

# Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical  
Ekaina · Uztaila 2025 Junio · Julio | Nº 258 Zenb.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

## Langileria antolatuta gizartea eraldatzeko prest!

La propuesta del nuevo Comité Ejecutivo  
logró el 90,37 % de los votos, por lo  
que Mitxel Lakuntza será el secretario  
general los próximos cuatro años



LANGILERIA ANTOLATU,  
GIZARTEA ERALDATU  
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

36. KONGRESUA 2025



# “No hay democracia si no se respeta nuestro derecho a incidir en política”

## > Landeia

La propuesta de Comité Ejecutivo obtuvo el 90,37 % de los votos en el XVI Congreso Confederal que ELA celebró los días 2 y 3 de junio en Bilbao. Por lo tanto, Mitxel Lakuntza será de nuevo el secretario general durante los próximos cuatro años. Un congreso que ha servido para poner en valor tanto la tarea del sindicato como su proyecto sindical ►



ELA celebró los días 2 y 3 de junio su XVI Congreso Confederal en el Palacio Euskalduna de Bilbao. Un congreso que sirvió para, entre otras muchas cuestiones, analizar el trabajo realizado los últimos cuatro años, debatir la hoja de ruta para el próximo cuatrienio, elegir un nuevo Comité Ejecutivo o para actualizar, 50 años después, los Principios del sindicato.

### **Mitxel Lakuntza reelegido como secretario general**

Mitxel Lakuntza volverá a ser el secretario general de ELA los próximos cuatro años. Así lo decidieron las y los 736 congresistas que participaron en el Congreso. La propuesta de Comité Ejecutivo que encabezaba Lakuntza recibió 629 votos, el 90,37 %. Por su parte, hubo 37 votos en contra (6,75 %), 18 votos en blanco (2,58 %) y 2 votos nulos

(0,28 %). Un apoyo que demuestra la cohesión interna del sindicato.

En total, son tres las novedades que recoge la nueva Comisión Ejecutiva: Ane Bilbao Alzelai (Servicios Jurídicos), Luis Fernández Centeno (Sindicalización. Militancia. Actos confederales) y Unai Oñederra Egaña (Formación. Iparralde. Estrategia soberanista). Estas tres personas sustituyen a Xabi Anza, Amaia Aierbe y Joseba Villarreal. Los dos primeros dejan el Comité Ejecutivo tras llegar a la edad máxima para tener cargos de dirección, y Villarreal tendrá otras responsabilidades en el sindicato a partir de ahora.

### **“ELA ha ganado la batalla sindical”**

En su primer discurso tras ser reelegido secretario general, Lakuntza quiso poner en valor la

tarea del sindicato, y denunció que si no se respeta el derecho de sindicatos y otros agentes sociales a incidir en política, no hay democracia.

“Solo se aceptan las opiniones y la actividad de los agentes sociales y sindicales que están de acuerdo con el sistema, y a quienes estamos fuera de ese consenso nos cuestionan nuestra legitimidad. No habrá democracia si no se respetan los derechos básicos de los sindicatos y de otros agentes sociales, incluido el derecho a incidir en política; eso tiene otro nombre, y no se llama democracia”.

### **En contra de los falsos relatos**

El reelegido secretario general quiso aprovechar el cierre del Congreso para desmontar y denunciar algunos falsos relatos que quieren construir contra ELA. “Se dicen y ►



escriben muchas falsedades sobre nuestro sindicato. No es cierto que el conflicto sea un objetivo en sí para ELA; cuando la patronal o los gobiernos ponen buenos contenidos sobre la mesa, este sindicato firma. Cuando Aitor Esteban dice que con ELA no se puede llegar a acuerdos, queda en evidencia su desconexión con la realidad vasca: ELA es el sindicato que más convenios firma, con mucha diferencia: en 2024, más de 250 convenios, por ejemplo. Y son los mejores convenios, como demuestran las estadísticas oficiales”.

Lakuntza tiene claro del por qué de estos falsos relatos. “Ese falso relato lo construyen porque no entramos en el marco que fijan gobiernos y patronal, pero lo que no quieren aceptar es la solidez de un sindicato con 104.000 personas afiliadas; eso es lo que no pueden soportar. Y

precisamente a eso hemos venido a este congreso, a hacer aún más fuerte al sindicato”.

Pese a las adversidades y falsos relatos, Lakuntza destacó que ELA ha ganado la batalla del modelo sindical, añadiendo que la foto del diálogo social es la foto de un fracaso.

“ELA es el primer sindicato de este país, y ahí reside nuestra legitimidad y nuestra fuerza, la que la clase trabajadora nos otorga cada día. ELA ha ganado la batalla del modelo sindical; la foto del llamado diálogo social es la foto de un fracaso; a pesar del dinero público que se reparte, no pueden ocultar una realidad: de esas mesas, ni en Navarra ni en la CAPV, no ha salido nada beneficioso para la clase trabajadora”.

“ELA ha logrado, gracias a su modelo de contrapoder y a la confrontación

con la patronal, importantes victorias para reducir la precariedad, más y mejores convenios”.

### “Otra política es necesaria”

En este contexto, y mirando hacia el futuro, Lakuntza subrayó que ELA seguirá luchando por los intereses de la clase trabajadora, emplazando a una izquierda que, considera, no puede conformarse con acuerdos mediocres.

“ELA va a seguir defendiendo el derecho a decidir de este pueblo, incluidas las competencias plenas en legislación laboral y seguridad social, por ejemplo. Y con ello, necesitamos garantías de que los acuerdos se cumplen y de que el euskera supera su situación de inferioridad legal frente al castellano. En coherencia, ELA no aceptará meros cambios cosméticos del

actual estatus político, y no dará por bueno cualquier acuerdo, lo firme quien lo firme; en este debate tiene que participar la ciudadanía, y ELA va a impulsar que la clase trabajadora pueda sacar adelante sus objetivos e intereses”.

En este sentido, el secretario general de ELA recordó que “otra política es necesaria en las instituciones, empezando por la izquierda, una izquierda que haga frente a la derecha, que no se conforme con acuerdos mediocres, y que defienda alternativas transformadoras, trabajando con las organizaciones sociales; esta colaboración, poniendo en el centro a la clase trabajadora, es la que defiende ELA”.

### La importancia de la militancia

*Langileria antolatatu, gizartea eraldatu. Más sindicato, más vida.* Ese ha sido el lema del XVI Congreso Confederal. Y ese será el principal reto de ELA los próximos cuatro años: organizar a la clase trabajadora para transformar la sociedad. Una de las herramientas para avanzar en ese camino es la militancia, otro de los puntos importantes en la intervención del secretario general.

“En ELA hay un sitio para todas las personas que quieran pelear. No sobra nadie. Un sindicato militante no tiene techo”. Desarrollando esta idea, Lakuntza señaló que “una persona militante tiene un punto de vista colectivo y además adopta un compromiso; va más allá de sus intereses personales, supera el individualismo avanzando hacia lo colectivo; ser militante es una actitud, pero no hay una sola forma de ser militante, ni se mide con la disponibilidad absoluta; las militancias deben ser diversas e inclusivas”.

“Necesitamos más poder sindical en cada centros de trabajo, y más influencia política; trabajamos para ello, y el salto decisivo solo se logrará con más militancia; no hay nada más importante en los próximos cuatro años”. ■

## BATZORDE ERAGILE BERRIA

- **Mitxel Lakuntza Vicario (Iruña, 1976):** Idazkari Nagusia.
- **Amaia Muñoa Capron-Manieux (Aix-En-Provence, 1974):** Idazkari Nagusiaren Albokoa. Nazioartea.
- **Ane Bilbao Alzelai (Gasteiz, 1993):** Zerbitzu Juridikoak.
- **Luis Fernández Centeno (Iruña, 1973):** Sindikalizazioa. Militantzia. Ekintza konfederalak.
- **Leire Gallego López de Goikoetxea (Gasteiz, 1989):** Genero berdintasunerako politikak. Ekintza soziala. Migrazio politikak.
- **Iván Giménez Gil (Iruña, 1976):** Komunikazioa.
- **Pello Igeregi Santamaría (Sopela, 1981):** Negoziazio kolektiboa. Lan osasuna. Euskara.
- **Alazne Mantxola Mintegi (Legazpi, 1988):** Diruzaintza.
- **Aitor Murgia Esteve (Berango, 1988):** Azterketa bulegoa. Politika sozialak. Ingurumena.
- **Unai Oñederra Egaña (Donostia, 1973):** Prestakuntza. Iparraldea. Estrategia suberanista.
- **Leire Txakartegi Iramategi (Ondarru, 1973):** Antolakuntza.
- **Ane Miren Zelaia Arieta-Araunabeña (Durango, 1989):** Afiliazioa. Hauteskunde sindikalak. Kudeaketa sistema. Genero Ekitaterako Plana.



# “Greben ondorioz, ELAk sinatu ditu lan hitzarmen gehien eta akordio onenak”

Bilboko Euskalduna Jauregian bildu ziren ELAko ordezkariak erabateko babesak eman zioten Batzorde Eragileak aurkeztutako kudeaketa txostenari

Kongresuek etorkizunari begira sindikatuak izango dituen helburu eta lan-ildoak zehazteko balio dute. Baina, hurrengo urteei begiratu aurretik, ezinbestekoa da azken urteetan egindakoa aztertzea. Hain zuzen, hori da Kongresuko lehen mugarririk: atzera begira jarri eta azken Kongresutik egindakoaren inguruan hausnartzea.

Hiru izan ziren Kudeaketa Txostena aurkezteaz arduratu ziren lagunak: Mitxel Lakuntza, Amaia Muñoa eta Alazne Mantxola. Federazioetako eta eskualdeetako arduradunek ere parte hartu dute eztabaidan. Bilboko Euskalduna Jauregian bildu diren ELAko ordezkariak erabateko babesak eman zioten Batzorde Eragileak aurkeztutako kudeaketa txostenari.

## Lorpen handiak azken 4 urteetan

Negoiazio kolektiboak tarte handia hartu zuen Kudeaketa Txostenaren aurkezpenean. Azken lau urteetan ELAk makina bat oztopori aurre egin behar izan diela aitortu zuen Mitxel Lakuntza idazkari nagusiak, baina mezu baikorra luzatu nahi izan zuen. Esaterako, urteotan lortutako lorpen handiak.

“Patronalak hitzarmen ugari blokeatuta zeuzkan. Gainera, hainbat sektore eta enpresetako prekaritateari inflazio altua gehitu zaio. Baina, arazoak arazo, oztopoei



aurre egitea lortu dugu. Datuei erreparatu besterik ez dago. ELAk sinatutako hitzarmenek beste sindikatuak sinatutakoak baino baldintza hobeak bermatzen dituzte. Esate baterako, 2023an, ELAk sinatutako hitzarmenetan batez besteko soldata igoera %5,76koa izan zen, ELAk sinatu ez zituen hitzarmenetan, aldiz %4,17koa. Albiste hau are hobea da sektore feminizatuak kontuan hartzen baditugu; ELAk sinaturiko hitzarmenetan emakumeen batez besteko soldata igoera %7tik gertu geratu zen”.

Lakuntzak argi du honen zergatia. “Ez da kasualitatea ELA izatea hitzarmen

gehien eta hobeak sinatzen dituen sindikatua. Zentzu honetan, grebaren indarra nabarmendu nahiko nuke. Datuei erreparatuta, 2023an deitutako greba-egunen %80,54 ELAk antolatu zituen EAEn –Nafarroan ez dago datu ofizialik–. Horregatik ELAk sinatutako hitzarmenek beste sindikatuak sinatutakoak baino baldintza hobeak bermatzen dituzte. ELAk hitzarmen gehiago eta hobeak lortzen ditu greba egiteko gaitasuna duelako”.

Lorpen handiak izan dira, baina oraindik lan handia geratzen da aurretik. Hala aitortu zuen Lakuntzak. “Sektore asko oraindik blokeatuta daude. Nafarroan zein EAEan.



Sektore publikoan eta Nafarroako gobernuaren ardurapean dauden sektoreetan blokeoa edo gutxiengoan sinatutako akordioak dira nagusi, hezkuntza publikoarekin gertatu den bezala”.

### **ELA, hitzarmen gehien sinatzen dituen sindikatua**

EAJko buruzagi Aitor Estebanek berriki adierazi du ELAk ez duela gaitasunik akordioetara heltzeko. Lakuntzak argi utzi nahi izan zuen adierazpen horiek gezur hutsa direla. “ELA da hitzarmen gehien sinatzen dituen sindikatua. Batez beste urtero 250 hitzarmenetik gora. Arazoa da Eusko Jaurlaritzak ez duela ELAren akordiorik bilatzen, badakielako gehienetan sindikatu merkeagoak aurkituko dituela”.

Horregatik, ELAren zilegitasuna azpimarratu nahi izan zuen idazkari nagusiak. “Hau ere demokrazia da, demokrazia zuzena. ELA berriz aurkeztu da hauteskunde

“ELA consigue más y mejores convenios porque tiene capacidad de huelga. En 2023, el incremento salarial medio en los convenios firmados por ELA fue del 5,76%, mientras que en los convenios no firmados por ELA fue del 4,17%”

sindikaletara eta berriz ere irabazi ditu”. Datuak izan zituen lagun: ELA da Euskal Herriko sindikatu nagusia, eta %35,79ko ordezkartza du Hego Euskal Herrian. EAEn, %40tik gorako ordezkartza du eta Nafarroan %23tik oso gertu dago.

### **Emakumeak, afiliazio hazkundearen oinarria**

ELAko diruzain Alazne Mantxolak azken urteetan afiliazioan eta hauteskunde sindikaletan egindako lanaz mintzatu zen. Pozik agertu zen egindako lanarekin. “Afiliazioan goranzko bilakaera izan dugu. ELAren afiliazioa hazi egin da:

2021etik gaur arte sindikatuak 3.234 afiliatu gehiago ditu”. Mantxolak bereziki azpimarratu nahi izan zuen emakumeen hazkundera; izan ere, kongresu arteko hazkunderaren %98,82 emakumeena da. Hau da, afiliazioaren hazkunde garbia 3.234 afiliaturena da; emakumeen hazkunde garbia, 3.196.

### **ELA, lehen sindikatua**

Hauteskunde sindikaletako emaitzekin ere pozik agertu zen. Izan ere, Hego Euskal Herrian ordezkartza handiena duen sindikatua da. 2024ko abenduan, Bizkaia, Araba, Gipuzkoa eta Nafarroako ordezkartza

%36 zeukan; guztira, 9.568 ordezkari, duela lau urte baino 901 gehiago. Hemen ere aipagarria da ordezkari berrien artean emakumeen pisua %65ekoa dela.

### **Mobilizazioak eraso neoliberalaren aurrean**

Ez dira urte errazak izan langile klasearentzat. Horregatik Amaia Muñoak txalotu egin zuen kongresu arteko epean Euskal Herrian mobilizazioek nabarmen egin dutela gora. “ELA harro dago kontrabotere esparru honen parte izateaz”.

ELA langile prekarioenen ondoan dagoen sindikatua dela berretsi zuen Muñoak, eta, hain zuzen, sektore prekarioenei begira ELAk landutako proposamena ekarri nahi izan zuen gogora. “ELAk gutxieneko soldata proposamen berria landu du: Barne Produktu Gordinaren %65 izatea; 1.795 euro 2024ko kalkuluan. Hau da, gutxieneko soldata sortutako aberastasunera lotzea nahi dugu”.

“ELA tiene 3.234 afiliados y afiliadas más que en el anterior congreso. Este crecimiento tiene que ver con la decisión estratégica de ser el sindicato de las personas más precarias. Las mujeres y las personas migradas han sentido que ELA es una herramienta eficaz para cambiar sus condiciones de vida”

Euskal Herria ez da munduan isolatuta dagoen irla bat. Horregatik nazioarteko abaguneaz ere mintzatu zen Muñoa. Izan ere, nazioartean gertatzen diren gauza asko gurean ere berebiziko eragina dute, ezinbestean. “Bost mehatxu nagusi daude une honetan nazioartean: desberdintasun sozialak; aldaketa klimatikoa; gerrak; migrazio politikak eta ultraeskuinaren gorakada”.

Nola ez, Palestinaren aurkako genozidioari tarte berezia eskaini zion. Gogor salatu zuen Europar Batasunak Estatu Batuekiko

duen menpekotasuna eta erabaki minimoak hartzeko erakutsi duen gaitasun falta. “Oinarrian interes ekonomikoak daude, enpresa pribatuen negozioak babesteko grina, Euskal Herriko enpresenak barne”.

Baina, kanpora begiratzeaz gain, Euskal Herrira ere begiratu nahi izan zuen Muñoak. Gauzak honela, langile eta herritarren eskubideak bermatzeko, estatus politiko berriaren eztabaida irekitzea eskatu zuen. “Ez dute parte hartzea sustatu nahi; ez dute eztabaida ireki nahi”. ■





## MISMOS PRINCIPIOS, PERO RENOVADOS

El primer día del Congreso concluyó con un acto donde siete militantes de ayer y hoy –Mikel Lizarralde, Elisa Rodríguez, Nerea Berrikano, Hilaria Vianeke, Cristina Ortiz de Guinea, Víctor Castañares y Andoni Valcuende– desgranaron lo que ELA ha sido, es y será. Un acto sencillo, pero de gran valor simbólico. ELA quiso aprovechar el XVI Congreso para actualizar los principios aprobados en III Congreso, celebrado en Eibar en 1976. ELA ha trabajado durante el último año y medio en la actualización de su Declaración de Principios, aprobada originalmente en 1976. Aquella declaración fue en su momento una revisión del acta fundacional y los primeros estatutos del sindicato (1911), estableciendo los rasgos esenciales que aún hoy definen a ELA: un sindicato vasco, abertzale, socialista, independiente y financiado por su afiliación.

Sin embargo, aquellos principios reflejaban su contexto histórico, tanto en su contenido como en su lenguaje. En las casi cinco décadas transcurridas, ELA ha experimentado una evolución profunda, y sus principios deben reflejar esa transformación.

Esta nueva Declaración, que obtuvo un apoyo unánime, sintetiza de manera clara y accesible los valores, objetivos y modelo sindical que ELA ha consolidado a lo largo de los años. Recoge las luchas feministas, ecologistas, internacionalistas y de clase, así como la apuesta por una Euskal Herria soberana y euskaldun. Se trata de un texto que proyecta una visión a largo plazo, que actualiza y refuerza la identidad colectiva de ELA. En definitiva, estos nuevos principios explican qué es ELA hoy, qué defiende y hacia dónde quiere ir, con el objetivo de fortalecer su identidad y compartir sus valores tanto dentro como fuera de la organización.



# “En ELA asociamos la soberanía con el bienestar y las necesidades de la gente”

La Ponencia aprobada por el Comité Nacional, es decir, el programa que resume los objetivos y las líneas estratégicas del sindicato para los próximos cuatro años, tuvo un apoyo unánime

La segunda jornada del Congreso comenzó con el debate de la Ponencia. Cuatro fueron las personas encargadas de presentarla: Amaia Muñoa, Leire Txakartegi, Aitor Murgia y Pello Igeregi. **Amaia Muñoa** centró parte de su discurso en hablar de soberanía y lo que significa esta palabra para un sindicato de clase como ELA. Muñoa subrayó que la soberanía es una práctica

política cotidiana que debe estar en manos de la ciudadanía, de la clase trabajadora y del pueblo. “En ELA asociamos la soberanía, inevitablemente, con el bienestar y las necesidades de la gente”.

Analizando la coyuntura actual, Muñoa señaló que ELA ha llegado a una conclusión: el futuro de Euskal Herria no se puede construir en los

marcos establecidos por España y Francia. “La unilateralidad no es deseable, pero hoy por hoy es la única vía realista para cambiar la correlación de fuerzas. No estamos hablando de un conflicto abierto o heroico; estamos hablando de recuperar la capacidad política, dejando de una vez por todas de vivir en la ficción de la bilateralidad”.

**Leire Txakartegi** habló sobre organización, es decir, de “nosotras mismas, de nuestras carencias y fortalezas, para que el sindicato sea lo más eficaz posible en defensa de los derechos de las y los trabajadores. Los objetivos y líneas de trabajo que se recogen en el apartado organizativo son de largo plazo, no se agotan en un plazo de cuatro años. Afiliación, impulso de elecciones sindicales, celebración de juicios, sindicalización u organización de militancia... Aunque lo estamos haciendo en el día a día, siempre tendremos cosas que mejorar porque somos exigentes con nosotras”.

Por ello, dejó claro cuáles serán las prioridades. “Empezaré por las bases: afiliación y elecciones sindicales, porque somos conscientes de que son imprescindibles para garantizar nuestra autonomía sindical y empezar a construir poder sindical en los centros de trabajo. También será responsabilidad de todos seguir fomentando la militancia, poniendo en marcha planes y acciones concretas: desde la confianza colectiva, creando y alimentando espacios de participación, reconociéndose y cuidándose mutuamente y ofreciendo la formación y el apoyo necesario”.

**Aitor Murgia** analizó la situación socio-económica de Euskal Herria. “En Euskal Herria estas crisis múltiples se han desarrollado en un contexto caracterizado por décadas de aplicación de políticas neoliberales. Estas políticas, impulsadas por los principales partidos que han gobernado el país, han fomentado la desregulación de las condiciones de trabajo y han abierto la puerta a los abusos de las empresas”.

“También han rechazado gravar progresivamente las rentas altas, las rentas de capital y los beneficios empresariales, así como impulsar políticas redistributivas eficaces. Además, han mantenido una escasa inversión pública en servicios básicos como sanidad, educación, vivienda, protección social y política industrial, mientras que han apostado por la

subcontratación y privatización en sectores clave como los cuidados profesionalizados. Mientras que desde el último congreso las grandes corporaciones (Iberdrola, BBVA, Kutxabank, etc.) han aumentado sus beneficios, las y los trabajadores han estado inmersos en un proceso de empobrecimiento con una clara pérdida de capacidad adquisitiva”.

Por su parte, **Pello Igeregi** analizó la situación de la negociación colectiva. Para ello, explicó la estrategia de ELA para los próximos cuatro años. “Frente a gobiernos y patronales que quieren construir un mundo laboral sobre la precariedad, la clase trabajadora sólo puede responder

con una estrategia de conflicto.” En este contexto, aludió a una conclusión que ha sido ratificada una vez más desde el último Congreso. “Todas las buenas noticias de los últimos cuatro años han venido como consecuencia de la huelga. Nosotras reivindicamos la épica de la lucha porque es la única épica eficaz para cambiar la cruda realidad que nos quieren imponer. No vamos a pedir perdón por convocar huelgas, ¡estamos orgullosos! Enseñar los dientes a quienes oprimen a las y los trabajadores es una alegría, hacer frente a quien te paga el sueldo es una gozada y los próximos cuatro años en este sindicato vamos a seguir disfrutando muchísimo”. ■

## SOBERANIA, GUTXIENeko SOLDATA ETA MILITARISMOA ERE AZTERGAI

Nazio Batzordeak aurkeztutako ponentzia testu mardula da. Normala da, sindikatuak hurrengo urteetan jarraituko duen bide-orria zehazten baitu. Baina Ponentzia proposamena onartzen denetik Kongresura bitartean hamaika gauza gertatu litezke. Horregatik Kongresuan hiru ebazpen eztabaidatu eta bozkatu ziren, azken hilabeteetan puri-purian egon diren eta sindikatuak garrantzia berezia eman nahi izan dien gaiak.

**Ane Zelaia** *Hego Euskal Herrian subiranotasun eta justizia sozialeko esparru berri baterantz izeneko ebazpena aurkeztu zuen.* Zelaia azpimarratu zuenez, ELA Euskal Herriko lehen sindikatua da, eta horregatik sindikatuaren ardura da Euskal Herriaren eskubide sozial, laboral, kultural eta politikoak bermatzeko tresna eraldatzailea izatea.

**Leire Gallegok** Lanbidearteko Gutxieneko Soldata Gasteizko eta Iruñeko Parlamentuen bidez finkatu ahal izatea aldarrikatzen duen ebazpena aurkeztu zuen. Jakina denez, eskumen hori Estatuarena da orain. “Mundu osoan, gutxieneko soldata kohesio sozialerako eta aberastasuna banatzeko tresna bat da”, azpimarratu zuen Gallegok.

Hirugarren ebazpena **Ivan Gimenezek** aurkeztu zuen. Gimenezek ELAko Europako belizismoaren eta eskalada militarren aurka duen konpromisoa berretsi zuen. “Belizismoaren gorakadak demokrazia eta langile klasea arriskuan jartzen ditu”, salatu zuen.







# “Palestinak iraungo du”

Yaser Arafat Karaeen sindikalista palestinarraren hitzaldia Kongresuko unerik hunkigarrienetakoa izan zen

Kongresu bat gauza serioa da, norbera bere buruari begiratzeko unea. Lau urterik behin egiten den hitzordua, sindikatuaren jarduna ulertzeko ezinbesteko tresna. Baina Kongresua ere beste hamaika gauza dira. Bea Clownekin barre egiteko momentua da, Rafa Ruedaren kantuen bidez Gabriel Aresti oroitzekoa, Imanol Ituiño magoarekin gozatzekoa, Arima Soulen musikarekin dantzatzekoa, Errobi taldea omentzekoa, Kitturekin batera abestekoa...

Euskal Herri osotik eta atzerrik datozen lagunekin egoteko unea ere bada kongresua. Hamaika izan ziren Kongresuan bidelagun eduki genituen sindikatu eta eragileak. Kongresuan

parte hartu zuten ELAko kideek txalo zaparrada eskaini zieten bi egunez gurekin egon ziren ordezkariak. Baina, batez ere, Palestinako Langileen Sindikatuen Federazio Nagusiko kide **Yaser Arafat Karaeen** parte hartzeak piztu zuen arreta.

Herrialdea bizitzen ari den egoera krudela azaldu zuen Yaser Arafat Karaeenek. “Palestinatik nator. Han odola dario oraindik, eta Gazako Zerrendan, Zisjordanian —bereziki Jeninen, Nour Shams, Tulkarem, Balata, Al-Far’a... kanpamentuetan— eta okupatutako lurralde guztietan gure herriaren aurkako garbiketa eta genozidioak ez du etenik. Okupazio israeldarrak bere genozidio eta garbiketa etnikoarekin jarraitzen du”.

Hamarkadak dira Israelek, mendebaldeko herrialdeen babesarekin, Palestinaren aurkako genozidioa hasi zuela. Baina, oztopoak oztopo, Saadek mezu argia luzatu zuen: ez dute etsiko. “Gure lurraldean geratuko gara, ez gaitu desplazamendurik ezta genozidiorik geldiaraziko”.

Hitzaldi hunkigarria izan zen. Kosta zitzaien Saadi bere parte hartzea amaitzea. Hunkituta zegoen. Hunkituta Palestina bizitzen ari den egoera azaltzeak eragindako minagatik, eta hunkituta behin eta berriz jaso zituen txalo eta babes oihuengatik. “Palestinak jarraituko du, okupazioa desagertu egingo da” esanez amaitu zuen. Hala bedi. ■

*Mi deseo no cabe en tu armario*

**Bisexualitatea  
ere ba** **DA**

**ELA**

**EUSKAL SINDIKATUA**

# “Despiden y cierran fábricas para seguir forrándose”

Ioritz Mendiguren denuncia la actitud de la multinacional Arcelor Mittal y destaca que los expedientes de las plantas de Legasa y Agurain no están justificados

> Gorka Quevedo

Últimamente se ha convertido en un clásico de esta revista analizar empresas o multinacionales que presentan medidas traumáticas contra las y los trabajadores sin que haya ninguna justificación económica o laboral para ello. En este caso hablamos de la multinacional Arcelor Mittal y, más en concreto, de lo que está sucediendo en las plantas de Legasa y Agurain.

Hablamos de un *modus operandi* que se repite una y otra vez: Multinacionales con grandes beneficios anuales, carga de trabajo y proyectos industriales viables pero que proponen despidos o el cierre de alguna de sus plantas para, precisamente, seguir aumentando sus ganancias.

## Despidos y cierres no justificados

El 11 de abril Arcelor Mittal presentó un ERE que afecta a los centros de trabajo de Legasa (Navarra) y Agurain (Araba) y que supondría el despido de 40 personas. **Ioritz Mendiguren**, miembro de la federación Industria Eta Eraikuntza, destaca que conviene analizar con perspectiva el expediente presentado por Arcelor Mittal y que hay que valorarlo dentro de un espectro más amplio del que suponen las plantas de Legasa y Agurain.

“Hace más de 15 años que Arcelor viene adoptando medidas que siempre van en la misma dirección: ir poco a poco, mediante la destrucción



de empleo, hacia el cierre de algunas plantas. Es un proceso de años en el que no siempre han actuado de un modo, digamos, más tradicional. Es decir, abrir un expediente y anunciar el cierre de una fábrica. En algunos otros casos lo que están haciendo son cierres a más largo plazo. Para ello van buscando, por ejemplo, lo que podríamos denominar ‘salidas voluntarias’, siempre entre comillas. El objetivo es que cada vez haya menos empleo en esas plantas; las vacían de trabajadores y trabajadoras, les quitan carga de trabajo y cuando han logrado su objetivo, anuncian el cierre”.

“No hay más que analizar los datos. En poco más de 15 años se han destruido miles de empleos en las plantas de Arcelor Mittal en Euskal Herria. La pérdida de empleo ha sido constante. Toda esta situación es consecuencia del recorrido que han tenido las diferentes medidas adoptadas por la dirección”.

## Legasa y Agurain son rentables

Ioritz Mendiguren denuncia que todos estos despidos y cierres de plantas no están justificados de ninguna manera. “En las mesas de negociación no lo exponen así, pero a nosotros dentro de otros espacios nos han dicho claramente que estas medidas vienen de ‘arriba’, es decir, que son decisiones organizativas adoptadas por la multinacional dentro de su forma de operar. Es decir, reconocen que los diferentes expedientes y despidos no son consecuencias de necesidades concretas de tal o cual planta. Esto deja claro que, en este caso concreto, las plantas de Legasa y Agurain son rentables, que la multinacional tiene capacidad para mantener e, incluso, subir inversiones y producción. Sin embargo, las decisiones que toman van a la contra, es decir, destruyen empleo y centros de trabajo en función de sus intereses”.



“Los expedientes de los ERE de Legasa y Agurain –añade– están llenos de incongruencias e incoherencias, porque ni ellos mismos son capaces de justificar las medidas contra el empleo que pretenden adoptar. Y no las pueden justificar porque no tienen nada que ver con la realidad”.

### **Pueden, pero no quieren**

Ioritz Mendiguren tiene claro donde hay que incidir a la hora de analizar la realidad de esta multinacional: Arcelor Mittal tiene capacidad para invertir en las plantas de Euskal Herria, pero no quiere. Ese es el núcleo del problema. “Las últimas plantas que Arcelor Mittal ha cerrado en Euskal Herria han sido otra planta de este grupo en Agurain y la de Zumarraga. Lo que vemos es que tienen establecidas unas fórmulas para que la gente vaya dejando poco a poco las empresas. Hablo, sobre todo, de fórmulas para jubilaciones, medidas para acordar salidas con diversas indemnizaciones económicas... Lo que están consiguiendo es que de una manera discreta, casi sin que la gente se dé cuenta, cada vez haya

menos empleos. Es como si buscaran una muerte dulce de esas plantas. Así se han destruido cientos de empleos aquí los últimos años”.

### **Reconocimiento a la labor de ELA en Agurain y Legasa**

Ioritz Mendiguren destaca el trabajo de la gente de ELA en Arcelor Mittal, y aplaude la labor que están realizando las y los delegados del sindicato en las plantas de Legasa y Agurain. En la planta alavesa los tres delegados de la empresa son de ELA; en Legasa, ELA cuenta con un delegado, mientras los otros dos son de UGT. “No es fácil luchar contra un expediente de regulación de empleo, y menos si analizamos la actitud de otros sindicatos, como es el caso de UGT en la fábrica de Legasa. Los sindicatos estatales han jugado un papel colaboracionista con la empresa en los procesos de cierre y despidos que han llevado a cabo, y esta vez no ha sido diferente”.

“En este caso, traído el caso aquí, la situación es la misma. La actitud de UGT es la que suelen tener en este tipo de situaciones: desmovilizar a la gente, trasladar a la gente que

la empresa tiene argumentos para adoptar las medidas que propone, decir que los planteamientos del ERE están justificados... Lo que le dicen a la gente es que si nos movilizamos la empresa responderá y que lo que hará será poner encima de la mesa peores condiciones que las que ha puesto hasta ahora. Es lamentable, pero así es como funcionan”.

### **Emplazamiento al Gobierno de Navarra**

Tampoco está siendo fácil la relación con el Gobierno de Navarra. “Hemos solicitado en diferentes ocasiones al Gobierno de Navarra reuniones para poder hablar del tema y proponer diferentes medidas. Es habitual leer en prensa a diferentes responsables del Gobierno de Navarra decir que defienden el empleo y la industria. Pero luego lo que vemos es que cada vez hay un conflicto real se colocan de parte de la empresa. No han respondido a las peticiones de reunión de ELA, y lo que hicieron fue llamar directamente a UGT y reunirse con ellos, dejándonos al margen, pese a saber que en este conflicto tenemos mayoría absoluta”. ■



# “Dezepziotik alternatibara igaro behar dugu”

EAEko Hezkuntza Publikoko irakasleen akordioak eragindako dezepzioaren aurrean, aurrera begira jartzeko unea dela uste du Hezkuntzako arduradun Miren Zubizarretak

## > Gorka Quevedo

Maiatzaren 9an LAB, Steilas, CCOO, UGT eta Interinoak Taldea sindikatuak EAEko Hezkuntza Publikoko irakasleen lan baldintzak arautzen dituen akordioa sinatu zuten Hezkuntza Sailarekin. Hainbat aste igaro dira akordiotik, eta ELAk hezkuntzan duen arduradun Miren Zubizarretak lehen egunean egindako hausnarketa berresten du. “Akordioak ez ditu grebalariei eskaera tronkalak jaso: ez dago ratio hobekuntzarik ezta desburokratizaziorako, behin-

behineko enplegua egonkortzeko ezta langileen lan-osasuna bermatzeko neurririk ere. Gainera, ez du eros-ahalmena berreskuratzen ezta giza-baliabide hobekuntza nahikorik bermatzen”.

Zubizarretak azpimarratzen duenez, sinadurak dezepzioa eragin du irakasle askorengan. “Akordioaren aurretik irakasleak itxaropentsu zeuden, ziur zeuden greba eta mobilizazioen bidez gauzak mugituko zirela. Mentalizatuta zeuden ordura arteko greba dinamikak jarraituko

zuela eta ezarritako helburuak beteko zirela, Sukalde eta Garbiketan lortu zen bezala”.

Azken asteetan ELAk batzarrak egin ditu ikastetxeetan, irakasleekin hitzarmenaren edukiak eta gabeziak partekatzeko. ELAk egiaztatu du langile asko ez daudela pozik hitzarmenarekin. “Langile askok aitortu digute ziurgabetasuna sentitzen dutela sinatutako hitzarmenaren gabezien aurrean. Batzarretan parte hartu duten lagunek berretsi dute hitzarmena

ez sinatzeko erabakia, akordioak grebalarien eskaera nagusiak jasotzen ez dituela iritzita”.

### Eta orain, zer?

Agerikoa da, beraz, akordioak sortu duen dezeptzioa. Baina, hori esanda, aurrera begira jartzeko ordua heldu dela uste du Miren Zubizarretak. “Nola gainditu dezakegu etsipen hori? Hori da orain geure buruari egin beharreko galdera. Gure jendearekin bildu behar dugu, hausnartu, eta, batez ere, hurrengo borroketarako ondo prestatu. Horretarako langilego antolatu eta kohesionatu bat behar dugu, hurrengo borrokek bestelako amaiera bat izan dezaten”.

“Hori da batzarretan behin eta berriz errepikatzen ari garen mezua. Saretu beharra daukagu, antolatu. Hitzarmenak ezinegona sortu du, eta sindikatuak formulak landuko ditu prozesu horretan erantzunik gabe geratu diren edukiak lortzeko eta eskola publikoak dituen gainerako arazoei erantzuteko”.

Hauteskunde sindikalen egutegia jarraituz, 2027ko martxoan Euskal Autonomia Erkidegoko irakasleek euren ordezkariak aukeratu beharko dituzte. Aldizkari honen 21. orrialdeko taulak jasotzen duen bezala, ELA gero eta indartsuagoa, hitzarmenen edukiak are eta hobeak dira. Izan ere, ezin dugu ahaztu egungo hitzarmena 2028an iraungiko dela, eta eduki berriak askoz lehenago hasi beharko direla prestatzen.

“Borroka honek ez du izan nahi genuen amaiera”, dio Zubizarretak. “Baina, hori esanda, argi utzi nahi dugu borrokak merezi duela. Eta argi dugu ere hurrengo borrokek are gehiago mereziko dutela. Orain gure lana etorkizunera begira jartzea da, hurrengo hilabeteetan edo urteetan etorriko diren borroka berri horiek ondo prestatzea. Uste dut lan ona egiten ari garela, eta horrek bere emaitzak emango dituela. Hitzarmenaren sinadurak etsipena eragin du, baina orain gure ardura da egoera iraultzea eta dezeptiotik alternatibara igarotzea”. ■



## Huelgas en la Educación Pública: Aún así, ¡Luchar merece la pena!

Miren Zubizarreta

Es momento de conclusiones en la Educación Pública, y también de aclarar cuestiones calladas por el bien de la huelga. En ELA empezamos hace un año a hacer asambleas en las escuelas, a compartir la lectura del sindicato, a recoger necesidades y a reunir firmas en favor de un ciclo de movilizaciones. Las relaciones con el resto de sindicatos y las huelgas vinieron después. Los contenidos mínimos que compartimos entonces con las plantillas no los hemos conseguido del todo y, sin embargo, luchar merece la pena.

Nos hemos acostumbrado al autoritarismo del Gobierno Vasco, no así a la actitud que Steilas y LAB tuvieron cuando comenzamos a organizar las movilizaciones. Nos traían propuestas cerradas y trabajadas conjuntamente.

No dejaban otra opción que aceptar lo impuesto en aras de las movilizaciones o trasladar los desacuerdos a los trabajadores y trabajadoras. Y, sin embargo, luchar merece la pena.

Para superar la desconfianza entre los sindicatos, propusimos al resto de sindicatos concretar totalmente las reivindicaciones y acordar los logros imprescindibles para la firma. Ese consenso debía servir para construir confianza entre sindicatos y para que las plantillas tuvieran claro desde el principio por qué iban a pelear, así nos lo han pedido también en las asambleas. Steilas y LAB prefirieron tener reivindicaciones generales e indefinidas, para después poder valorar lo que es bueno o malo sin un mínimo compromiso previo con las plantillas. Pretendieron prohibirnos hablar en asambleas fuera de ▶

un guión cerrado por su parte. En algunos momentos hemos sentido que necesitaban la sigla de nuestro sindicato para representar la unidad sindical, para que luego gestionaran la negociación a su antojo. Y, sin embargo, luchar merece la pena.

### Cuatro prioridades

El ejemplo extremo lo tuvimos el 24 de marzo. En la mesa de negociación ELA y CCOO estuvimos mirándonos a la cara durante muchas horas (porque no había nadie más en la supuesta mesa de negociación), mientras hasta las dos de la mañana Steilas y LAB negociaban a escondidas con el Departamento. ELA también convocaba la huelga al día siguiente, pero no nos dieron ninguna explicación. Parecía que nuestra única misión era hacer uso de nuestra capacidad de huelga para que pudieran negociar sin tenernos en cuenta. Nos utilizaron. Es habitual que haya reuniones bilaterales con las patronales, pero nunca habíamos recibido un trato de este tipo, ni se le había dado a las plantillas este trato, en vísperas de una huelga. Y, sin embargo, la huelga merece la pena.

ELA estableció desde el principio cuatro prioridades: situar la temporalidad real por debajo del 8%, reducir las cargas de trabajo mejorando ratios y haciendo frente a la burocratización, recuperar el poder adquisitivo y mejorar la salud laboral frente a los riesgos psicosociales. En concreto, salvando las distancias, solicitamos lo que ELA acordó en la cocina y la limpieza de la Educación Pública. El acuerdo no responde a esas prioridades, y, sin embargo, luchar merece la pena.

El resto de sindicatos y el Departamento vasco de Educación han acordado hacer una trampa estadística para ocultar la temporalidad y han hecho desaparecer las personas eventuales que, a su juicio, no son estructurales, aunque suponen alrededor del 25% de la plantilla. Se ha pactado un cambio puramente estético de ratios, con la reducción de un alumno en toda la primaria y en infantil



cuando se crean grupos de edades diferentes, y a falta de medidas concretas para hacer frente a la burocratización, se ha creado una comisión; eso sí, se ha conseguido reducir el número de horas lectivas. Además de los incrementos salariales impuestos por Madrid para el profesorado, por primera vez en 15 años habrá incrementos adicionales, pero la recuperación del poder adquisitivo no se ha dado y en los próximos años no se ha garantizado que no se vuelva a perder más. Y las medidas para mejorar la salud laboral han sido muy superficiales, 14 técnicos de prevención seguirán trabajando para atender a más de 27.000 personas. ELA no ha firmado el acuerdo porque faltan estos contenidos y el profesorado ha demostrado que estaba dispuesto a seguir luchando. Y, sin embargo, luchar merece la pena.

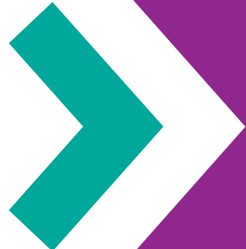
### Esta lucha merecía un final mejor

Luchar merece la pena. Porque por primera vez en los últimos 15 años hemos conseguido cambiar la propuesta de condiciones de trabajo

que el Departamento ha querido imponer y les hemos obligado a negociar de verdad. Ha merecido la pena porque ha habido algunos logros parciales, pero no hay acuerdo histórico. En ELA nos enorgullece haber dado lo mejor para que sea una lucha memorable. Los trabajadores y las trabajadoras también tienen motivos de orgullo, porque la lucha en muchas escuelas ha servido para reforzar la organización de las plantillas, y eso puede servir para seguir luchando escuela a escuela. ELA está dispuesta a colaborar en las luchas por hacer frente a los problemas que se plantean en las escuelas, además del debate de las condiciones de trabajo. ELA está dispuesta a luchar por cambiar el modelo de educación segregadora, por hacer frente a la mercantilización de las escuelas, por avanzar en la euskaldunización del alumnado, por luchar por una digitalización a favor del alumnado y el profesorado... Porque aunque los trabajadores y las trabajadoras merecían seguir luchando y ELA considera que esta lucha merecía un final mejor, la lucha ha merecido la pena, y las siguientes luchas la merecerán aún más. ■



# HUELGAS EN LA EDUCACIÓN PÚBLICA



## POR QUÉ HAY LOGROS AQUÍ Y NO ALLÍ?

## ALGUNAS CLAVES...

### > COCINA Y LIMPIEZA

#### REPRESENTACIÓN

ELA 33% (primera fuerza)

#### FIRMANTES

Todos los sindicatos

#### DÍAS DE HUELGA

14 días de huelga (4 en 2025 + 10 en 2022 para conseguir la consolidación, convocadas sólo por ELA)

### > REIVINDICACIONES

#### CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO

- Temporalidad real al 8%
- Concurso de méritos garantista para la consolidación
- Una OPE con 55 plazas mientras el convenio esté en vigor.

#### MEJORA DE RATIOS

- Un 17% de mejora de ratios para el personal de cocina.
- Bajada de 100 m y mejoras adicionales para el personal de limpieza.

#### RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

- Subida del 9% para las cocineras en 2025.
- Subida del 7% para el personal de limpieza en 2025.
- Subida del 0,06% en la ropa de trabajo.

#### PLAN DE REJUVENECIMIENTO

- Posibilidad de reducción y acumulación de un tercio de jornada a partir de los 60 años.
- Jubilándose a los 65 años, posibilidad de dejar el trabajo presencial con 63 años y 4 meses.
- Contrato de relevo

#### REDUCCIÓN DE JORNADA

- Jornada anual: Personal de cocina 108 horas menos/personal de limpieza 120 horas menos. 1472 horas anuales en los dos casos.
- El personal de cocina 190 días de trabajo anuales.

### > PROFESORADO

ELA 20% (tercera fuerza)

Todos los sindicatos salvo ELA

9 días de huelga

- Tasa de temporalidad por encima del 30%
- Sin medidas para consolidar al personal temporal.

- No hay una bajada generalizada de ratios: En Primaria y en Educación infantil en caso de agrupamiento de alumnado de diferentes edades (excepto 2-3 años), reducción de un sólo alumno/a.
- Escaso incremento de recursos humanos.

- 7% de subida entre los años 2025-2028.
- Mejora de algunos pluses.

- Posibilidad de reducción y acumulación de un tercio de jornada a partir de los 60 años.
- Posibilidad de reducción de media jornada a partir de los 65 años.
- Sin posibilidad de acumular las dos opciones.
- Sin contrato de relevo

- Educación infantil y primaria: una hora lectiva menos en el curso 25/26 y dos horas menos en el curso 26/27.
- Descenso de horas lectivas condicionado en Educación Secundaria.

### > HAURRESKOLAK

ELA 17% (tercera fuerza)

Sólo LAB

2 días de huelga

- Tasa de temporalidad por encima del 30%
- Sin medidas para consolidar al personal temporal.

- No hay medidas concretas en el convenio: se ha dejado para más adelante la negociación.

- Una subida del 0,12% para la ropa de trabajo

- Sin mejoras respecto a lo vigente.
- Contrato de relevo en el aire.

- Jornada laboral: 100 horas menos/1470 horas anuales
- 200 días de trabajo anuales.

## ...Y ALGUNAS CONCLUSIONES CLARAS

1. ELA firma si los contenidos principales tienen respuesta
2. Hay huelgas en sectores donde ELA es la primera fuerza
3. Cuando hay **huelgas** se consiguen las reivindicaciones
4. Habrá que negociar los **próximos convenios**; y el próximo curso tendremos que pelear por los contenidos que han quedado pendientes en los convenios...



LANGILERIA ANTOLATU,  
GIZARTEA ERALDATU

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# Cuando el árbol no deja ver el bosque (de la precariedad)

La plantilla de Enviser, contrata del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el mantenimiento de parques, jardines y del anillo verde de la ciudad, lleva en huelga indefinida desde el 26 de marzo para lograr un convenio propio que acabe con la precariedad laboral que sufren



## > Gorka Quevedo

La plantilla de Enviser, subcontrata del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el mantenimiento de parques, jardines y el anillo verde, se encuentra en huelga indefinida desde el 26 de marzo. Hartos de la precariedad laboral –la plantilla actualmente se rige por un convenio estatal con salarios que rozan el SMI y jornadas eternas–, ha decidido decir basta y luchar por un convenio de empresa.

**Andoni Castro**, responsable de Zerbitzuak en Gasteiz, denuncia que la plantilla lleva más de un año reivindicando iniciar conversaciones para lograr un convenio colectivo propio, cosa que, hasta ahora, ha sido imposible. “Por ello, –añade– no nos han dejado otra opción que convocar huelga indefinida, porque no estamos dispuestos a seguir bajo un convenio estatal con salarios de miseria”.

Las y los trabajadores de Enviser –ELA tiene 3 de los 5 delegados y delegadas del Comité de Empresa– están realizando numerosas movilizaciones para socializar su situación. En este contexto, están contentos con el apoyo recibido por parte de la ciudadanía. Sin embargo, tal y como denuncia Andoni Castro, estamos ante un conflicto en que tienen que lidiar con múltiples factores e intereses en contra: empresa, Ayuntamiento e, incluso, Gobierno Vasco.

“A día de hoy, la empresa no ha mostrado voluntad real de llegar a un acuerdo. En las reuniones mantenidas la propuesta ha sido una subida de un 3% anual, alrededor de 43 euros brutos al mes. Además, se escuda en que su única posibilidad de mejora de los salarios es aplicarla al finalizar el contrato que mantiene con el Ayuntamiento, es decir, en enero de 2028. No podemos olvidar que hablamos de salarios que apenas superan el SMI”.

Castro denuncia que el Ayuntamiento tampoco está haciendo mucho en pos de lograr un acuerdo. “El gobierno municipal tardó 42 días en recibir al comité de huelga y solo lo



hizo tras ser solicitado por la plantilla en Pleno Municipal. Y las pocas veces que hemos estado su respuesta ha sido que poco pueden hacer para solucionar un problema que han provocado sus propias políticas de privatización y subcontratación. Tenemos la sensación que la propia empresa tiene más poder que el Ayuntamiento”.

Pero, además de Enviser y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, el propio Gobierno Vasco se ha involucrado de un modo u otro en el conflicto: el 16 de junio decretó unos servicios mínimos que, en opinión de Andoni Castro, están injustificados.

“Creemos que esos servicios mínimos no están justificados, y, además, creemos que vulneran el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la huelga. Justifican su decisión con informes sobre riesgos de incendios o incidencias en el tráfico. Conviene recordar que no se trata de un servicio esencial y que en huelgas similares en servicios de mantenimiento de parques y jardines, el propio Gobierno Vasco nunca ha impuesto servicios mínimos. Hablamos incluso de en casos de conflictos más largos que el actual de Gasteiz. Y, por cierto, no deja de ser curioso que ahora se considere

esencial un trabajo castigado con condiciones de trabajo muy precarias”.

Por ello, Castro considera que estamos ante una estrategia conjunta del Ayuntamiento, la empresa y el propio Gobierno Vasco para intentar acabar con la huelga por la fuerza, en lugar de facilitar la búsqueda de un acuerdo.

### Impacto visible

Sin embargo, pese a todas las dificultades, Andoni Castro está convencido de que las y los trabajadores de Enviser lograrán su objetivo: un convenio colectivo propio que garantice condiciones laborales dignas y salarios suficientes.

“No hay más que dar un paseo por Vitoria-Gasteiz para darse cuenta de que la huelga está teniendo un evidente impacto. Por mucho que intenten tapar la realidad amplias zonas verdes de Gasteiz están en un estado silvestre. La plantilla está fuerte, animada y cohesionada. Estoy convencido que con la lucha de la plantilla y la movilización ciudadana conseguiremos presionar a los responsables del conflicto para que encuentren una solución”. ■

## UGAOKO LOREZAINAK ERE GREBAN

ELAk greba mugagabea hasi du Garbialdi azpikontratutako enpresak kudeatzen duen Ugaoko (Bizkaia) lorezaintza eta kale garbikuntzako zerbitzuan. Plantilla osatzen duten bederatzi langileei Bizkaiko garbiketa eta lokalen hitzarmena aplikatzen zaie, hitzarmen prekarioa; lan baldintzak nabarmen hobetuko dituen enpresa hitzarmena aldarrikatzen dute. Maiatzaren 26an ELAk hilabeteko grebara deitu zuen, baina negoziazioetan aurrerapausorik ez dagoela ikusita, ELAk greba mugagabea deitzea erabaki du.



**Unai Martinez.**  
Industria eta Eraikuntza federazioko  
idazkari nagusia

# Bridgestone: Justizia saihesteko trikimailu zaharra

**A**zkenaldian euskal enpresa askotan kaleratze kolektiboak ari dira mahai gainean jartzen. Kasu bakoitzak analisi berezia eskatzen du, baina testuingurua betiere berdintsua da. Rajoyren gobernuak 2012an ezarri zuen lan-erreformak erregulazio-espeditenteetako kontrol administratiboa kendu zuen; prozesua arindu zuen, kaleratzeko zergatiak erraztuz; enpresei aukera eman zien espeditentea aldebakarreko erabakiz irekitzeko, eta kaleratzea bera merkatu zuen.

Hau da, enpresak bultzatu zituen kaleratzeak merke eta azkar egitera, eta administrazioak erabaki horiek ezin zituen mugatu. Gainera,

jakinik halako egoeretan lantalde antolatuak beren enpleguaren alde mobilizatzeko prest izango zirela, erabaki horiei aurre egiten dien jendea zigortu eta kriminalizatzeko legea ere egin zuten. Ordutik hona Madrilen izan diren zenbait gobernuak bere buruaz esan dute "historiako progresistenak" zirela, baina Rajoyren erreforma indarrean da aipatutako gai guztietan.

Horrenbestez, langileen ordezkariak testuinguru horretantxe izaten dira kaleratzeak iragartzen zaizkienean; gidoia hau izan ohi da:

1. Zuzendaritzak aldeaz aurretik bere helburuak definituta ditu: zenbat langile kaleratuko dituen

eta horrek eragingo dion kostu ekonomikoa.

2. Enpresak prozesu bati ekiten dio zeinetan "fede ona" agertu behar duen, eta malgutasunez jokatzen duela pentsarazteko bere posizioa nolabait egokituko du. Esaterako, haren helburua bada 200 lagun kaleratzea, espeditentea irekitzean kopuru handiagoa emango du, azkenean helburu horretaraino jaisteko.
3. Prozesuan zehar enpresaren helburua da ordezkarien gehiengoak espeditentea onar dezan lortzea, horrela epaileek ez baitute egoera aztertuko, ez eta erabakiko ere ea zergatiak

## 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**

benetakoak diren. Sinadura lortzeko mezu bat emango du: Langileek ulertu behar dute akordiorik ez badago ondorioak are okerragoak izango direla; kalteordainak txikiagoak, etab.

Eraso hauen aurrean sindikatuek bi jarrera har ditzakete: batzuek uste dute enpresaren erabakiak ontzat eman behar direla eta komeni dela kaleratzeak adostea. Enpresako arduradunek badakite kaleratzeen kontsulta aldia bukatu aurretik sindikatuokin akordioa iritsiko duela. Hori bai, negoziazioa antzeztu beharra dago, bai baitakite sindikatu horiek ez dutela auzitara joko edota negoziazio epe legeetik haratago ez dutela greba mugagaberik hasiko. Horixe gertatu da Bridgestonen. Enpresa honek aurtengo lehen hiru hiletan 464 milioi euroko etekinak pilatu ditu, baina apirilaren 1ean Basauriko eta Kantabriako Puente San Migueleko lantegietan 546 kaleratze iragarri zituen; CCOO-k, UGTk eta BuB-k hilabete eta erdiren buruan 420 langile kaleratzea adostu zuten. Guk, ordea, ez dugu prozesurik onartzen negoziazioa itxura hutsa denean eta langileak xantaiaren eta etsipenaren menpe jarrita bozkatzera behartzen dituztenean.

Lehentasuna da kaleratzeak egiteko asmoa dutenen plangintza aldaraztea. Mobilizazioak hasten ditugu, enpresei kaleratzeek eragin diezaiketenean kaltea baino handiagoa eragiteko asmoz (produkzioan, emaitza ekonomikoetan zein irudi onean) eta borroka judiziala prestatzen dugu, kaleratzeak indargabetzeko arrisku legala sortuz. Izan ere, soilik orduan, enpresak ziur ez dakienean langileak kaleratzeko modurik izango ote duen, hasten



Es prioritario modificar la planificación de quienes han decidido ejecutar los despidos. Es necesario activar movilizaciones que vayan a generar un daño mayor a las empresas que los propios despidos (daño productivo, económico o reputacional) y preparar una lucha judicial generando el riesgo legal de anular los despidos. Solo cuando la empresa no sepa si podrá despedir a la plantilla se avendrá a negociar de verdad, bien evitando despidos, bien mejorando sustancialmente las indemnizaciones.

baita benetako negoziazioa: ondorioz, kaleratzeak ekiditen dira edo kalteordainak asko hobetzen zaizkie langileei.

Duela zenbait urte ELAk lantalde espezializatu bat sortu zuen kaleratzeei aurre egiteko; prozesu bakoitzean ikasitakoa baliatzen da langileak gero eta hobeto

defenditzeko. Mobilizazioa, greba eta talde juridikoaren lana medio emaitza onak bildu ditugu. ELAk lanpostuak bermatzen ditu, borrokatzeko animoa ematen du eta, batez ere, kaleratzeko xedea duen legediari aurre egiten dio. Ez dezala inork espero ELAk langileen kaleratzean laguntzea; sindikatu hau beti jarriko da lanpostuaren alde borrokatzen direnen aldamenean. ■

# Trantsizio ekosoziala negoziazio kolektiboan txertatzen

ELAk argi du ezin dela bidezko trantsizio ekosozial bat egin sektore horietako langileak alde batera utzita

> Ainhara Plazaola

Krisi ekologikoak eta trantsizioaren beharrak enpleguan eragina izango du epe motzera. Trantsizio ekosoziala langile klasearen eta gehiengo sozialaren interesak lehenetsiz eraiki behar da eta horregatik beharrezkotzat jotzen du sindikatuak borroka hau negoziazio kolektiboaren bidez ere egitea.

- Enpresei informazioa eskatzea: berotegi efektuko gas (BEG) emisioak, hondakinak, energia fosilen eta berriztagarrien erabilera eta ur kontsumoa.
- Hauen egoera hobetzeko planak eskatzea.
- Langileentzako mugikortasun planak eskatzea.
- Erosketa arduratsu berdea eta lokala eskatzea.
- Lantokietako jangeletan elikadura burujabetzan aurrerapausuak eskatzea.

ELA negoziazio kolektiboan trantsizio ekosoziala txertatzen ari da. Sindikatu garen heinean eguneroko ekintza sindikalean ere aurrerapausuak eman behar ditugu beharrezkoa den trantsizio ekosozialean. Arrazoi asko ditugu trantsizio ekosozial justua negoziazio kolektiboaren bidez bultzatzeko.

Sektore asko zeharkatzen ditu krisi ekosozialak eta honek enpleguan eragina izango du. Enpleguan gertatzen diren aldaketek eragin desberdina izango dute sektoreka, batzuk indartuko dira eta beste batzuk murriztu edo desagertu. Eta bidezko trantsizio ekosozial bat ezin da egin sektore horietako langileak alde batera utzita. Trantsizio ekosozial justuaren beharra gero eta argiago dago, langileon lan baldintza eta bizi baldintza egokiak bermatzeko beharrezkoa izango baita. Enpresek trantsizioa berdin-berdin egingo dute. ELAk trantsizio hori langile klasearen eta gehiengo sozialaren interesak lehenetsiz eraikitze borroka egingo du.

Negoizazio kolektiboa da sindikatuaren eguneroko lanean gauzak eraldatzeko dugun tresna. Lantokiz-lantoki eta sektorez-sektore aldaketak bultzatu behar ditugu, negoziazio kolektiboaren bitartez lantokietan trantsizio ekosozialean aurrerapausuak ematea enpleguaren defentsan aritzea baita.

2023tik lanean ari gara trantsizio ekosoziala sindikatuaren eguneroko lanean txertatzen. Iaz aldarrikapen taula bat onartu zen enpresaz enpresa lantzen hasteko eta lan horretan dihardugu oraindik ere. Ondorengo aldarrikapen taula hau lantokietan eskatzen hasiak gara:

Helburua urte bukaerarako 250 enpresetan informazio eskaerak eta aldarrikapen hauek eginak izatea da.

Honekin batera, negoziazio kolektiboan trantsizio ekosozialerako klausulak adosten eta negoziazioetarako plataformetan txertatzen aritu gara. Irekita ditugun edo irekitzearen dauden negoziazio esparru batzuetan, bai sektorialak, bai enpresakoak, trantsiziorako klausulak sartu dira plataformetan. Horretarako langileekin asanbladak egin dira eta klausulak adostu. Dagoeneko martxan dauden

En ámbitos de negociación abiertos o que se abrirán en breve, tanto sectoriales como de empresa, se han introducido cláusulas de transición ecosocial en sus plataformas. Para ello se han realizado asambleas con delegados y delegadas, y se han consensuado las cláusulas para la transición ecosocial



negoziaketa ezberdinetan sartu dira trantsiziorako klausulak, Bizkaiko garbikuntzan eta Gipuzkoako erresidentzietan adibidez. Kolektibitateetako sektorean ere (eskola publikoetako jangeletan) lanketa egiten ari gara etorkizunean izan daitezkeen negoziaketetarako. Hauetaz gain, hainbat sektoretan ere ELAko ordezkariak gogotsu ari dira lanean bakoitzak bere esparruan zein aldaketa edo aldarrikapen egin ditzakeen zehazten trantsizio ekosozialean aurrerapausuak emateko.

Etorkizunean irekiko diren beste negoziaketa esparruetarako ere proposatu dira trantsiziorako klausulak eta horren emaitza da 2026rako negoziazio ororen abiapuntu izango den plataforma orokorrean ere hainbat klausula txertatu direla lehen aldiz. Plataforma orokorrean sartu diren kalusuleetako batzuk hauek izan dira:

- **Informazio eskubidea:** Urtero ondorengo ingurumen informazioa eman behar zaie langileen ordezkariari: berotegi efektuko gasen emisioak, hondakinen kudeaketa, kontsumitutako energia fosila eta berriztagarria, eta ur kontsumoa.
- **Hobekuntza planak exijitzea hainbat arlotan:** Neurgarriak diren helburuekin ondorengo puntuetan hobekuntza neurriak hartu behar ditu enpresak: berotegi efektuko gasen emisioak, hondakinen kudeaketa, kontsumitutako energia fosila eta berriztagarria, eta ur kontsumoa.
- **Karbono urratsa murrizteko planak exijitzea:** Karbono urratsa murrizteko hobekuntza planak egin beharko dira. Planak jaso beharko ditu diagnostikoa, helburuak, neurriak, eta jarraipen eta hobekuntza plana.

- **Mugikortasun planak exijitzea:** Planak jaso beharko ditu: diagnostikoa, helburuak, neurriak, eta jarraipen eta hobekuntza plana.
- **Ingurumen ordezkariak izendatzea:** Ingurumen ordezkaria izendatuko da Ingurumen Baimen Bateratua duten enpresetan. Era berean, ingurumen ordezkaria izendatu ahal izango da beste enpresa batzuetan ere. Ingurumen ordezkariaren betebeharrak ondorengoak izango dira:
  - Ingurumen arloko araudia eta enpresak ezartzen dituen ingurumen arloko politika eta helburuak betetzen diren gainbegiratzea.
  - Ingurumen Baimen Bateratuaren jarraipena, karbono urratsa murrizteko plana edota mugikortasun planaren jarraipena, eta ingurumenaren egoera hobetzeko hartutako beste neurrien jarraipena egingo du.
  - Enpresak Ingurumen Baimen Bateratuak behartuta administrazio publikoari emisioei, hondakinen sorrerari, uraren eta energiaren erabilerei eta istripu larriei aurrea hartzeko neurriei buruz eman behar dion dokumentazioaren kopia jasoko du.

Negoiazio kolektiboaren bitartez trantsizio ekosozialean aurrerapausuak ematea ELAko ordezkariak seriotasun handiz hartu duten erronka da eta emaitzak ikusten hasiak gara. Bestalde, Kongresuan onartu den ponentzian ere trantsizio ekosozialaren beharra azpimarratu da, hurrengo urteetarako lan ildo garrantzitsua izango baita. Trantsizio ekosozial justua langile klasearen eta gizartearen gehingoaren mesedetan izan dadila borrokatzeko konpromisoa hartu dugu eta gure borrokaren parte izango da aurrerantzean ere. ■

## &gt; Aiala Elorrieta

Manu Robles-Arangiz Fundazioak eta Ipar Hegoa Fundazioak elkarlanean antolatu genuen jardunaldia Bilboko Bizkaia Aretoan, eta 150 lagunetik gora bildu ginen. Goizeko pausarako eskatuta genuen kafea motz geratu zen eta gehiago eskatu behar izan genuen! Egun osoko jardunaldian hitzaldi eta ekarpen anitzak jaso genituen, mundu akademikotik, sindikaletik eta mugimendu sozialetik etorritako hizlarien eskutik: gazte mugimenduen ikuspegia, etxebizitzaren arazoa, ekonomia sozial eraldatzailea, legegintzaren aukerak eta mugak, burujabetza prozesuak eta baita nekazaritza eta lehen sektorearen egoerak ere izan zuten tokia. Guztien ekarpenek elkarren osagarri eginez, Hego Euskal Herrirako lanbide arteko gutxieneko soldata propioaren inguruko gogoeta kolektibo eta aberatsa osatu zuten.

**Jule Goikoetxeak** hasiera hasieratik hausnartzen jarri gintuen: emakumeak eta pertsona migratuak kolektibo gisa tratatu ordez, klase frakzio gisa ulertzeko garrantzia nabarmendu zigun. Azaldu zuenez, gutxieneko soldatak langile-klasearen babes soziala handitzen du eta aberastasunaren banaketan eragiten du, bereziki soldata txikiak dituzten sektore feminizatu eta migratuetan. Hala ere, igoeraren ondorio zehatzak faktore politiko eta ekonomikoek baldintzatzen dituzte, hala nola kapitalaren eta lanaren arteko indar-korrelazioek. Horregatik azpimarratu zuen soldata-politikak lurralde bakoitzean erabaki behar direla, tokian tokiko botere harremanekin lotuta baitaude, eta Hego Euskal Herrian subiranotasun politiko eta ekonomiko handiagoa behar dela soldata duinen aldeko borrokan aurrera egiteko.

Oso motibagarria iruditu zitzaidan **Jone Etxeberriaren** hitzartzea. Ekonomia eraldatzailearen ikuspegitik kokatu zuen eztabaida, pitzadura txikien bidez sistema kapitalista heteropatriarkala eraldatzeko aukera gisa ulertuta. Alegia, praktikaren bidez, egunerokoan aritzearen eta sisteman



# Gutxieneko soldata propioaren hamaika abantailak

Maiatzaren 16an Lanbidearteko gutxieneko soldata propioaren inguruko jardunaldia egin zen EHUK Bilbon duen egoitzan

pitzadurak egitearen garrantzia mahaigaineratu zuen hitz gutxitan. Lanbidearteko gutxieneko soldata propioak zaurgarrien dauden gorputzak eta lurralde aniztasuna erdigunean jartzen dituela azaldu zuen, eta aldaketa sozial sakonago baterako bidean kokatu zuen aldarrikapena.

**Endika Alabortek** gutxieneko soldataren inguruko ikuspegi akademiko, politiko eta lurraldekoa landu zuen, neoliberalismoaren testuinguruan kokatuz. Lurralde-mailako gutxieneko soldatak ezartzea defendatu zuen, bizitzaren kostuen arabera egokitzapena ahalbidetzeko. Adibide gisa, Bartzelonako metropoli-eremurako



eta arrazista sakonak berez gainditu. Horregatik, soldataren igoerarekin batera, lan eta immigrazio politikan ere errotiko aldaketak planteatu behar direla aldarrikatu zuen.

Azkenik, **Roser Espeltek**, ELAko Azterketa Bulegoaren eta Negoziazio Kolektiboa eta Industria-politika Bulegoaren lankidetzarekin batera, Hego Euskal Herriako gutxieneko soldataren proposamen zehatza aurkeztu zuen. ELAren planteamenduak orain arteko batez besteko soldataren %60ren erreferentzia gainditzen du eta Barne Produktu Gordina per capita (BPGpc) hartzen du oinarri. Proposamenaren arabera, gutxieneko soldatak BPGpc-aren bi heren (%60-%70 artean) izan beharko luke, aberastasunaren banaketan urrats kualitatiboa eginez: soldaten parteaz gain, kapitalaren irabaziak ere banaketaren parte bilakatuz. Neurri honek 165.000 eta 225.000 pertsona artean izan lezake eragina, nagusiki emakume eta migratzaileak pilotzen diren zerbitzu eta zaintza sektoreetan. Proposamenarekin batera, politika fiskal progresiboagoak, industria-politika iraunkorra eta lanaldiaren murrizketa planteatu ziren, proposamena jasangarri eta eraginkor bihurtzeko.

Gaiak duen garrantzia estrategikoa dela eta, ELAren Kongresura ere eramane zen eztabaida, eta ebazpen berezi bat onartu zen. Ebazpenean, ELAk exijitzen zuen gutxieneko soldata Hego Euskal Herrian erabaki dadila, eta sinadura bilketa, instituzioei presioa egitea eta mobilizazioak bultzatzea erabaki da helburu hori lortu arte. Kongresuan **Leire Gallegok** gogorarazi zuenez: “Mundu osoan, gutxieneko soldata kohesio sozialerako eta aberastasuna banatzeko tresna bat da. Baina Espainiako gutxieneko soldatak ez du funtzio hori betetzen gure herrialdean, hau da, ez du balio hemengo langile asko pobreziatik ateratzeko. Espainiako *Transizioa* delakoak lan-harremanen eredu zentralista ekarri zuen, eta hori Euskal Herriko langileen prekarizazioa sakontzeko erabili da.” ■

egindako ikerketa batek erakusten duenez, gutxieneko soldataren igoerak ez luke enpleguan eragin negatibo esanguratsurik izango, eta aldiz, soldata baxuen erosahalmena nabarmen handituko luke. Euskal Herrian ere, bere ustez, beharrezkoa da egungo estatu-nazioaren marko zentralizatutik haratago joatea eta lurralde bakoitzaren errealitate ekonomiko eta sozialera egokitutako proposamenak lantzea, gatazka sozialaren kudeaketa kontuan hartuta.

### ELAkideen hausnarketak

Ez da helburua egun hartako hitzartze guztiak jarraian laburtzea. Pintzelada txiki batzuetatik abiatuta, egokia iruditzen zait ELAko kideen ekarpenei lekua egitea. **Maider Domingok** genero-ikuspegitik aztertu zuen gaia. Emakumeek eta migratzaileek lan-merkatuan pairatzen dituzten arrakala desberdinak (soldata, pentsio, partzialtasuna, hitzarmen

kolektiboen estaldura...) nabarmendu zituen. Adibidez, EAEko emakumeek gizonekiko 5.780 euroko soldata-arrakala dute urtean, eta Nafarroan 5.926 eurokoa; gainera, emakume migratuen eta bertako gizonen artean, urteko 16.000-17.000 euroko alde handia dago. Negoziazio kolektiborik gabe dauden sektoreetan –emakumeak eta migratzaileak nagusi diren zerbitzu eta zaintza lanetan– gutxieneko soldata askotan sabaia bihurtzen dela azaldu zuen. Horrez gain, emakumeen %59ak 700 eurotik beherako pentsioa jasotzen du, pobrezia-arriskuan jarritz. Hori dela eta, Lanbidearteko Gutxieneko Soldataren igoerak kolektibo horien bizi baldintzak hobetzeko duen garrantzia azpimarratu zuen.

**Xioma Caterin Suazak** migratzaileen errealitatetik aztertu zuen proposamena. Gutxieneko soldataren igoerak bizi-baldintzak hobetu ditzakeela nabarmendu zuen, baina ohartarazi zuen aldaketa horrek ezin dituela egitura kolonial



## ELA logra un nuevo convenio en el comercio textil de Araba que garantiza el poder adquisitivo, además de otras mejoras

ELA, con un 70% de representación, ha firmado un convenio colectivo sectorial para el comercio textil de Araba para los años 2025-2027. El acuerdo recoge incrementos salariales que garantizan el poder adquisitivo. Concretamente, se han conseguido subidas salariales vinculadas al IPC: IPC + 0,6 % para 2025 e IPC + 0,5% para 2026. Tras firmar un convenio a cuatro años para evitar la aplicación del convenio estatal, ahora se han firmado las subidas salariales para los años 2025-2027, además de otras reivindicaciones del sector.



## ELAk lehen enpresa hitzarmena lortu du Caheer Servicios Al Marketing enpresan, lan hobekuntza nabarmenekin

Hainbat urtez Estatuko Birjarpen Hitzarmenaren baldintza eskasak jasan ondoren, ELAk Oionen (Arabako Errioxa) egoitza duen Caheer Servicios Al Marketing-eko lehen enpresa hitzarmena sinatzea lortu du. Coca Cola eta Danone produktuak birjartzeko eta marketineko zerbitzua ematen du Araba osoko supermerkatuetan. Akordioak, besteak beste, soldaten homologazioa lortu du Arabako Elikagaien Merkataritzako Hitzarmenarekin, Estatuko Birjarpen Hitzarmeneko 13.433 eurotik 17.471 eurora igarota, antzinasunaz eta plusez gain. Lanaldiaren murrizketa, osagarrien eta plusen hobekuntzak eta kontziliazio baimenak jasotzen ditu hitzarmenak.



## ELA logra un acuerdo en la construcción de Gipuzkoa con una subida salarial por encima del IPC y reducción de jornada

ELA, con un 74% de representación en el sector, ha logrado un acuerdo para las 14.000 personas trabajadoras del sector de la construcción en Gipuzkoa. El acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años (2025-2028) y se recogen las principales reivindicaciones del sector: reducción de jornada, subida salarial por encima del IPC y el derecho de subrogación. Concretamente, ELA ha conseguido una subida salarial de IPC + 0,9 para 2025, una reducción de jornada de 8 horas, ampliar el derecho de subrogación y prohibiciones en la contratación a través de ETT. ELA destaca, además, contenidos novedosos para avanzar hacia una sociedad más justa. En el convenio se incluyen avances en cuanto a los protocolos de acoso, artículos a favor de las personas LGTBI y el compromiso para realizar planes de euskera en las empresas.

## ELA exige una investigación a fondo de las obras afectadas en Navarra por el 'Caso Cerdán'

A la vista de las profundas implicaciones del informe de la UCO y de la extrema gravedad

de lo que se va conociendo sobre el 'caso Cerdán', ELA exige una investigación a fondo sobre la adjudicación de diversas obras realizadas en Navarra. Cabe señalar que la trama corrupta que se está investigando en estos momentos incluye adjudicaciones que corresponden al Ministerio de Transportes, pero también otras que son entera responsabilidad del Gobierno de Navarra, como la adecuación del Navarra Arena (2017), los permisos para Mina Muga o incluso los túneles de Belate ahora en construcción.



### ELA lamenta la muerte de Angel Jauregi Meñika, Kaiku, delegado de Bizkaibus

La sección sindical de ELA en Bizkaibus lamenta la muerte de Angel Jauregi Meñika, *Kaiku*. La sección sindical destaca que *Kaiku* era una persona "leal, honesta, humilde, trabajadora, fiel, honrada, comprometida, cariñosa, sensata, cercana y de principios. Siempre estaba dispuesto a escuchar, pero también a aportar de manera activa. Era un líder dentro y fuera del puesto de trabajo, un liderazgo que en ELA es reconocido, y que ahonda aún más en el recuerdo. *Kaiku* deja una huella que perdurará siempre a nivel personal y a nivel sindical".



### El TSJPV estima el recurso de ELA y condena al conjunto de las empresas del Grupo Guardian y Autoglas-Parter por el despido improcedente de Autoglas

El TSJPV ha desestimado los recursos presentados por las diferentes empresas y estima el presentado por ELA, declarando la responsabilidad solidaria de las empresas del Grupo Guardian y Grupo Autoglas-Parter Capital a abonar a toda la plantilla de Autoglas OPCO BM S.L las indemnizaciones correspondientes al despido improcedente. La sentencia recibida el 12 de junio confirma el auto que declaró improcedente el ERE de extinción de la totalidad de la plantilla de Autoglas OPCO BM S.L., empresa ubicada en Laudio (Guardian). Se confirma, por lo tanto, que el expediente en Autoglas no estaba justificado.

La sentencia concluye que se trata de un claro caso de fraude para los trabajadores y de mala fe en el período de consultas. La sentencia, por tanto, confirma la relación de las empresas del grupo. ELA valora muy positivamente esta resolución judicial, que refuerza la querella presentada por el sindicato contra las referidas empresas del Grupo Guardian y Grupo Autoglas-Parter.

### ELA logra un acuerdo de fin de huelga que mejora las condiciones laborales en el Polideportivo de Barakaldo

El acuerdo alcanzado en el polideportivo de Barakaldo por ELA, que ostenta la representación de dicho centro, y la empresa EMTESPORT recoge un incremento salarial –salario base– de 1.000 euros anuales en 2025 y un 2,5% adicional en el 2027, las 1.592 horas de jornada para 2026 y un acuerdo de vacantes para paliar la precariedad que sufre el sector. Se trata de un acuerdo firmado después de más de un año de huelga en el que la plantilla ha sufrido servicios mínimos abusivos y que ELA ha recurrido mas de 10 veces, en las que el TSJPV le ha dado la razón.



Ezker eskuin, Joseba Villarreal, Xabi Anza eta Amaia Aierbe

# EMOZIOZ BETETAKO AGURRAK

**E**Laren XVI. Kongresu Konfederala berezia izan zen Joseba Villarreal, Xabi Anza eta Amaia Aierberentzat. Izan ere hirurek agur esan zieten Batzorde Eragilean zituzten ardurei. Xabik eta Amaiak adin kontuak direla eta sindikatuan zituzten ardurak utzi dituzte; Josebak, bestelako ardurak izango ditu sindikatuan hurrengo urteetan. Hirurek agur esateko aukera izan zuten, norbera bere erara.

Amaia Aierbek aipatu zuen ez zela "agur bat militantziari, ez eta sindikatuari", oraindik ere sinetsita dagoelako mundua aldatu daitekeela, "elkartasunez eta antolakuntzaz". Amaia 36 urtez egon da ELAn, ardura ezberdinetan, eta argi du "merezi izan duela", jaso duena eman duena baina askoz gehiago izan delako. Hamaika lagunez gogoratu zen bere agurrean, baina, bereziki, "etxekeetaz".

"Sindikalista zoriontsu bat izan naiz". Hala hasi zuen bere parte hartzea Xabi Anzak. ELAn aritzea eta militatzea "naturala" izan dela aitortu zuen, "langileen semea izanagatik berez zetorren gauza". Anzaren ustez gauza gutxi daude munduan ELAn militatzea baina ederragoak. Horregatik, atzoko, gaurko eta biharko ELAkideak izan zituen gogoan.

Mario Benedetti poetaren hitzekin amaitu zuen bere hitzaldia, "batzuetan soilik poetek asmatzen dutelako sinisten eta sentitzen duguna esaten".

*La consigna es vivir al margen de ellos o en medio de ellos, con la paciencia que solo tienen los pueblos.*

*La consigna es joderles el proyecto, seguir siendo nosotros y ser parte de esa linda tribu que es la humanidad*

Azkenik, Joseba Vilarrealek bertsotan agurtu zituen Euskaldunan bildutako ELAkideak, umoretik.

*"Zoriontsuak izan ta lankide onak  
Umore ta borrokak uztartzen dituztenak  
Gureari tinko eutsi egin ahaleginak  
Gora munduko langile fin eta txukunak"*

Ba hori. Gora munduko langile fin eta txukunak!



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129