ullibarri

El título del coloquio, *Nativa o extranjera, langile klase bakarra*, poseía una clara declaración de intenciones: deseaba cuestionar si realmente existe una única clase obrera o las intersecciones que la atraviesan divide esta clase social en varios grupos. A grandes rasgos, la mesa redonda se centró en dos de las intersecciones que dividen a la clase trabajadora en la actualidad: la vivienda y el racismo. Para ello tuvimos dos ponentes, ambos miembros de ELA: por un lado **Katia Henríquez Domínguez**, militante antirracista que en la actualidad desempeña un trabajo esencial en los servicios jurídicos de Basauri; por otro, **Jose Gómez**, militante del sindicato de vivienda Batu. que en la actualidad ejerce de abogado en Ezkerraldea.

¿Qué suponen las intersecciones?

El encuentro comenzó con una explicación de lo que suponían las intersecciones. Autoras como Bell Hooks, Desirée Bela-Lobedde o Pastora Filigrana llevan años señalando que la clase obrera no es un único ente y que dentro de ella también hay diferentes condiciones y/o opresiones. En otras palabras, el racismo y la crisis de vivienda no nos afecta a todas las personas de la misma manera.

La primera exposición fue la de Katia Henríquez Domínguez, la cual narró aspectos ligados tanto al racismo institucional como al social: la división racial del trabajo (claramente visible en los sectores de cuidados), discriminación laboral (la parcialidad y la sobrecualificación son notables en la población migrada), la brecha salarial (las diferencias salariales brutas entre población extranjera y autóctona alcanzan el 23%, la cual aumenta hasta el 25% en el caso de las mujeres extranjeras) y discriminación al acceso a la población activa. Asimismo, resaltó que es necesario dar una respuesta a las premisas que atraviesan las personas migradas, puesto que son



la población activa más precarizada y muchas de las personas no conocen sus derechos.

La segunda intervención fue la de Jose Gómez, que se centró en la lucha por la vivienda. Primero de todo explicó que a pesar de que la vivienda fuese un derecho, en la actualidad esta se había convertido en un bien de mercado y que, por tanto, esto transformaba la contradicción entre *capital vs trabajo* en *capital vs vida*. Asimismo, el ponente explicó que la mercantilización de este derecho también había provocado la especulación del mismo y, en consecuencia, esta necesidad básica, la vivienda, se había convertido en una herramienta mediante la cual empobrecer a la clase trabajadora y enriquecer a los rentistas y/o especuladores.

Tras hacer una breve exposición de ambos marcos, se entrelazaron los temas. Las personas migrantes son quienes tienen mayor dificultad al acceso a la vivienda; tal es así, que la propia ponente Katia Enríquez Domínguez narró las dificultades

que ella había tenido a la hora de alquilar una vivienda en Bizkaia. De igual manera, se puso sobre la mesa la problemática del padrón, otro derecho mercantilizado que es privado a muchas personas día tras día.

Durante el coloquio, pero sobre todo una vez acabadas las intervenciones, el público realizó varias preguntas y participaciones. Una de las preguntas más recurrentes fue: ¿Qué podemos hacer?

En primer lugar, esta cuestión fue diseccionada en dos aspectos. Por un lado, en el marco individual; por otro, en el colectivo. Las respuestas, que se construyeron entre todas las presentes, derivaron desde la importancia de la construcción de discursos y la necesidad de atajar bulos hasta la organización de una respuesta sindical integral y común. Asimismo, se resaltó que es necesario poner el foco no solo en las instituciones, sino también en la ideologización de la clase trabajadora y, por consiguiente, en los agentes sindicales.

En segundo lugar, Jose Gómez respondió con otra pregunta: ‘¿Es legítimo enriquecerse con el trabajo de otra persona?’ Esta réplica tenía una relación directa a la problemática de la vivienda, puesto que las personas rentistas y/o especuladoras se lucran directamente de la fuerza de trabajo de una otredad; o, en otras palabras, de la clase trabajadora. Por tanto, lo que podemos hacer es no reproducir los discursos especulativos y evitar su réplica.

Para finalizar una de las grandes conclusiones del coloquio fue la indiferencia. El filósofo marxista italiano Antonio Gramsci definía la indiferencia como el peso muerto de la historia, a la vez que explicaba que esta suponía el parasitismo, la cobardía y la no vida de una sociedad. Durante la exposición esta fue una idea muy repetida, dado que ni como individuos ni como sindicato podemos ser indiferentes ante las injusticias; debemos combatirlas y seguir trabajando para acabar con ellas. ■

CONSULTORIO JURÍDICO

Despido disciplinario y audiencia previa, cambio de doctrina del TS

El Tribunal Supremo ha resuelto que los despidos denominados disciplinarios, aquellos basados en un incumplimiento contractual grave y culpable, deben necesariamente venir precedidos del requisito formal de audiencia previa a la persona trabajadora despedida

> Haimar Kortabarría

El art. 96.1 de la Constitución Española y el art. 23.3 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, señalan que, tras su publicación oficial, los Tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español.

La solución de posibles conflictos entre lo dispuesto por los Tratados internacionales y las normas internas del estado español viene dada por el mecanismo denominado "control de convencionalidad", que está en manos de jueces y tribunales. A través de este control, la jurisdicción tiene la facultad para determinar la norma aplicable al supuesto controvertido, así como para analizar la compatibilidad entre una norma interna y una disposición internacional. Como consecuencia de ello, cualquier juez puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de

modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del ordenamiento, sino su mera inaplicación al caso concreto.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en ejercicio de ese control de convencionalidad y modificando el criterio que venía defendiendo hasta la fecha, ha resuelto que los despidos denominados disciplinarios, es decir, aquellos basados en un incumplimiento contractual grave y culpable, deben necesariamente venir precedidos del requisito formal de audiencia previa a la persona trabajadora despedida. La aplicación de este requisito formal a todo despido disciplinario, que según la norma interna española únicamente es preceptivo cuando afecta a quienes ostenten la condición de representante legal de las personas trabajadoras o delegado sindical, deviene de la aplicación directa de lo establecido en el Convenio número 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa



del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Concretamente, su artículo séptimo establece: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

La doctrina del Tribunal Supremo aplicada hasta ahora, modificada a raíz del recurso para la unificación de doctrina que da lugar a la Sentencia que aquí se comenta, consideraba que a la garantía de audiencia previa contenida en la norma internacional se le daba cumplimiento con el sistema que dispone el art.55.1 del Estatuto de los Trabajadores: exigencia de entrega de carta de despido en la que figuren los hechos que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto, posibilidad de defenderse en el acto de conciliación administrativo, en el acto de conciliación previo al proceso y en el proceso jurisdiccional.

Sin embargo, de manera paradójica, y a pesar de que la resolución judicial sirva para anunciar su cambio de doctrina, en el específico caso examinado, el Tribunal Supremo no da la razón a la persona trabajadora despedida de manera disciplinaria a la que no se le había concedido el controvertido trámite de audiencia. El alto tribunal estima que resulta aplicable la excepción a la que se refiere la propia norma internacional: la audiencia previa no será exigible si “no puede pedirse razonablemente al empleador” que conceda dicho trámite. Así pues, no considera posible exigir el cumplimiento de un requisito formal que su propia jurisprudencia expresamente venía rechazando, “generando un principio de seguridad jurídica en la materia” que amparaba tal modo de proceder.

En consecuencia, este cambio de doctrina, del que se deriva la obligación de audiencia previa en todo despido disciplinario, podrá invocarse únicamente en aquellos despidos producidos a partir de la fecha de esta Sentencia, es decir, a partir del 18 de noviembre de 2024.■



750 ordezkari trantsizio ekosoziala negoziazio kolektibora eramateko

Politika publikoetan egin beharreko aldaketak aldarrikatzeaz harago, eguneroko gure lanean ere egin behar dugu trantsizio ekosozialaren aldeko borroka. Eta, horretarako, trantsizio ekosoziala ekintza sindikalean txertatu behar dugu. Gauzak honela, ELAko 750 ordezkari parte hartu dute federazioetan egindako asanbladetan ▶

> Ainhara Plazaola

Larrialdi ekologiko garaian gaude, eta etorkizun hurbilean krisi anitzak aurreikusten dira. Ziurgabetasunez beteriko etorkizun honen aurrean, orain arte landu ez ditugun erronka askori aurre egin beharko diegu. Krisi ekologikoaren eraginak urrun ikusten ziren, baina gure eguneroko bizitzan gero eta inpaktu nabariagoak izaten ari gara, baita enpleguan ere. Egoera honen aurrean, irtenbide justuagoak borrokatzea eta enplegua erdigunean jarriko duen trantsizio ekosozial justua da ELA defendatzen duena.

Más allá de reivindicar los cambios necesarios en las políticas públicas, también debemos luchar por la transición ecosocial en nuestro trabajo diario. Y para eso tenemos que incorporar la transición ecosocial a la acción sindical

Ekonomiaren eta enpleguaren egoera zein den ikusita trantsizio ekosozialerantz egiteko lehen pausoa politika publikoetan egin beharreko aldaketak zehaztea izan da. Horretarako trantsizio ekosozial justurako proposamena aurkeztu genuen 2023ko ekainean. Baina politika publikoetan egin beharreko aldaketak aldarrikatzeaz harago, eta ELA sindikatua den heinean, eguneroko gure lanean ere egin behar dugu trantsizio ekosozialaren aldeko borroka. Eta, horretarako, trantsizio ekosoziala ekintza sindikalean xertatu behar da.

2023ko irailean hasita barne prozesu bat egin da, ekintza sindikala trantsizio ekosozial justurantz bideratzea helburu izan duena. Beharrezkoa iruditzen zitzaigun, politika publikoak aldatzea eskatzeaz gain, urrats eraginkorrek egitea negoziazio kolektiboan zenbait aldarrikapen sartzeko eta trantsizioan aurrera egiteko. Prozesu partehartzailea izan da, organo guztietan landu dena. Formakuntza ere eman da, eta gaia sindikatuan nola landu behar dugun ere eztabaidatu da. Horretarako, ekainean 750 ordezkari parte hartu zuten federazioetan egin ziren asanbladetan.

Eztabaida honen ondoren ondoriozta dezakegu gure jarduera sindikalean trantsizio ekosozialarekin lotutako aldarrikapenak sartzeko beharrari buruzko adostasuna dagoela. Gainera, ondoko testu lagungarrian jasotzen den aldarrikapen taula adostu da. ■

ALDARRIKAPEN TAULA

1. Enpresei azken 5 urteetako informazioa eskatzea (emisioak, hondakinak, energia kontsumoa, eta ur-kontsumoa).
2. Eskatutako Informazioren inguruko hobekuntza planak eskatzea.
3. Langileentzako mugikortasun planak eskatzea.
4. Erosketa arduratsu "berdea" eta lokala eskatzea.
5. Lantokietako jangeletan elikadura burujabetza areagotzea eskatzea.

Enpresa guztietan eskatu daitezkeen aldarrikapenak dira adostu direnak. Baina, hauez gain, sektore batzuetan (garbikuntza, erresidentziak,...) aldarrikapen konkretuak egitea erabaki da eta beraien hurrengo negoziazioetan aldarrikatuko dituzten klausulak prestatzen ari dira langileak asanbladetan. Beraz, ELAk ordezkari den sektoreetako negoziazio kolektiboan ere aurrera pausuak ematen ari gara.

Sindikatuan egiten ari garenaren helburua lan zentroetan trantsiziorantz pausuak ematen hastea da. Baina prozesu luzeago baten lehen urratsa besterik ez da. Azken helburua sindikatuak beti izan duen helburu bera da: gizarte justuago, demokratikoago eta jasangarriagorantz aurrera egitea, eta ELA eraldaketa honen bultzatzaile izan behar da. Ezin dugu enplegua galdu edo suntsipen kapitalistaren artean aukeratu. Enplegua, lan eskubideak eta bizitzarekin bateragarriak diren jarduera ekonomikoak uztartzen dituzten trantsizioak bultzatu behar ditugu, beti egiten dugun bezala, mobilizazioa eta negoziazio kolektiboaren bitartez.





Hirukoa!

‘Lana eta Sindikalismoa XXI. mendean’ kongresuak hamaika ikaspen utzi dizkigu.

> Aiala Elorrieta

Azaroa bukaeran (28 eta 29) *Lana eta Sindikalismoa XXI. mendean* nazioarteko kongresua antolatu genuen. Egun eta erdi beteta, motibatuta, inspiratuta. “Oso ondo, ze interesgarria, zenbat gauza” gisakoak esanez amaitu genituen ostegun eta ostirala. Zurrunbiloa pasata, une aproposa da dagokion balorazioa egiteko.

Bat. Jaurtiketa libre. Estreinaokoz, sindikalismoa eta lan mundua erdigunean dituen nazioarteko kongresu akademikoa egin egin dugu. Euskal Herrian sindikalismoak duen berezko izaerak merezi zuen halakorik. Gurean nagusi den sindikalismo eredu bitxia da espainiar eta frantses estatuetan. Sindikalismoak duen singularitasunak arreta deitzen die nazioarteko hainbat erakunde sindikal eta bestelakoei. Hala ere, gaia ez da, ezta hurrik eman ere, boladan dagoen

El congreso internacional ‘Trabajo y sindicalismo en el siglo XXI’ ha sido una magnífica ocasión para poder desarrollar en el futuro nuevos enfoques en lo que se refiere al estudio académico del sindicalismo

ikerketarako topikoa. Molde honetako kongresua antolatzen zen lehen aldia izan da, eta gurean egiteak izugarritzko gogobetetasuna dakar.

Bi. Saskiratzea. Kongresuaren aurretik jende asko izena emanda zegoen, baina etorritako jendetzak aurreikusitakoa gainditu zuen.

Kongresuari hasiera eman zioten Pastora Filigrana eta Yayo Herrero areto nagusian 100 pertsona inguru zenbatu genituen. Gainontzeko saioetan, mahai paraleloetan eta bestelakoetan, jende ugari bertaratu zen: sindikatu parte hartzaileetako kideak, EHUko irakasle eta ikerlariak, Lan Harremanen Fakultateko ikasleak... Denborak zorrotz neurtzen ahalegindu ginen galderen tarteari bidea emateko. Galdera uzta zabala jaso genuen saio ia guztietan. Erlojuaren menpe, eztabaida moztu genuen zenbaitetan, eta gure barkamena, eskua jasota, galdera bota ezinik utzi genion horri.

Parte-hartzea, batik bat, komunikatzaileen aldetik izan da anitza. Mahai inguruetan, ikerketa akademikoa egiten duten irakasleekin batera, sindikatuetatik antolakuntza esperientziak eta bizipenak kontatzera etorritako kide asko egon ziren. Testigantzetako asko lehen pertsona izan ziren: Amazon, CECOSA edota H&Mrenak, esate baterako. Ikerketa akademikoa eta esperientzia sindikalak elkarren ondoan, elkar aberastuz.

Eta, hirukoa! Autokonplazentzian erori gabe, esango nuke kongresuan jorratu diren gaiak oso askotarikoak eta benetan interesgarriak izan direla. Maila teorikoan batzuk, praxian oinarrituta besteak; Euskal Herriko txoko desberdinetakoak, Quebec, Katalunia edota Galizakoak. Antolakuntza esparru industrialak, enpresa multinazionalak, zaintzen esparrua, azpikontrata, sektore feminizatuak, arrazializatuak, etxebizitza sindikatuak, auzo antolakuntza esperientziak...

Kongresuaren arrakastaz harago bere balioa azpimarratu nahi dugu. Batetik, dagoen ikerketa eta sindikatu parte hartzaileen kezka, hausnarketa eta lorpenak ikusarazi dituelako. Bigarren, parte hartu dugun eragile desberdinen arteko elkar ezagutza indartu duelako. Eta, azkenik, sindikalismoaren gaiari dagokion merezimendua eskaini diolako eta etorkizuneko ikerketa ildoak sendotu edo pizteko aitzakia eman duelako. ■

Manu Robles-Arangiz Fundazioko kide Aiala Elorrietak 'Lana eta Sindikalismoa XXI. mendean' kongresuan emandako hitzaldiaren laburpena

Antolakuntza, borroka eta garaipenak garbikuntzako soldata arrakalaren aurka

"Emakumeak zarete, horixe da tokatzen zaizuen"; "Soldata txikiagoetatik abiatzea gauzen eboluzio naturala da". Horrelakoak entzuten dituzte emakume langileek negoziazio mahaietara soldata arrakalaren gaia daramatenean. Naturala? Hego Euskal Herriko soldata arrakala, %25 ingurukoa izanik, nola izan liteke naturala! Kontakizunaren ardatz nagusia Bizkaiko Epaitegietako garbikuntza sektoreko langileek 2022an egin zuten 65 eguneko greba izango da.

Aurreko esperientzia eta garaipen sindikalek, zorua ematen diote gatazkari

Ez da greba isolatu bat. Estrategia baten parte da. Greba jakin honen aurretik beste batzuk egon ziren, eta ostean baditugu esperientzia gehiago. Langile asanbladatan, aurreko grebetako bizipenak eta kontakizunak lehen pertsona kontatzea oso lagungarria da, langileak jabetzeko eta boteretzeko.

Eta, noski, aurreko garaipenak lagungarriak dira negoziazio mahaian ere. Esaterako, Bizkaiko Epaitegietako garbitzaileen kasuan, aurretik Gipuzkoako garbiketakoek egindako greba.

Balio bereko lana

Nola eraman negoziazio mahaira arrakalaren gaia? Zein ebidentzia erabil daitezke beste aldearen aurrean? Partzialtasun maila handiagoa, behin-behinekotasun maila handiagoa, kategoria baxuagoak, ordezkapenik eza eta antzerakoak eramaten dira negoziazio mahaira, soldata arrakala ezabatu beharra justifikatzeko. Berebizikoa da konparaketa bat egitea, arrakala hori bistaratuko duena, eta horretarako funtsezkoa da balio bereko lanaren ideia. Balio bereko lanaren ideiak ordainsari berdina jasotzeko eskubidea gordetzen du, ez soilik lanpostu berbera den kasuetarako, baizik eta lanpostu ezberdinak izan arren,

lan horien balioa berbera den kasuetarako.

Langile azpikontratatuak: administrazio publikoak erantzule

Zerbitzuak azpikontratatzeko joera estrategia politiko baten barruan kokatzen da, 80ko hamarkadako korrante neoliberalaren barruan. Euskal Herrian, administrazio publikoek, hautu hori hartu zuten. Azpikontratazioak berarekin dakarren lan balditzen prekarizazioarekin lotuta, sindikatuak interpelazio zuzena egiten dio administrazio publikoari. Eta, noski, baita soldata arrakalaren erantzule gisa ere. Administrazio publikoa zerbitzu askoren kontratugilea da, eta arduradun politikoek erabakitzen dute zerbitzu bat azpikontratatu den edo ez, eta zein baldintzatan emango den (prezioa) eta zein pliego ezarriko diren (partzialtasuna, esaterako) edota zein enpresa pribatu egingo den esleipenaren jabe.

Partzialtasuna

Soldata arrakalaren kontzeptua zer den azaltzen den kapituluan, kontzeptuaren dimentsio desberdinak bistaratu ditugu. Zalantzarik gabe, azpikontratazioarekin batera, partzialtasuna da arrakala honen alderdi nabarmena da. Zerbitzuak azpikontratatu dauden kasuetan, partzialtasun horren kausa, administrazio publikoak ezarritako pliegoak izan daitezke.

Antolakuntzarako Tresnak: erresistentzia-kutxa, ekipoa, boteretze prozesua

Bizkaiko Epaitegietako garbikuntzako langileek behin baino gehiagotan azpimarratu dute: langileek eta afiliatuek sindikatuaren tresnak zeintzuk diren ezagutu behar dituzte. Eta tresna horiek ezagutu eta bizitzen dituzten heinean, aurrerapausoak ematen direla antolakuntzan. Epaitegietako grebaren kasuan ere, erresistentzia kutxa ezinbesteko tresna izan zen hitzarmenaren hobekuntzan inplikatu ahal izateko. ■





ELAk Comeco Gráfico Norte errotatibaren Enplegu Erregulazio Espedientea salatu du

ELAk Vocento taldeak aurkeztu duen Enplegu Erregulazio Espedientearen aurkako demanda jarri du. Espediente horren bidez Vocento taldeak Comeco Gráfico Norte enpresako 57 langile kaleratu ditu. Comecoko langileek 66 egun daramatzate greba mugagabea, enplegua eta errotatibaren bideragarritasuna defendatzeko. Vocento Taldeak *El Correo*, *El Diario Vasco* edo *Mundo Deportivo* bezalako egunkariak inprimatzen ditu errotatiba horretan.

ELAk uste du Vocentoren erabaki honen asmoa lan kargak eta enplegua taldeko beste enpresa batzuetara deslokalizatzea dela; hori ez da soilik bidegabea, legez kanpoko ere bada. Aurrekoarekin bat etorritz, ELAk defentsa juridiko eta sindikala planteatu du, langileen eskubideen aurkako eraso argi gisa ulertzen duenaren aurka.

ELAk egiaztatu du kontsulta-aldian enpresak ezin izan duela behar bezala justifikatu neurri traumatiko honen arrazoia. Gainera, sindikatuak egiaztatu du enpresa talde horrek sistematikoki urratu duela langileen grebarako eskubidea.

ELAk enpresari eskatu dio berriz azter dezala kaleratzeko erabakia eta ados dadila enplegua eta errotatibaren bideragarritasuna bermatuko dituen negoziazioarekin, kaleratze traumatikorik gabe. Horrela bakarrik amaituko da lan gatazka.

Las trabajadoras de AMVISA, en huelga indefinida desde el 18 de noviembre

Las trabajadoras del servicio de atención al cliente AMVISA (Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz) están en huelga indefinida desde el 18 de noviembre. Las trabajadoras de esta empresa privada municipal reivindican ampliar la plantilla, jornadas completas y estabilidad en los puestos de trabajo.

ELA denuncia que, lejos de abordar una solución al conflicto, el ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha sustituido de manera ilegal a las huelguistas, vulnerando así el derecho a la huelga, un hecho denunciado ante la Inspección de Trabajo. El seguimiento de la huelga está siendo total y sólo está trabajando la persona designada en servicios mínimos para determinadas tareas encomendadas por el Gobierno Vasco.



ELA denuncia el acoso judicial que está sufriendo el euskera en las administraciones públicas

ELA denuncia un nuevo capítulo de acoso judicial en las administraciones públicas con relación al euskera. Una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco considera que los requisitos sobre el euskera son "desproporcionados" en una OPE de la Diputación de Bizkaia.

ELA ve muy grave que el derecho a la lengua vasca esté siendo vulnerado, ya que el conocimiento del castellano es obligatorio en todos los puestos de trabajo, y según esta sentencia el euskera no puede tener el mismo status. En esta situación, el conocimiento del euskera se concibe como un factor discriminatorio, al contrario que cualquier otro conocimiento o condición.

Tras este tipo de denuncias se esconden impulsos euskarafobos por parte de sectores judiciales, políticos y sindicales que quieren imponer la hegemonía absoluta del castellano y que adoptan una posición beligerante contra el euskera.

Asimismo, ELA recuerda que existe un acuerdo entre Euskalgintzaren Kontseilua, ELA y LAB que tiene como objetivo de euskaldunizar

la Administración Pública en un plazo de 15 años con el objetivo de garantizar unos conocimientos mínimos en todos los puestos de trabajo, ya que solo así se garantiza que se pueda recibir el servicio en euskera y que las y los trabajadores puedan trabajar en euskera. Este camino es una garantía de derechos, no se construye en contra de nadie, y a su vez, se plantean vías y recursos para que las y los empleados públicos que actualmente trabajan en las administraciones y que no tienen conocimiento de euskera se puedan formar.

Justiziak onartu du ELAk Eusko Jaurlaritzaren aurka jarritako demanda aurrekontuetan langileen baldintzak ez negoziatzeagatik

ELAk prozedura judizialari ekin zion uste duelako Eusko Jaurlaritzak urratu egin dituela askatasun sindikalerako eta negoziazio kolektiborako eskubideak, lan baldintzak aldebakarrez eta sindikatuekin negoziatu gabe ezartzean. Orain, Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiak onartu egin du ELAk aurrekontu proiektuari dagokionez Eusko Jaurlaritzaren aurka jarritako helegitea. Sindikatuak salatu zuen ez zirela sektore publikoko lan baldintzak negoziatu 2025eko aurrekontu proiektua onartu aurretik, legeak agintzen duena urratuz.

Orain demandaren ibilbide judiziala hasiko da; ELAk eskatuko du aitortzea Eusko Jaurlaritzak, legean ezarritakoaren arabera, sindikatuekin negoziatu ditzala soldadak eta enplegua. ELAren iritziz, gobernuak askatasun sindikalerako eta negoziazio kolektiborako eskubideak urratu zituen, eta hauek berrezarri egin behar ditu.



Emilio Inda Aranzabal hil da, Deba eskualdeko militante ezaguna

Abenduaren 13an Emilio Inda Aranzabal hil zen Aretxabaletan, 77 urte zituela. Urte askotan sindikatuko kide izandako Luis Miguel Saenz Legarda-Ereñok, Huitik, honako agur mezua idatzi du omenaldi gisa.

“Goian bego Emilio Inda Aranzabal. Lagun mina, militantea, baina, batez ere, abertzalea eta solidarioa. Horrenbeste kontu ditut esateko zaila egiten zaidala nondik hasi erabakitzea. Edonola ere, ez nau kezkatzen. Izan ere, nork ez du ezagutu Emilio Inda ELAn eta, batez ere, Deba Eskualdean?”

Emilio bezalako militante gutxi izango dira horrenbeste ordu egin dituenik gure egoitzetako pareten artean, beti gertu, afiliatuak artatu eta gomendiorik onena eskaintzeko. Abenduaren 11n bertan izan zen azkenengoz Arrasateko egoitzan.

Unión Cerrajerako ordezkari nekaezina izan zen Emilio Inda, Julian Balantzategi moduko militanteekin batera. Gauza ugari esango nituzke berataz, baina ezin guztiak hemen adierazi.

Klandestinitatetik irten berri etorri nintzen Arrasatera 1978an, orduan zabaldu ginen ELAtik Debagoieneko enpresa askotara, eta gertutik bizi izan genuen 80. hamarkadako krisia ere. Emiliok Alekoop-eko sala handi batean ELAren proiektua eta nahiak azaltzea eskatu zidan. Berria izanik, beldur pixkat ere eman zidan, baina Emilio alboan izanik aurrera egin genuen eta pozik irten ginen handik, aretoa gazteez gainezka ikusita. Orduetik milaka borrokatan ibili ginen elkarrekin, Emiliok sekula ez baitzuen kale egiten.

Azken aldian, urtean behin behintzat bazkari ederra egiten genuen orduko eta gaurko militanteek Aretxabaletan, azkena urrian bertan izan zen.

Bukatu nahi dut Emilio Indari eskerrak ematen pertsonalki eskainitako guztiagatik, baina bereziki goraipatu nahi dut ELAri emandako guztiagatik. Nik lagun handi bat galdu dut, baina ELAk militante handi bat galdu du. Agur eta ohore, Emilio”.



AFEDE, GABONETAKO BENETAKO GRINCH-A

Theodor Seuss Geisel idazle eta marrazkilaria Grinch izeneko pertsonaia sortu zuen 1957. urtean, Gabonak gorroto zituen izakia. Urteekin Grinch-a Gabonen ikurretako bat bihurtu zen, makina bat komiki, liburu, marrazki eta filmetako protagonista izanik.

Grinch-ak ez ditu Gabonak gogoko, eta AFEDEk langileen lan baldintza duinak ere ez. Horregatik Antsoaingo jostailu dendako langileak greban daude. Negozioa oso errentagarria izan arren, bertan lanean ari diren hiru emakumeek Lanbidearteko Gutxieneko Soldata kobratzen dute, urtean 1.900 ordu baino gehiago lan eginda.

Greban dauden langile hauek AFEDEri argi utzi nahi izan diote eurak izan direla Gabon jai hauen benetako Grinch-ak. Horretako, ELAren webgunean ikusgai dagoen bideo dibertigarria grabatu zuten, Mariah Carey abeslariaren Gabonetako kanta ospetsua bertsionatuz. Bideoak dagoeneko milaka ikustaldi izan ditu. Ikusi eta zabaldu!



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129