

# Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical  
Abendua·Urtarrila2018-19Diciembre·Enero|Nº231Zenb.



**INDAR BETEAN**

DONOSTIA 2019 · 4 · 5

**OHIZ KANPOKO KONGRESU KONFEDERALA**



# Indar betean

## > Gorka Quevedo

ELAk 2017ko ekainaren 15 eta 16an egin zuen bere XIV. Kongresu Konfederala, Bilbon, *Indarberritzen* lelopean. Hori zen sindikatuak hitzordu horretatik espero zuena: indarberrituta ateratzea. Eta lortu du. Edo, gutxienez, helburu hori lortzeko ekimenean dago buru-belarri sindikatuaren egitura guztia. Aurki, 2019ko apirilaren 5ean, ELAk ohiz kanpoko Kongresua egingo du, Donostiako Kursaal eraikinean. Horregatik aukeratu du *Indar betean* leloa.

Kongresuan parte hartuko duten 736 ordezkariak –Nazio Batzordeko 36 ordezkari, federazioek izendatutako 350 eta eskualdeek izendatutako beste 350– Batzorde Eragile berriaren proposamena aztertu eta bozkatu beharko dute. Adin kontuak direla-eta, sindikatuaren araudiak hala aginduta, orain arte idazkari nagusia izan den Adolfo Muñoz *Txikik* bere ardurak utzi beharko ditu.

Muñozen erretiroak hutsune bat sortuko du Batzorde Eragilean. Nazio Batzordeak Maialen Aranburu Zinkunegi (Lasarte-Oria, 1985)

proposatuko du hutsune hori betetzeko, Ekintza Sozialeko ardurak hartuta. Idazkari nagusirako, berriz, Mitxel Lakuntza Vicario (Iruñea, 1976) proposatuko da.

2017ko ekaineko kongresuan langile-klaseak garai zailak bizi zituela aipatu zuen ELAk. Abagune sozial, ekonomiko eta politikoa ez da askorik aldatu. Horregatik duela urte eta erdi adostu ziren ponentzia eta ebazpenak gaurkotatzen osoa dute. Hori bai, orain ELA indarberrituagoa dago erronka horiei aurre egiteko. ■



ELAko Nazio Batzordeak Mitxel Lakuntza proposatuko du Adolfo Muñoz ordezkatzeko, eta idazkari nagusi berria izendatzeko. Muñozek bere agintaldia 2019an zehar bukatu behar du adin kontuagatik, sindikatuaren araudiari jarraituz



# Mitxel Lakuntza, propuesto para secretario general

El Comité Nacional también propondrá al Congreso que Maialen Aranburu entre en el Comité Ejecutivo como responsable de Acción Social

## > Landeia

El Congreso Extraordinario que se celebrará el 5 de abril del 2019 deberá elegir el Comité Ejecutivo que liderará el sindicato hasta el próximo congreso Confederal. Adolfo Muñoz *Txiki* dejará antes del verano del 2019 sus funciones en el sindicato por razones de edad, tal y como marcan los estatutos de la organización. En este contexto, el Comité Nacional propondrá a Mitxel Lakuntza para relevar a Muñoz como secretario general de ELA.

**Mitxel Lakuntza Vicario** (Pamplona-Iruñea, 1976) es el actual coordinador de ELA-Nafarroa y miembro del Comité Ejecutivo. Es técnico en Electrónica y afiliado a ELA desde 1999, cuando era trabajador de Gamesa. También fue delegado de ELA en dicha empresa, y entró en la estructura del sindicato en 2001, como responsable de la federación Hainbat.

Por otro lado, **Maialen Aranburu Zinkunegi** (Lasarte-Oria, 1985) entrará en el Comité Ejecutivo para ocuparse del área de Acción Social. Aranburu es licenciada en Antropología Social y Cultural y diplomada en Trabajo Social. También tiene un máster en estudios feministas y de género. Aranburu entró en la estructura de ELA en 2016 y ha desempeñado distintos cargos. Ha sido responsable de la comarca de Donostia y del sector de Educación, entre otros.

El resto de personas que integran en el actual Comité Ejecutivo continuarían en el mismo: Mitxel Lakuntza, Amaia Muñoz (secretaria general adjunta), Amaia Aierbe, Xabi Anza, Maialen Aranburu, Iván Giménez, Laura González de Txabarri, Pello Igeregi, Mikel Noval, Leire Txakartegi, Eustakio Uranga y Joseba Villarreal. ■





ELA salió reforzada del XIV Congreso Confederal; en el Congreso Extraordinario demostrará que está en plena forma

# Un congreso extraordinario para la lucha de siempre

## > Iván Giménez

Apenas dos años después del último congreso ordinario celebrado en Bilbao, el sindicato ha aprobado la convocatoria de otro congreso, en este caso extraordinario, para afrontar la renovación del Comité Ejecutivo y, dentro de él, la nueva persona que asumirá el cargo de la secretaría general. De **INDARBERRITZEN** pasamos a **INDAR BETEAN**. El sindicato salió reforzado de la cita de 2017 en el Euskalduna, y el 5 de abril de 2019 demostrará en el Kursaal que está en plena forma.

Como es sabido, en ELA dichas decisiones pueden tomarse mediante un Consejo Nacional (196 personas) o convocando un Congreso Confederal extraordinario (736 personas) en el que se ratifique la lista completa de las doce personas que conformarán el nuevo Comité Ejecutivo.

Teniendo en cuenta ambas opciones, el sindicato ha considerado que la sustitución del secretario general tiene una proyección que era preciso tener en cuenta.

- ELA cuenta con un un amplio consenso respecto a modelo y estrategia, y en ese sentido esta elección no va a modificar dicha apuesta: como se dice coloquialmente, va a ser *taza y media*. Pero es igualmente cierto que si las direcciones y en especial la Ejecutiva son reafirmadas por la militancia, ello tiene un plus muy importante, en cuanto a legitimación y praxis democrática.

- En ELA tenemos muy claro que el Comité Ejecutivo es un equipo, y funciona como tal, pero en el ámbito de la opinión pública la figura de la secretaría general tiene un peso y una proyección importante. Por ello, nos parecía conveniente aprovechar el

Congreso para proyectar de puertas afuera nuestra apuesta por la cohesión, la fortaleza y la continuidad del proyecto de ELA.

## Sobre la composición general del Comité Ejecutivo

El Comité Nacional considera que siguen vigentes todos los mandatos (expresados en la ponencia y resoluciones) del pasado Congreso Confederal ordinario celebrado en Bilbao en 2017. En este sentido, no procede revisar la línea política de la confederación, pero estamos ante una oportunidad para que el Congreso subraye y recuerde las líneas estratégicas del proyecto de ELA.

Hay cuatro mandatos que se repiten desde el inicio de la crisis:

- Buscar alternativas a las reformas de la negociación colectiva realizadas por Rajoy y Zapatero.

2017ko Kongresuan sindikatuaren ildo estrategikoak zehaztu genituen. Bide horretan jarraituko dugu, tinko

Batzorde Eragilea talde bat da, hala funtzionatzen du. Baina, kanpora begira, idazkari nagusi karguak oihartzun handia du

Jakitun gara gurea bezalako sindikalgintza proiektu bat garatzeak dituen zailtasunez, baina ez dago beste alternatibarik





Evidentemente, sin dejar de combatirlos.

- Revertir las políticas de recortes inauguradas con la crisis –y sostenidas ahora– con las consabidas consecuencias en las condiciones laborales de la función pública y las subcontratas, así como en las políticas sociales.
- Mantener nuestra negativa a la concertación social, incompatible con la unilateralidad y el autoritarismo neoliberal.
- Trabajar por un proceso soberanista desde la acumulación de alianzas de izquierda y la activación de una mayoría social.

Y había otros cuatro mandatos también urgentes en una clave más interna:

- Hacer de la lucha contra la precariedad el centro de nuestra apuesta en la negociación colectiva.
- Apostar por una política sindical que sitúe la vida en el centro, con todas las consecuencias que esto tiene en términos productivos, reproductivos, de consumo, medioambientales, etc.

- Dar un salto en términos de equidad de género, impulsando internamente un proceso de cambio organizacional que vaya más allá de un mero plan de igualdad.
- Dar igualmente un salto en la planificación de nuestras tareas.

El sindicato está absolutamente centrado en estas ocho prioridades, que sirven de base a la hora de proponer la nueva plancha del Comité Ejecutivo.

- Por una parte, proponer a la secretaría general una persona capaz de liderar un equipo embarcado en semejantes apuestas.
- Y, por otro lado, sustituir la vacante que deja Txiki en ese equipo con una persona que nos permita reforzar sensiblemente algunas de esos retos expresados en los mandatos citados.

### La importancia de lo colectivo

A nadie se les escapa la dificultad del reto que tenemos entre manos, de practicar un sindicalismo de contrapoder y alternativo en la actual coyuntura, y con una tremenda

soledad en las alianzas; un soledad, todo sea dicho, no buscada.

Esta es una motivación añadida para algo que es fundamental para nosotros: el trabajo en equipo. Y al elegir una dirección, esas personas deben reunir, al menos, las siguientes condiciones:

- Competencias para llevar adelante las funciones y y objetivos del sindicato.
- Complementariedad, es decir, son perfiles diferentes, con aportaciones distintas, pero que conforman una visión más completa, más rica y más representativa del conjunto de la organización.
- Capacidad de aprendizaje y de abrir vías de innovación en nuestra tarea.

Confianza y capacidad de corrección mutua: no hay trabajo en equipo sin corrección mutua, sin confianza, siempre primando el interés colectivo. ■



## TITULARRA

**Int ut facium icipur soluptatecti dessit ut volest**

Quo doluptatus, qui debis magnatem qui dolorenis que nam nonsequis que verum quod ut pel molecus, od mosam intur? Quisti occus, venecae nime nemquia seque iliant ipsa nam quae nulparum que vent duntur, ullaut aborae volorepero modi dolupta tionsedi imporis sant aut lit doluptatem re cus quiatatur aut hit.

Eos et vel int, vel ide paria venducis nihillabores am ut eicium commodis moditae. Borporeped magnam rem imi, ipitas aut acculla veles sitae con eicac optatem dolor aut laborum quaeprim referum que eos venetumquame nimporia volorum endelit atusdant.

Vendenihic tetureicia intia audam, tem repudio. Ita voloritaz vel mo deliquo imil min ni illam dolupis et velignis aut ad quia ue eos venetumquam quae nulparum que vent duntur, ullaut aborae volorepero modi dolupta tio.

Eos et vel int, vel ide paria venducis nihillabores am ut eicium commodis moditae. Borporeped magnam rem imi, ipitas aut acculla veles sitae con eicac optatem dolor aut laborum quaeprim referum que eos venetumquame nimporia volorum endelit atusdant.

Onis aut ad quia quiasit, quibus site ducit, unt occus, aliquibusti beria vendae qui nos voluptatem faciamus, archit mod et pernatibus vellaest porioreribus min nonsequamus ut



**Arum, to ducimpe nobitat et am aped hsf1 pecata**

Solupta voluptur acepeltion rent dolendelique vendenihic tetureicia intia audam, tem repudio. Ita voloritaz vel mo deliquo imil min ni illam dolupis et velignis aut ad quia

Uiasit, quibus site ducit, unt occus, aliquibusti beria vendae qui nos voluptatem faciamus, archit mod et pernatibus vellaest porioreribus min nonsequamus.

Arum, to ducimpe nobitat iaped et am aped eos et vel int, vel ide paria venducis nihillabores am ut eicium commodis moditae. Borporeped magnam rem imi, ipitas aut acculla veles sitae con eicac optatem dolor aut laboru atusdant. olupta voluptur acepeltion rent .

Asit, quibus site ducit, unt occus, aliquibusti beria vendae qui nos voluptatem faciamus, archit mod et pernatibus vellaest porioreribus min nonseq.

### BILBO

Barrainkua 13  
Tel.: 94 403 77 00  
Fax: 94 403 77 11

### DONOSTIA

Consulado 8. behea  
Tel.: 943 00 50 30  
Fax: 943 00 50 01

### Iruñea-Pamplona

Iturralde y Suit, s/n  
Tel.: 948 00 79 30  
Fax: 948 00 79 59

### VITORIA - GASTEIZ

Manuel Iradier 25  
Tel.: 945 15 80 76  
Fax: 9435 14 10 74

[www.ela.eus](http://www.ela.eus)

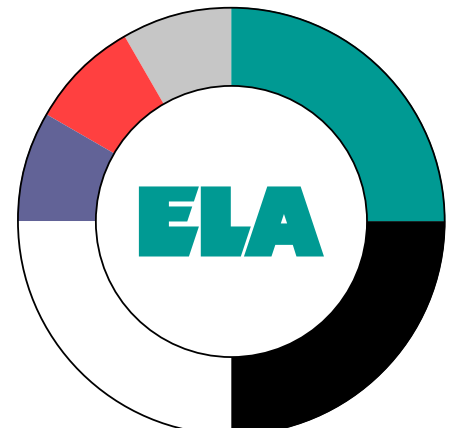
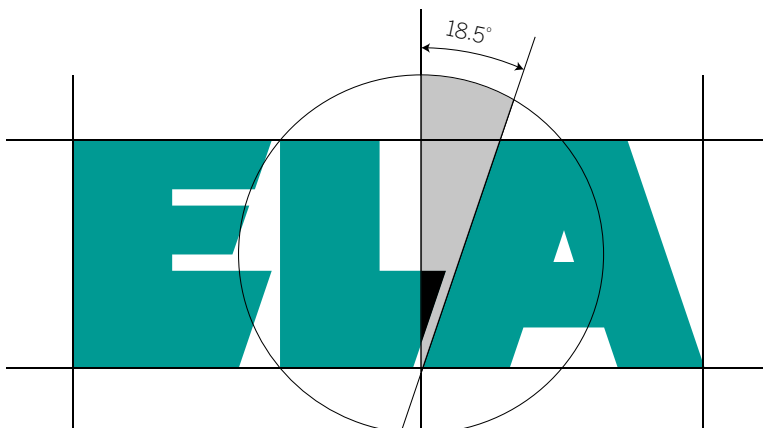
# 108 años... y muchas historias por contar

ELA ha renovado su manual de marca corporativo con el objetivo de afianzar su identidad como sindicato

> Gorka Quevedo

ELA se fundó en julio de 1911. Han pasado casi 108 años desde aquella fecha, pero, gracias al trabajo militante de miles de personas durante todo este tiempo, el sindicato hoy está más fuerte que nunca. Una fortaleza que se basa en dos pilares; las más de 100.000 personas afiliadas que tiene ELA, la clave de nuestra independencia política y económica –92% de autofinanciación–, y el amplio respaldo que tiene el sindicato en todas las empresas y sectores de Euskal Herria –más del 36% de representación–.

Los objetivos que originaron la fundación de nuestro sindicato siguen vigentes –mejorar el empleo y las condiciones de vida de las personas que viven en Euskal Herria, desde una perspectiva transformadora y defendiendo la soberanía de Euskal Herria–, pero el mundo actual es muy diferente al de comienzos del siglo pasado. Las nuevas tecnologías nos sitúan en una



## Komunikazioa ezinbestekoa tresna da gure egunerokotasunean. Horregatik, eta egungo abagunera egokitu asmoz, ELAk bere marka nortasuna berritu du

coyuntura en la que las necesidades comunicativas evolucionan a velocidad de vértigo.

Por todo ello, y con el objetivo de afianzar nuestra identidad como sindicato, ELA ha renovado su manual de marca corporativo. Un manual que en breve estará a disposición de todo el sindicato y que es un documento imprescindible a la hora de homogenizar todo el proceso comunicativo.

Nueva composición en los logos, tanto el Confederal como los de las federaciones, comarcas, sectores y empresas; nueva tipografía –a partir de ahora se utilizarán Benton Sans y Avalion Alt–; redefinición de los colores principales y secundarios de marca; renovación de los soportes básicos, tanto en soportes físicos como en su versión digital...

Un nuevo plan comunicativo que comenzó hace unos meses, con la reorganización de las principales publicaciones en papel. Landeia ha pasado a ser la herramienta que el sindicato pone en manos de la militancia para facilitar y orientar el trabajo sindical en los centros de trabajo. A su vez, se ha creado ALDA, revista que nace con la vocación de ser una herramienta masiva para la transformación social desde el mundo del trabajo, hacia un modelo de sociedad más democrático, y donde las alternativas al neoliberalismo y la desigualdad estructural tengan un altavoz y un trampolín eficaz y atractivo. Sin olvidar la nueva página web, el lugar perfecto para seguir la actualidad y las noticias que día a día genera el sindicato.

ELA tiene más de un siglo de vida, pero todavía tiene muchas historias que contar. Por eso hemos renovado nuestra marca, para seguir contando aquello por lo que luchamos. Con más fuerza, si cabe. ■



## ELA INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA



# ELA

## OARSO-BIDASOA





Cabelte-Incasa quiere cerrar su planta en Egüés y despedir a más de 70 personas, casi la totalidad de la plantilla

# “Es una deslocalización premeditada y evitable”



En la imagen la movilización que realizó el 29 de noviembre, San Saturnino, la plantilla de Cabelte-Incasa en Pamplona-Iruñea

## > Gorka Quevedo

Cabelte-Incasa es una empresa situada en Egüés –Iruñerria– dedicada a la fabricación de cableado eléctrico. Establecida en Egüés en 1995 para continuar con la actividad de la desaparecida Reynolds-Inasa, fue adquirida en 1999 por la multinacional portuguesa Cabelte Holding. Hace varios años, en 2012, Cabelte Holding realizó una reestructuración que afectó a la planta de Egüés, a la que hipotecó como garantía de las inversiones realizadas en Portugal.

Desde ese momento empezó una deslocalización paulatina y por etapas, tal y como denuncia Carlos Sarasa, responsable de la Federación Industria eta Eraikuntza en Navarra. “Llevamos años sufriendo una pérdida de autonomía, viendo cómo se deslocalizaban diferentes áreas como la comercial, compras, ventas... Poco a poco llegamos a una situación de absoluta dependencia de lo que decidían en Portugal, donde con el tiempo se han ido desviando trabajos que se hacían en Egüés”.

Ahora, la dirección ha trasladado a la plantilla de Egüés su intención de cerrar la planta y despedir a más de 70 de las 81 personas que componen la plantilla. “Egüés quedaría como una delegación, pero sin ninguna actividad industrial. Sin embargo en ELA, tal y como hemos hecho hasta ahora, plantaremos batalla”.

## Movilización ejemplar de la plantilla

ELA, único sindicato del Comité de Empresa –5 de 5–, seguirá movilizándose en defensa de un proyecto industrial para esta empresa, cuyo cierre solo se entiende como consecuencia de un proceso premeditado de deslocalización planeado hace tiempo. “La plantilla lleva tiempo movilizándose y trabajando, en la empresa, en la calle y en las administraciones. En este sentido, el Parlamento de Navarra ha aprobado una declaración en favor de la plantilla, pero no hay que quedarse en eso. Por ello hemos exigido al Gobierno de Navarra que intervenga decididamente para evitar la deslocalización de otra empresa histórica de nuestro territorio”.

Una lucha que tuvo su último episodio –por ahora– el 19 de diciembre. “La dirección de Portugal puso como plazo hasta las 23:59:59 del 17 de diciembre para que la gente se apuntara voluntariamente al plan que indemnizaciones que planteó la dirección. Al ver que la gente no se apuntaba, paralizaron el periodo de consultas. El 18 recibimos una llamada de la dirección para una última reunión a celebrar el día siguiente. El 19 nos dijeron que alargaban el periodo de ejecutar el ERE que recogía el despido de 24 personas y que estaba abierto, ofreciendo nuevas garantías de cobro para quienes se apuntaran al plan de indemnizaciones, proponiendo otra reunión para el 21... En definitiva, siguen las negociaciones y ELA sigue con su propuesta inicial: la lucha en defensa de un proyecto industrial que es totalmente viable”. ■

“Cabelte-Incasaren proiektua guztiz bideragarria da. Hala ere, azken urteetan produkzioaren zati handi bat Portugalera eraman dute. Nafarroako lantokia husten joan dira, multinazionalaren aginduz”





Dos empresas –Inyectados Gabi y Galter–, una única dirección, una lucha y dos buenos convenios. Un nuevo paso para que la reforma laboral sea papel mojado en Euskal Herria. Es hora de una negociación colectiva que reparta la riqueza que generamos

Inyectados Gabi eta Galter enpresetako langileek lehen hitzarmen propioa lortu dute, bi aste iraun dituen grebaren ostean

# Bi enpresa, jabe bat, borroka bat eta bi hitzarmen on

## > Gorka Quevedo

Galter 16 langile dituen enpresa da; Gabin, berriz, 44 langilek dihardute. Lehena Fundizio bat da; bigarrenaren mekanizazioa egiten da. Biak Zaldibarren daude kokatuta, eta jabe bera dute. Denbora zeramaten langileak kezkatuta, enpresaren kudeaketa negargarriagatik eta euren lan eta bizi baldintzengatik. Horregatik duela hainbat hilabete antolatzen hasi ziren; uztailean lehen greba egun bat egin zuten, baina zuzendaritzak ez zien jaramon askorik egin. Horregatik azaroan 5ean greba mugagabea deitu zuten.

**Jon Iñaki Etxebarria** Industria eta Eraikuntza federazioaren ordezkaria da Gernika-Durangon. Bi enpresa hauen langileek borrokarako erakutsi duten gaitasuna goraiatzen du. “Ez da egon arrazoi bakar bat langileen mobilizazioa azaltzeko. Batetik zuzendaritzaren aldetik jasotzen zuten tratua dago; enpresaren kudeaketa txarra ere hor dago; hilabete askotan soldata atzerapenarekin jasotzen ziren;

soldata-eskala onartezinak... Arrazoi guzti horiek langileen haserre eta kezka eragin dute denbora luzez, eta haserre nabarmena zen aspalditik”.

## Kudeaketa on baten beharra

Greba mugagabea azaroaren 21ean amaitu zen, zuzendaritzarekin lehen enpresa-hitzarmena adostu ostean. “2018 eta 2019 urteetan egongo da hitzarmena indarraldian, eta ultraaktibitate mugagabea jasotzen da. Akordioa ona da, soldata igoera aipagarriak lortzeaz gain –urtero %2ko igoera, KPIaren bermearekin; 200 euro gehiago aparteko ordainsari bakoitzean; igoera nabarmenak plusetan...– azken lan-erreformen ondorio kaltegarriak enpresaren atarian uzten duelako, besteak beste. Gainera baimen eta lizentzien arloan ere hobera egin da nabarmen, eta lan osasun eta segurtasunaren inguruko neurriak ere adostu dira”.

Langileek antolakuntza eta borrokarako erakutsi duten gaitasunaz gain, Zaldibarko herritarren jarrera goraiatu nahi

du Jon Iñaki Etxebarriak. “Uneoro grebalaria babestu dituzte; euren babesik eta berotasunik gabe agian ez genuke hitzarmen hau lortuko. Herrian oihartzun handia izan zuten hainbat manifestazio egin genituen, eta jendeak sentsibilizazio handia erakutsi du. Ezin dugu ahaztu enpresa hauek Zaldibarren egoteaz gain hainbat eta hainbat direla bertan diharduten lagunak. Gainera jabeak Zaldibarren bizi dira, eta lehen eskutik zekiten herritarren haserrearen berri”.

Pozik daude langileak hitzarmenarekin, baina etorkizunean adi egon beharko dute. Orain arte Inyectados Gabi, S.A. eta Galter, S.L. enpresek izan duten kudeaketa txarra zuzentzea ezinbestekoa da. “Enpresak etorkizun oso ona izan lezake, ez dago dauden lan-kargak ikusi besterik. Baina horretarako kudeaketa ona behar da. Zuzendaritzak akats asko egin ditu orain arte. Orain hitzarmen on bat dugu; espero dezagun etorkizunean hitzarmen onak izateaz gain kudeaketa ona izatea”. ■



## “ELA no firmará el ERE de La Naval”

Si se llevase a efecto el ERE previsto desaparecerían definitivamente los 177 puestos de trabajo de La Naval y los 1.800 del personal subcontratado

### > Gorka Quevedo

El 18 de diciembre se celebró la quinta reunión del periodo de consultas del ERE de extinción de La Naval. Una reunión que dejó la situación casi tal y como estaba, sin avances. El periodo de consultas se ha alargado hasta el 12 de enero. “En la reunión desde ELA exigimos al Administrador Concursal que no haga efectivo el ERE. Si se llevase a efecto el ERE previsto desaparecerían definitivamente los 177 puestos de trabajo de La Naval y los 1.800 del personal subcontratado”, destaca **Josean Fernández**, responsable de la Federación Industria eta Eraikuntza en Ezkerraldea.

Josean Fernández se muestra muy crítico con la actitud que está

teniendo en todo este proceso el Gobierno Vasco y, en concreto, el departamento de Desarrollo Económico. “Si tiene voluntad de actuar, cosa que no parece, lo tienen que hacer ahora, antes de que se pueda aplicar el ERE. Están a tiempo de plantear una solución para toda la plantilla, con la entrada de capital público y financiación para el astillero. Si no se hace antes de la aplicación del ERE, La Naval desaparecerá. La Naval es estratégica para Euskal Herria. Conociendo la actividad y los proyectos a ejecutar, es indispensable garantizar una financiación adecuada, tal y como ocurren en los astilleros de este tipo en todo el mundo”.

ELA ha exigido en anteriores reuniones que la Administración

Concursal realizase las gestiones necesarias ante el Gobierno Vasco para que éste entrase con capital público antes de la finalización del periodo de consultas del ERE. “La Administración Concursal, a pesar de que ha reconocido que en esta fase del concurso está actuando de manera coordinada con el Gobierno Vasco, nos señala que sus gestiones para la entrada del capital público han fracasado hasta la fecha por la falta de voluntad de la administración vasca. El Comité de Empresa también planteó en el periodo de consultas tener una reunión con los diferentes inversores que estén interesados, pero la Administración Concursal respondió que esa petición no era posible; nos parece una decisión muy grave”.

En opinión de Josean Fernández, es otra muestra de más de la política industrial del Gobierno Vasco, o, mejor dicho, de la falta de política industrial. “Su inacción es total. Hasta ahora han cerrado todas las fuerza a una involucración pública que garantice el futuro de La Naval. La propia consejera Arantxa Tapia repite la necesidad de contar con ‘un inversor serio’, pero pasa por alto que La Naval ha contado con una dirección encabezada por Ingeteam y Astilleros Murueta, que no han recibido censura alguna por parte de su Departamento”.

“Es un suma y sigue. Nuestras instituciones públicas llevan años impulsando procesos de liquidación, que supuestamente facilitarían la llegada de nuevos inversores, y que lo único que han generado han sido cierres y despidos. Arantxa Tapia nos habla de las bonanzas de la economía, pero en Ezkerraldea paro, precariedad laboral, pobreza y exclusión social son términos que afectan a miles de personas”. ■

**Aurreikusita dagoen espedienteak ontziolako 177 lanpostuak eta azpikontratetako 1.800ak desagertzea eragingo du**



**OFICINAS Y DESPACHOS**   
**HITZARMENIK GABE,**  
**BERAIEK EGIN DEZATELA LAN!**

**ABENDUAK**  
**DICIEMBRE** **12**

**HUELGA INDEFINIDA**



**GREBA MUGAGABEA**

**BULEG**  **ETA LANGELAK** **HITZARMENIK GABE**

**SIN CONVENIO,**  
**¡QUE TRABAJEN ELLOS!**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



# Fin a la precarización y la doble escala

Victoria sindical del personal de cocina externalizado de la residencia Ariznavarra de Gasteiz tras 6 meses de huelga

> Nerea Ispizua

Han sido necesarios seis meses de huelgas y movilizaciones pero, finalmente, las seis personas que componen la plantilla de la empresa que presta el servicio de cocina en la Residencia Ariznavarra de Gasteiz han conseguido la firma de un acuerdo de centro de trabajo con las mismas condiciones laborales que tiene el personal directo de la residencia y centro de día Ariznavarra. **Nuria Vallejos Barroso**, responsable del sector socio-sanitario de ELA en la capital alavesa, visiblemente satisfecha, asegura con rotundidad que “este acuerdo es fruto, sin duda, de la lucha sindical de la plantilla”.

El servicio de cocina fue externalizado por Domus VI en julio de 2017, con el beneplácito del Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS). A partir de ahí, a la plantilla de cocina se le dejó de aplicar el Pacto de la Residencia y Centro de Día Ariznavarra y se les pasó al Convenio Estatal de Residencias Privadas, provocando con ello la precarización de sus condiciones laborales y una doble escala salarial entre el personal subrogado y el de nueva contratación.

Tras infructuosos intentos de dar la vuelta a esta situación de una manera negociada, diez meses después, en mayo de 2018, el personal de la cocina –3 cocineros (hombres) y 3 ayudantes de cocina (mujeres) – iniciaron una huelga indefinida que ha durado seis meses, hasta que el 7 de noviembre ELA firmó el acuerdo que va a regular las condiciones del personal del servicio de restauración de la Residencia Ariznavarra. Con este acuerdo, ELA consigue que Medirest Social, empresa que actualmente gestiona el servicio de cocina, aplique a todo el personal las mismas condiciones laborales que tiene el personal de la Residencia Ariznavarra, rompiendo con ello la precarización y la doble escala salarial.

## La privatización, sinónimo de deterioro laboral y del servicio

Nuria Vallejos insiste en que “este acuerdo es fruto de las movilizaciones, lo que nos refuerza en el convencimiento de que para llegar a acuerdos satisfactorios para las trabajadoras y trabajadores el único camino posible es la lucha”. En ese sentido, destaca la implicación de todo el personal de cocina de Medirest Social, “incluidas aquellas personas que han sustituido al personal estable durante estos seis meses”. Así mismo, resalta el apoyo recibido por parte de los y las trabajadoras de Domus VI y, especialmente, a las delegadas de ELA en la residencia.

A la hora de hacer una lectura política del conflicto, Nuria Vallejos critica la apuesta por la privatización del IFBS. “La privatización precariza de las condiciones laborales y un deterioro notable de la calidad del servicio que se ofrece. No se asegura la atención centrada en el usuario de la que el IFBS tanto presume, algo que no debemos consentir que suceda”, asegura con rotundidad esta sindicalista, al tiempo que concluye afirmando que “hemos acordado mantener reuniones periódicas con la empresa para garantizar en todo momento la calidad del servicio, tal y cómo hemos hecho desde el principio del conflicto”. ■

Akordio honen bidez ELAk lortu duena ez da gutxi: Medirest Social-ek, sukalde-zerbitzua kudeatzen duen enpresak, baldintza berdinak aplikatzea pertsonal osoari, Ariznavarra Egoitzako pertsonalaren baldintzak; eta beraz prekarizazioa eta soldata-eskala bikoitza bazter uztea



Gipuzkoako Erresidentzietako langileek iragarritako mobilizazio egutegiarekin jarraitzen dute

# Gutxieneko zerbitzuak, gehienezko iruzurra

> **Gorka Quevedo**

Gipuzkoako adinetako egoitzeko langileek iragarritako greba eta mobilizazio egutegiarekin jarraitzen dute. Sektoreko hitzarmenaren negoziazioek aurrera jarraitzen dute. Gipuzkoako Foru Aldundiak zein sektoreko patronalek – Adeg, Garen, Lares eta Matia 2020– ez dute oraingoz gatazka konpontzeko adinako eskaintzarik egin. Egoera honen aurrean, urriaren iragarritako mobilizazio egutegiari jarraituz, abenduaren 24tik 31ra bitartean greba egunak izango dira, 27a salbu.

**Txomin Lasa** ELAk Gipuzkoako erresidentzietan duen arduradunetako bat da. Orain arte langileek emandako erantzuna txalotu nahi du, eta Foru Aldundiari zein patronalei leporatzen die orain arte konponbiderik lortu ez izana.

“Mahaian gehiengo ordezkaritza dugu. Dagoeneko bi urte pasa dira Gipuzkoako adinekoen egoitzetako, eguneko zentroetako eta tutoretzapeko pisu langileen lan baldintzak hobetuko zituen proposamena mahai gainean jarri genuenetik. Patronalaren estrategia denbora pasatzen uztea izan da, eta orain arte egin dituzten eskaintzak ez dira nahikoak akordio bat lortzeko. Ondo dakite zeintzuk diren gure aldarrikapenak eta baldintzak”. ■

Los servicios mínimos impuestos por el Gobierno Vasco se basan en un informe lleno de irregularidades



## JAURLARITZA, ALDUNDIA ETA PATRONALA, ESKUTIK

Txomin Lasak gogor salatzen du Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarrera, eta gutxieneko zerbitzuekin gertatu dena jartzen du horren adibide. Horren lekuko ELAk EAEko Epaitegi Gorenean Eusko Jaurlaritzak urriaren 19an ezarritako gutxieneko zerbitzuen aurka jarri duen helegitea. Gutxieneko zerbitzu horiek izan dira egun horretatik aurrera egin diren grebetan indarrean egon direnak.

“Bi arrazoi ditugu gutxieneko zerbitzu horien kontra epaitegietara jotzeko. Lehenik greba egunetan ezartzen den derrigorrezko langile kopurua ez du inolako justifikaziorik. Bigarrenik, ez da onargarria gutxieneko zerbitzu horiek hartu duten modua. Soilik Gipuzkoako Foru Aldundiak egindako txosten bat izan dute hizpide. Txosten hori gezurrak diren ustezko arduragabekeria batzuetan oinarritzen da, eta gainera ez dago inolako ikuskatzaileraren txostenik hori arrazoitzeko. Enpresei bidaliko galdetegi batean oinarritu dira gutxieneko zerbitzuak ezartzeko, eta gero datu horiek ez dituzte egiaztatu”.

Lasaren ustez, Jaurlaritzak inposatu dituen gutxieneko zerbitzuek greba bezalako oinarrizko eskubide bat erasotzen dute. “%50etik %70era igotzeko erabakia, zenbait ordutan zerbitzuaren %80a bermatu behar izanaren derrigortasunarekin, irregularitasunez betetako prozesu baten ondorioz hartutako erabakia da. Egoitzetan eta kalean borrokatzeaz gain, epaitegietan ere borrokatu beharko dugu”.

Miren Zubizarreta, ELAk hezkuntzan duen arduraduna

# “Hezkuntzako sektore guztietan daude gatazkak”



“En todos los sectores de enseñanza hay algún tipo de conflicto, tanto en la pública como en la concertada”

Martxoan Partzuergoak LABekin sinatutakoa akordioa zehaztapen ezak langileen lanpostuak kolokan jarri zituen, eta ordutik hona Haurreskolak Partzuergoak eta Hezkuntza Sailak ez dute langile hauen baldintzak hobetzeko aurrerapausorik eman.

Langile hauek ez dute lanpostu zerrendarik, %100 behin-behinekoak dira. Urtetan zehar izan duten ziurgabetasuna izugarria izan da eta baldintza hobekak dituen beste lanpostu bat bilatzera bultzatu ditu; azken urte erdian, batzuetan, 25 langileetatik 16k beren lanpostua utzi dute.

**Bitartean Eusko Jaurlaritzak 2019 urterako Enplegu Publiko Eskaintza deialdia egingo duela iragarri du.**

-Proposamenak prekaritatea betikotzen lagunduko du. EAEko hezkuntza publikoan lanean diharduten 27.220 irakasleetatik 10.823 behin-behinekoak dira, %40a. Eta behin-behinekotasuna gora doa. Ikasturte honetan %38tik %40raino igo da, 1.123 behin-behineko gehiago ditugu.

EPE proposamen honekin prekaritatea betikotzeaz gain ehunka lanpostuak kolokan jarraitzen dute. Proposamen hau bertan behera utzi ezean, mobilizazioekin erantzun beharko dugu. ■

## > Gorka Quevedo

Asko dira hezkuntzan pil-pilean dauden gaiak. Ikasturte berriaren hasiera honetan ez du aspertzeko denborarik izan ELAk hezkuntzan duen arduradun **Miren Zubizarretak**.

**EAEko Itunpeko Irakaskuntzan ordezkariak duten sindikatu guztiek deituta dagoeneko 9 greba egun egin dira hitzarmen berri bat aldarrikatuz. Zein da egoera?**

-Pozik gaude deialdiek orain arte izan duten jarraipen zabalarekin, %70etik gorakoa. Langileek hamar urte daramate hitzarmena berri gabe, horrek dakartzan ondorio guztiekin. Haserrea nabarmena da. Zoritxarrez patronalek erantzun baikorrik eman gabe jarraitzen dute. Beraz, egoera aldatu ezean, grebak eta mobilizazioak areagotuko ditugu.

**Ikastoletan akordioa lortu dute ikastoletako patronalek eta LABek. Zein irakurketa egiten duzu?**

-Akordioa txarra da. Ez dira lanpostuak bermatuko; irakasleen lan-kargak ez dira arinduko; eros-ahalmena ez da berreskuratuko; kolektibo prekario eta feminizatuen lan-baldintzak ez dira hobetuko...

Saiakerak egin ditugu ordezkariak dugun sindikatuon artean, ELA eta LAB, egoera honi buelta eman ahal izateko mobilizazio dinamika bat abian jartzeko. Ez da posible izan. Akordioa sinatuz LABek patronalek egindako planteamendua ontzat eman eta legitimatzea erabaki du.

**Haurreskoletako Kudeaketa Partzuergoko langileetan ere hainbat mobilizazio deitu ditugu, kasu honetan Steilasekin batera...**

-Abenduaren 4an eta 11an hiru ordutako lanuzteak deitu genituen, eta abenduaren 19an egun osoko greba deialdia egin zuten. Orain arte lanuzteek jarraipen oso zabala izan dute, %75ekoak. Langile hauek urteak daramatzate baldintza prekario eta onartezinetan lanean.





Cebek, sin embargo, pretende partir de cero, y eliminar la antigüedad y la garantía mínima; puntos ambos innegociables para ELA. “Nos quieren llevar a la precariedad más absoluta. Esta huelga, secundada mayoritariamente por el colectivo de informáticos e informáticas, se está haciendo notar y marcará un punto de inflexión. Este sector no es como otros. Es muy difícil sustituir el trabajo de alguien; no hace falta para el 100% para que tenga efectos importantes. Confiamos en que las empresas asociadas de Cebek la obliguen a negociar. Pero si eso no sucediera, exploraremos otras vías”.

**El reto a corto plazo: lograr un convenio sectorial digno**

“La huelga va a servir también para tener una radiografía de la capacidad y ganas de lucha de las empresas del sector, algo importante para el futuro en caso de intentar abrir ámbitos de negociación en empresas concretas. Nuestro reto a corto plazo es sacar adelante un convenio sectorial digno y en el futuro intentar desgajar este convenio en convenios diferentes que respondan mejor a las necesidades de los diferentes colectivos y ámbitos laborales. Y no descartamos abrir ámbitos de negociación en las empresas en las que estemos fuertes”.

Finalmente, Carazo lanza un mensaje al resto de sindicatos. “UGT y CCOO han demostrado que su modelo sindical es el de firmar lo que les echen. LAB, que ha estado con nosotros en parte del proceso movilizándolo, a la hora de ir a la huelga se ha desinflado argumentando que no es el momento... El sector está gritando que es el momento, que es su momento, y ELA va a estar ahí, con los trabajadores y trabajadoras”. ■

**“Helburua sektorerako hitzarmen duina lortzea da. Ez gaude prest duela sei urte iraungi zen hitzarmen batekin lanean jarraitzeko”**

# Sin convenio... que trabajen ellos

Amplio seguimiento de la huelga indefinida en Oficinas y Despachos de Bizkaia



Agus Carazo.

**> Nerea Ispizua**

Un porcentaje muy significativo de las 25.000 personas que trabajan en Oficinas y Despachos de Bizkaia está secundando la huelga indefinida convocada por ELA a partir del 12 de diciembre en defensa de un convenio sectorial con contenidos que ponga coto a la tremenda precariedad que sufre un sector cuyo convenio decayó en 2012. Tal como explica **Agus Carazo**, responsable de Zerbitzuak, la huelga ha sido una decisión adoptada por los delegados y delegadas de ELA, hartos de una patronal, Cebek, que lleva cinco años enrocada en su postura antinegociadora, y apostando por la estatización de la negociación y la aplicación de convenios estatales a las nuevas incorporaciones, de tal manera que la doble escala es una realidad sangrante.

“La estatización en una realidad desde 2014 en algunos colectivos como consultoras y empresas de ingeniería. Cebek apuesta por la estatización; de hecho, su propuesta de convenio sectorial es inferior a los dos convenios estatales que se están aplicando ya a esos colectivos. Cuando decayó el convenio la mayoría de las empresas del sector siguieron aplicando las mismas condiciones a su personal. A partir de 2014, las empresas de consultoría e ingeniería empezaron a aplicar los convenios estatales a las nuevas contrataciones”.

**Las empresas informáticas, el núcleo de la lucha**

“El sector está concienciado, pero el cajón de sastre que es y la dispersión dificulta considerablemente la lucha”, explica Carazo. Un dato: de las 3.000 empresas que componen el sector, un tercio tiene sólo uno o dos trabajadores. “El núcleo de la lucha está en las 80 empresas grandes, la mayoría, de servicios informáticos; es ahí donde tenemos la afiliación y la fuerza”

ELA lleva desde 2012 luchando por negociar un nuevo convenio partiendo de la base del anterior.



# Fin a las condiciones de esclavitud en hoteles de lujo

Tras 47 días de huelga, logran subidas salariales de hasta el 48%, mejoras en ratios, contrataciones y calendario laboral, así como la aplicación progresiva del convenio de Hostelería de Bizkaia

> Nerea Ispizua

**Joseba San Miguel e Isa García,** responsables de ELA-Zerbitzuak en Bilbao, están exultantes. Han sido necesarios 47 días de huelga indefinida, de estar en la calle, de negociaciones, de discutir con *las fuerzas del orden*... Pero, finalmente, la plantilla de camareras y camareros de pisos de la subcontrata Constant que limpian las habitaciones de los hoteles NH y Barceló-Nerviñ, de Bilbao, en huelga desde el 2 de noviembre, han logrado su objetivo: acabar con la situación de explotación laboral que llevan años padeciendo: 2,5 euros por

limpiar una habitación, jornadas interminables, ratios inasumibles (habitaciones a limpiar en tiempo récord), contratos en fraude de ley y salarios que, en el mejor de los casos, rozaban los 800 euros, pagas extras incluidas. A partir de ahora, y de manera progresiva, se regirán por el convenio de Hostelería de Bizkaia. Se acabaron las condiciones de esclavitud en hoteles de lujo.

## ¿Cuáles son los puntos principales del acuerdo?

-Las condiciones de partida de las plantillas de Constant que limpian las habitaciones en ambos

hoteles eran diferentes, así que los objetivos y los acuerdos también han sido diferentes. En NH ya habíamos conseguido el derecho a la subrogación, la contratación indefinida y mejoras en los ratios. El acuerdo, por tanto, se concreta en que a partir de enero de 2019 pasan de los 13.200 euros de salario anual a los 17.500 euros –33% de subida–, y en 2020 pasa a aplicárseles el convenio de Hostelería de Bizkaia en todo su articulado. Esto supone un 48%. También se ha negociado un calendario laboral personalizado trimestral en el que se establece horario de entrada, salida, descansos y vacaciones, que va a ordenar su



vida laboral y, por consiguiente, personal. Asimismo, el Hotel NH se compromete a que, a partir de ahora, sus subcontratas aplicarán a sus respectivas plantillas el convenio de Hostelería de Bizkaia. Es un gran acuerdo.

La plantilla de Constant en Barceló partía de condiciones distintas, inferiores: había mucha gente con contratos a tiempo parcial y fraude generalizado en la contratación. Hemos negociado el pase a indefinido de la plantilla en fraude de ley y a quien se les acaba el contrato próximamente, así como la creación de una bolsa de trabajo con las personas que han trabajado los últimos meses. Se ha elaborado, también, un calendario trimestral, así como prioridad de las personas que están a tiempo parcial para acceder a contratos a jornada completa. También tenemos el compromiso de que no habrá despidos en un plazo mínimo de un año. Por lo que respecta al acuerdo salarial, se marcan unos salarios de 16.200 euros en diciembre de 2018; 17.500, el 1 de enero de 2019; 18.500 euros, el 1 de enero de 2020; y a partir del 1 de enero del 2021, se les aplicará el convenio de hostelería de Bizkaia en todo su articulado.

### ¿Cómo se llega a la huelga?

-Esta huelga ha sido el final lógico de un proceso que iniciamos hace año y medio en NH. En aquel tiempo, a las camareras limpiadoras de piso les aplicaban el convenio estatal del grupo Constant, que marcaba unos salarios del 10.000 euros brutos anuales. Convocamos una huelga y logramos una subida hasta los 13.200 euros, así como bajar los ratios, subrogación del personal y contratación indefinida.

“NH eta Barcelók Bilbon dituzten hoteletako langileek agur esan diete orain arte zituzten esplotazio lan baldintzei”

A partir de la publicación del convenio de Hostelería de Bizkaia en septiembre de 2018, teníamos claro que hay que luchar para aplicar este convenio, y en ello centramos nuestra acción sindical. En Constant hubo elecciones sindicales hace cuatro años; NH sí estaba sindicalizada pero en Barceló nos resultaba muy difícil.

El punto de inflexión fue el reparto de una hoja informativa que explicaba el trabajo que queríamos hacer conjuntamente y las condiciones laborales por las que podíamos luchar.

A raíz de eso se presentaron en ELA 50 personas y empezamos a trabajar la hipótesis de la huelga porque, pese a los requerimientos, Constant no quería negociar.

**Se convoca la huelga el 2 de noviembre, coincidiendo con los premios MTV en Bilbao y la respuesta es clara por parte patronal. Constant se niega a negociar y las cadenas hoteleras sustituyen a los huelguistas.**

-Lejos de tratar de solucionar el conflicto, empezaron a contratar de manera irregular a la empresa Cor Outsourcing con el fin de sustituir al personal huelguista. Una situación de esquirolaje que pusimos en conocimiento de la Dirección de Trabajo y de la Inspección de Trabajo. Asimismo, ELA interpuso una demanda por vulneración de derecho fundamental.

Veinte días más tarde, Inspección nos dio la razón y abrió expediente sancionador a las empresas. A raíz de la demanda empezamos a negociar a tres bandas: con la subcontrata y con las empresas principales, las dos cadenas hoteleras afectadas.

“Langileen mobilizazioa, 47 greba egun, ezinbestekoa izan da, baina greba-kutxarrik gabe ez zen gatazka hau irabaziko”

### No ha sido una huelga fácil.

-Ninguna lo es. Pero lo cierto es que Constant ha actuado muy suciamente, aprovechándose de su vulnerabilidad –la inmensa mayoría son inmigrantes– y su desconocimiento de sus derechos. Nos hemos enfrentado, también, a dos cadenas hoteleras con políticas de subcontratación a la baja, que no han dudado en intentar vulnerar la legalidad, y al propio departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, que en vez de velar por los derechos de las personas huelguistas nos ha tratado como un problema de orden público.

Ha sido una huelga larga no porque ELA lo haya buscado. El conflicto se ha alargado por la mala fe y la pasividad patronal.

### La Caja de Resistencia ha sido otra vez un arma de vital importancia.

-Sin Caja, la huelga no hubiera sido posible. Y sin huelga no habríamos logrado dignificar las condiciones laborales de un colectivo de personas, inmigrantes en su mayoría, que estaba trabajando en unas condiciones laborales bajísimas. La victoria ha sido posible por su voluntad de luchar, pero también gracias a un sindicato como ELA, con organización y medios detrás.

### ¿Retos a corto plazo?

-Vigilar que se cumpla lo pactado. Vemos el futuro con optimismo porque la plantilla de Constant no es la misma tras esta huelga. Se han empoderado y saben que la lucha es el camino y que tienen un sindicato que está dispuesto a recorrerlo con ellas y ellos. ■

“Langileek ikusi ahal izan dute antolatuz eta borrokatuz gauzak lortu daitezkeela; greba hau mugarri bat da eurentzat”



**Iván Giménez**  
Komunikazio arduraduna

ELAk gauza asko egiten ditu; jarduera oso emankorra da, etengabekoa. Sortzen dugun informazioaren jariora oso handia da, baina hala ere, ez dugu lortzen gure jarduera osoa eta gure ekintza guztiak komunikabideetan islatzea. Gainera, komunikabideetan eskaintzen diguten arreta eta espazioa mugatua da, eta gainera, ELAren jarduera sozial, sindikal eta politikoa ez da botereetan dauden gustukoa. Bi muga horiek hor daude, eta errealismoarekin jokatu behar dugu. Baina nola?

Aspalditik, komunikazioaren lana bi esparrutan banatzen genuen: kanpoari begira, prentsa oharrak, prentsaurrekoak... eta komunikabide tradizionalekiko harremana lantzen genuen gure albisteak ahalik eta modu txukunen agerraraztea (telebistak, irriatiak, egunkariak...). Barnera begira, gure afiliatuentzako informazioa buletin, eskuorri eta mota ezberdinetako mezuren bidez helarazten genien.

Alta, Interneten agerpenak hankaz gora jarri zuen betiko eskema hori, eta webgunea abian jarri genuenetik konturatu ginen kanpo eta barne komunikazioak ezin zirela banatu. Mundu guztiak informazio guztia jaso ahal du, ia aldibereko informazio jariora sortzen, eta horrek beste kudeaketa bat eskatzen zuen. Hori ikusita, gure webgunea ELAren komunikazioaren bizkar hezurra

# Gure nortasunaren irudia

izan beharko zuela erabaki genuen, paperezko argitalpenak, prentsa oharrak eta abarreko guztia baztertu gabe. Hau da, lana biderkatu da.

## Komunikazioaren erronkak

Esparru tekniko ala profesionaletik aparte, ikuspegi sakonago bat behar dugu. Komunikazio Plana osatzeko, jende askorekin bildu gara mundua nola aldatzen ari den ongi ezagutzeko. Orain albisteek oso gutxi irauten dute: errealitatea likidoa da, desegonkorra, zatikatua, behin-behinekkoa... Lehen, baloreak sendoagoak omen ziren; behintzat, gehiago irauten zuten. Orain, indibidualismoa eta kontsumismoa gailendu dira. Dena erlatiboa dirudi, eta ideologia hitza bera ez da ia inoiz erabiltzen, tabua balitz bezala. Informazioa ala formazioa baino, marketing-a egiten da gaur egun komunikazio esparruan. Jakina, sindikatuak ez du amaitu behar enpresek egiten duten publizitate arin, bigun edo eztimerke bera egiten, baina ongi ulertu behar dugu egungo komunikazio-sistema.

Gizarte hiperlehiakor eta gailentzen duen batean bizi gara, baina gure arreta gaitasuna mugatua da. Titular asko iristen zaizkigu,

irudiak, datuak, baina gehienetan ez diegu jaramonik egiten. Gainera, oso memoria laburra daukagu. Eta lehia horretan, ELAk defendatzen dituen mezuak ez dira errazak: indibidualismoaren garaian, balore kolektiboak lehenesten ditugu; esloganen ordean, diskurtso egituratuak, ideologikoak; sentsazio iheskorak gailentzen dira gaurko gizartean, baina guk argudioak eta edukiak erabiltzen ditugu... Erronka honi ez diegu aurre egingo interneten bidez, bakarrik (sare sozialak, webguneak eta abar).

Horregatik, paperezko argitalpenek (ALDA eta Landeia) bere funtzioa badaukatela uste dugu. Sare sozialetan edo webgunetan banatzen ditugun edukiak eguneroko jario informatiboan kokatu behar dira, ezinbestekoak dira, baina ez dira nahikoak: sakoneko azalpenak eman behar ditugu, postmodernitate likido horretan ez erortzeko. ELAk eman behar duen mezua ez da titular hutsekin asetzen. Azken finean, borroka guztiak borroka batean biltzen dira, eta gure komunikazioa indar-pilatze horren zerbitzura jarriko dugu. Helburu horretan, ELAko nortasunaren irudia berritu eta eguneratu dugu. Ez da azaleko konturik izango.... ■

## ERREDAKZIO TALDEA

**Zuzendaria:** Iván Giménez.

**Koordinatzailea:** Gorka Quevedo.

**Lan taldea:** Nerea Ispizua, Haimar Kortabarria, Xabier Harlouxet, Ainhara Plazaola, Unai Oñederra, Lander Zabaleta.

**Itzulpen lanak:** Bixen Fernández Amezaga.

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

**www.ela.eus · landeia@ela.eus**



**%40ko** behin-behinekotasuna

# NOIZ ARTE?

**Jaurlaritzaren sasi-egonkortasun  
eta antzinakotasunaren kaltetan  
EPEko nota baloratzeko  
proposamenei EZ!**



**Hezkuntza Publikoko irakasleak**



**KONTSOLIDAZIOA  
ORAIN!**

**ELA**

**IRAKASKUNTZA**

# “Sinatu eta listo”

Gipuzkoako Arlo Sozialeko Epaitegiak enpresari bat zigortu du, haurdun zegoen emakume bati iruzur egiteagatik: nominaren ziurtagiria zela esanez kaleratze-agiria sinatu-arazi zion, sinatzen zuen hura irakurtzeko aukera izan gabe

## CONSULTORIO JURÍDICO

### ¿Se puede sustituir personal en huelga en empresas subcontratadas?

¿Hasta qué punto se encuentra obligado a respetar el empresario principal la huelga de la empresa subcontratista? ¿Puede la empresa principal ser vulneradora del derecho de huelga de quienes no son sus empleados directos? ¿La empresa principal tiene derecho a acudir libremente al mercado a contratar el servicio que la empresa subcontratista no le presta, en todo o en parte, por la huelga de sus trabajadores? Se trata de una cuestión no exenta de polémica y que es pertinente plantear en el momento actual, en el que la Inspección Provincial de Bizkaia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha emitido sendas actas de

infracción frente a dos cadenas hoteleras y la empresa con la que aquéllas tienen subcontratado el servicio de limpieza de habitaciones, por haber actuado, de manera coordinada y concertada, contra el derecho de huelga de las limpiadoras, incurriendo en una sustitución de trabajadores huelguistas prohibida por la ley.

¿Y qué dice el Tribunal Constitucional (TC)? Su posicionamiento al respecto ha sido contundente. Declara que no pueden existir espacios inmunes a la vigencia de los derechos fundamentales. De tal manera, si a través de la técnica de la subcontratación se posibilita que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la actividad productiva de una empresa principal e, incluso, que la propia duración de su contrato de trabajo se haga depender directamente de la vigencia del contrato mercantil que vincula a ambas empresas, determinando, en virtud de todo ello, que la efectividad de los derechos de los trabajadores pueda verse afectada no sólo por la actuación del contratista sino también por la del empresario principal, del mismo modo habrá de salvaguardarse que en el ámbito de esas actuaciones los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados (STC nº 75 y 76 de 19/10/2010).

Esta tesis del TC no ha sido acogida en toda su



## > Gorka Quevedo

Fikzioa errealitateari gainditzen zaiola esan ohi da. ELAren zerbitzu juridikoek berriki honen adibide berria izan dute. Jarri gaitzen aurrekarietan.

Lorenak Donostiako jatetxe batean egiten du lan. 2018ko ekainaren 4an, haurdun zegoelarik, lantokiko arduradunari berarekin hitz egin nahi zuela esan zion. Une horretan ezin zuenez, hurrengo egunean egongo zirela esan zion. Heldu zen hurrengo eguna, ekainaren 5a, asteartea. Lorenak bere ohiko lanaldia egin zuen, 15:00tan hasi eta jatetxea itxi arte. Egin beharrekoak eginda, bulegora joan zen.

Ondo ezagutzen zuen Lorenak bulego hori. Izan ere, jatetxeak bertan eskuz ematen die langileei soldataren zati bat, eskudirutan, beti-ere hileko lehen bost egunetan. Haurdun zegoela esan zion Lorenak jatetxeko arduradunari. Honek dokumentu bat eman zion sinatzeko. Hilabete horretako nomina

zela esan zion, eta sinatu-arazi egin zion, irakurtzeko aukerarik eman gabe. Papera sinatu eta gero, Lorenari zuzendu zitzaion: "lasai egon, ez zaitugu kaleratuko". Hori bai, une horretan ez zion inolako eskudirurik eman, ekainaren bosgarren eguna amaitzean zegoen arren. Hurrengo egunean, asteazkena joateko esan zion.

Asteazken hori jai-eguna zenez, Lorena ekainaren 7an joan zen lantokira berriz ere, ostegunez. Lanaldia hasteko prestatzen ari zela jatetxeko arduradunak berarekin egon nahi zuela esan zion. "Gurean lanean ez jarraitzea erabaki dugu". Ondoren diru-kopuru jakin bat jasotzen zuen gutun-azala eman zion.

Ezusteak ez ziren hor amaitu. Lorenak bi egun lehenago egin zioten iruzurraren berri izan zuen; ekainaren 5ean ez zioten eman nomina-agiria sinatzeko, bere kaleratzea jasotzen zuen agiria baizik. Era berean, enpresak *borondatezko baja* eman zion Gizarte Segurantzari.

**Una empresa de Donostia ha sido condenada por vulnerar del derecho fundamental a no ser discriminada por estar embarazada; le hicieron firmar a una trabajadora un papel diciendo que era la nómina, cuando era un despido**

Egoera horren aurrean, ELAK epaitegietara jo zuen. Azaroaren 13an atera zen epaian Donostiako Arlo Zibileko Epaitegiak arrazoia eman dio ELAri, enpresari Lorena berriz ere hartzera behartuz. Ekainaren 5etik lanean berriz hasi artean ordaindu gabeko diru-kopuruak ordaintzea ere ebatzi du. Gainera, oinarritzko eskubide bat urratzeagatik –haurdun egonda diskriminatua ez izateko eskubidea– enpresak kalte-ordain bat eman beharko dio. ■

extensión por parte del Tribunal Supremo (TS) quien, para determinar la responsabilidad de la empresa principal por la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de la subcontrata, ha exigido además la existencia de algún tipo de vínculo entre la empresa contratista y subcontratista, más allá del contrato mercantil de subcontratación suscrito entre ambos. Tal exigencia no se ajusta a la doctrina del TC.

Ejemplo de lo dicho son las sentencias del TS de 16 de noviembre de 2016 (caso Altrad Rodisola) o la de 23 enero 2017 (subcontratistas de Telefónica). En ellas se aborda la subcontratación de bienes o servicios que (pertenecientes o no a la propia actividad de la principal) se producen entre empresas independientes entre sí que carecen de otro vínculo previo –salvo el contrato mercantil de subcontratación–. Son casos en los que el fenómeno de la descentralización productiva se produce libremente en el mercado y no en el seno de un grupo de sociedades. Esta característica, en opinión del TS, es clave para que las resoluciones examinadas entiendan que las relaciones interempresariales se limitan a la vertiente estrictamente mercantil, y no están condicionadas, en modo alguno, por estrategias conjuntas de producción, comerciales o de otro tipo. En esas condiciones, no existiendo ninguna especial vinculación, ni ningún otro tipo de circunstancia que a

la empresa principal le obligara a respetar la huelga y, consecuentemente, a no contratar con otros las obras que ya tenía contratadas, en su actuación encargando las tareas a un tercero, se rechaza la vulneración del derecho de huelga.

A la vista de esta doctrina del TS cabe preguntarse en qué lugar queda lo manifestado por el TC cuando dijo: "de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla". En tal sentido, nos parecen oportunas las críticas del magistrado Carlos Hugo Preciado, quien con motivo de la sentencia del caso Altrad, manifestó: "... admitir que una conducta tan grosera para desactivar una huelga, como el esquirolaje externo, sea realizada por la empresa principal, por la única razón de no ser la empleadora de su grupo empresariales un auténtico despropósito, contrario a la doctrina del TC, que afecta al contenido esencial del derecho de huelga, privándola de toda efectividad".



# Los presupuestos, atrapados en la lógica neoliberal

Los cuentas previstas en la CAPV y Navarra siguen condicionadas por la regla de gasto establecida por el Congreso español

## > Landeia

El Gobierno Vasco anunció el 13 de diciembre la prórroga de los Presupuestos de 2018 para el 2019. En Navarra, por su parte, el Gobierno Foral aprobó el 17 de octubre el anteproyecto de Presupuestos Generales para 2019. Unos presupuestos, en ambos casos, que continúan por la senda de los presupuestos restrictivos aprobados en los últimos años y que están muy lejos de las necesidades de la mayoría de la gente.

En este contexto, el Gabinete de Estudios ha realizado un detallado informe de los presupuestos del 2019 que se puede encontrar en la página web de ELA. <https://www.ela.eus/es/gabinete-de-estudios>

Un informe que concluye que hemos perdido una década. “Se puede hablar de una década perdida, con graves consecuencias en el deterioro de los servicios públicos, como la sanidad o la educación. Estamos a la cola europea en cuanto a la parte de la riqueza que se destina a Sanidad y Educación”.

Unos presupuestos, en definitiva, que están condicionados por la regla de gasto, que fija un tope de aumento del denominado “gasto computable” de un 2,7% para 2019. Tope, por cierto, establecido en el Congreso español, por acuerdo entre PP, Ciudadanos y PNV.

Una vez más, tanto en la CAPV como en Navarra, el aumento del presupuesto –en el caso de la CAPV

se prorrogan– queda por debajo del crecimiento de la economía previsto para 2019. Está claro que no hay opción para un acuerdo en ese proyecto desde el punto de vista social.

Por último, el informe del Gabinete de Estudios concluye que “quienes defendemos la necesidad de un cambio radical de las políticas debemos rechazar estos presupuestos, plantear la ruptura con la regla de gasto y exigir reformas fiscales que vayan en la dirección de aumentar notablemente los ingresos públicos”.

“Hay alternativas; la movilización y la lucha son el único camino para cambiar las políticas”. ■



# ZUREKIN GOAZ



*con todas nuestras fuerzas*

HAUTESKUNDE SINDIKALAK · ELECCIONES SINDICALES

[ela.eus](http://ela.eus)     #ZurekinGoaz

## > Xabier Harlouxet

ELB laborari sindikatuaren 2019ko urtarrileko hauteskunde sindikaletako zerrenda buru **Beñat Molimosek** –irudian beheko lerroan, hirugarrena ezkerretik– laborantza munduko erronkei buruzko hainbat galderei erantzunak ekartzen dizkigu.

### **Hitz guttitan, Euskal Laborarien Batasuna aurkezten ahal diguzu?**

-ELB sindikatuak 1982tik geroz mobilizazio eta elkartasunaren bidez laboraria ezarri du lehen lerroan ekoizpen eta elikaduraren katean abia puntuan baita. 2005-az geroztik sindikalismoari loturik, ELBk sortu zuen Euskal Herriko Laborantza Ganbara garapen egitura, laborantza herrikoi eta iraunkorra sustatzeko.

### **Zertako eta nola ELBk hautetsiak aurkezten ditu 2019ko hauteskunde sindikaletan?**

-Laborantzako hauteskundeak 6 urtetarik egiten dira departamendu mailan. Aldi huntan, ELB-ren erabakia izan da Ipar Euskal Herriko zerrenda bat aurkeztea; Biarno partean Confédération Paysanne-eko beste 20 laborarik bigarren zerrenda bat aurkezten dute. Hautu hori Euskal Hirigune Elkargoaren sortzeak bultzatu du jakinez honek laborantzaren ardura hartu duela. Guretzat beraz oso normala izan da hautua, jakinez departamenduko laborantza ganbararen ardurak gero ta ahulagoak bilakatzen direla Akitania Berriak dituelarik bereganatzen.

### **Zeintzuk dira hauteskundeetan izango dituzuen ardatz nagusiak?**

-*Beti laborarien alde* izendatu dugu gure zerrenda, hori izan baita ELB-ek 35 urtez eraman duen lana. Zerrenda 12 gizon eta 8 emaztez osatua da. Lau ardatz bereiziko nituzke. Lehena laborarien defentsa eta laguntzea eguneroko bizian izan indibidualki edo kolektiboki. Bigarrena, bizi bidea eta bizigarritasuna segurtatzea etxalde guzietan eta hortarako eskua atxikitzea sortu ditugun desmartxa eta tresna kolektiboetan



(AOP, herriko,...). Hirugarrena, PAC berriari buruz proposamenak egitea enplegua konduhan hartzen duena bai eta lekuko berezitasunak (etxalde ttipiak, maldak,...). Azkenik, laborantzaren erakunde publiko baten sortzea hiri elkargoaren barne laborantza eta elikadura gaitan orientabiden xutik ezartzeko.

### **Zehazten ahal diguzu laborantzako egitura publikoaren aldarrikapen hori?**

-2017an sortu den Hirigune Elkargoak ekonomia kompetentziaren barne deliberatu du laborantzaren ardura hartzea. Bere lehen urratsa izan da laborantzako komisio baten sortzea hautetsiez osatua. Gure aldetik laborantza alternatiboan aritzen giren ELB, EHLG, Arrapitz-ek deliberatu ginuen kuadro berri hortan euskal herriko laborantza eta elikaduraren egitura publiko baten proposamena egitea.

Egituraren osaketa berritzailea nahi ginuen hiru partaidetzarekin. Batetik errepresentazio instituzionala: estadoa, kolektibitateak eta laborantzako egiturak. Bestetik errepresentazio profesionala: laborarien sindikatuak, garapen estrukturak, desmartxa kolektiboak, formakuntza zentroak... Gainera, ezin dugu ahantzi gizartearen errepresentazioa.

Egituraren egin beharra litake laborantza eta elikadura politika publiko bat xutik ezartzea. ELBeta EHLG-ek proiektu bat aurkeztua zuten duela guti, orientabide bat izaiten ahal dena. Etchegaray Euskal Hiriguneko Lehendakariak galdera ofizial bat egin du Estatuari. Pilota Estatuaren eta euskal herriko hautetsien aldean da.

### **Zein dira aintzin ikusten ahal diren aldaketak 2019ko?**

-Ipar Euskal Herriko laborantzaren irudia oraindik baikorra da, nahiz eta laster aldatzen ahal den. Etxaldeen %80-a kalitatezko desmartxa batetan dira izan zirkuito laburrean edo luzean, gazte ainitz plantatzen da ere, dinamika hori mantendu behar dugu ahal bezain bat. Hortarako orientabidea laborantza iraunkor eta herrikoia izan behar da. Lan handia gelditzen zaigu oraino besteak beste, segidari gabeko etxaldeen transmisioaren arloan, laborantzako lurren babestean eta baserrietako eta etxaldeetako ingurumen sozialaren hobetzean.

Laborantzako egitura publiko proposamen horrekin nahi dugu sendiarazi laborantzaren gaia denen ardura dela izan hautetsi edo herritar, denen parte hartzea beharrezkoa dela elkartasun orientabide finko bat hartuz geroz. ■



# Bizitzeko lan egin ala lan egiteko bizi?

Bata zein bestea aukeratu, beti irrikatuko ditugu lan ordu atseginak. Zail jartzen digute, ordea.

## > Unai Oñederra

Motibazioa, komunikazioa, adimen emozionala, lidergoa, ekintzailetza, mindfulness, coaching... Gosaria gerentearekin, familian patinatzena enpresarekin, talde dinamikak hotel atseginetan, enpresa lasterketak... Langileen partaidetza, gardentasuna, erreferendumak... Enpresa kultura berriaz ari dira patronalak, legebiltzarrak, gobernua eta guruak. Best-seller bihurtu dira autolaguntzako liburuak. Zentzu komun berria ekarri digu neoliberalismoak.

Aldaketa da normaltasun berria. Berrikuntza, etengabea. Malgutasuna, ezinbestean. Ezagutzaren ekonomia, 4.0 industria, etorkizun hurbilean. Langile berriek erronkak bilatzen dituzte, ametsak, askatasuna. Errutinak azkura ematen die, alde batetik bestera ibili nahi dute. Horra diskurtsoa, baina, errealitatea?

Bilboko NH eta Barceló hoteletako gela garbitzaileek 2,5 euro kobratzen zuten garbitutako gela bakoitzeko. Justu iristen dira hilean 800 euro irabaztera. Hilabetetik gora eman dute greban. Abenduaren 18an egoera hau nabarmen hobetu duen akordioak lortu zituzten.

Gipuzkoako komisaria eta epaitegietako garbitzaileek %7-13 arteko soldata arrakala dute kale garbitzaileekiko. Bi hilabetetik gora daramate greban.

Berrikuntzaren eredutzat saltzen den Donostiako Tabakalera, Ubik liburutegiko bitartekariaren soldatak (goi mailako ikasketekin, hainbat hizkuntza menperatuta, ezagutzaren ekonomian lan eginda), ez dira 1.000 eurora iristen. Gainera larunbata eta igandetan lan egin behar dute, ordu egunak hartu. Hiru lanuzte egin dituzte jada, eta grebara doaz.

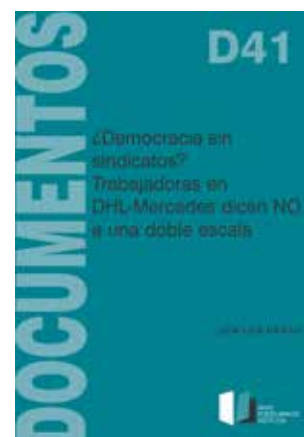
## Eta enpresa kultura berria?

Ah, bai, langile hauek azpikontratatuak eta externalizatuak dira... hain justu, langileak prekarietate gordinean itota, administrazio publikoek eta enpresek dirua aurreztu eta irabazteko, hurrenez hurren.

Partaidetza, gardentasuna, komunikazioa, motibazioa... beste langile batzuentzat dago pentsatuta. Gasteizko DHL-Mercedesekoentzat, esaterako. Bertan, 2013an enpresa kultura berria ezartzen hasi zirenetik, gertatutakoa kontatu du **Jon Las**

**Heras** EHUko ikertzaileak *Manu Robles-Arangiz Institutuak* argitaratu duen dokumentuan. Merezki du irakurteak. Dena den, eta Jon Las Herasen lanaren spoilerrik egin gabe, esan dezakegu neoliberalismoak ekarri duen diskurtso ederrak errealitate latza ezkututzen duela, baita enpresa kultura berria ezarri duten enpresetan ere.

Zuzendariak ardura eta askatasuna ematen diete langileei: bezeroekin guztiz konprometitzeko askatasuna. Horra, barne kontrol berria. Horra, autoesplotazioa. Horra, dedikazioa eta lan orduak biderkatzeko modua. Horra, bizitzaren inbasioa. Antsietatea, medikazioa eta meditazioa: zergatik, zertarako eta zeinertzako ari naiz bizitza galtzen? ■



La Fundación ha publicado un trabajo de Jon Las Heras en el que se recoge la importancia del sindicalismo de ELA para luchar contra la precariedad



Erantzuna argia da: ez bata, ez bestea; mugikortasun eredu berria behar dugu

#### > Ainhara Plazaola

Diesela edo gasolina? Badirudi hau dela mugikortasunaren inguruan batzuk egin nahi duten eztabaida bakarra. Baina diesela edo gasolinaren artean aukeratu beharra ez da eztabaida bat, etorkizunean mugikortasunak izango dituen erronkak ezkutatzeko bidea besterik ez da. Dieselak asko kutsatzen du. Gasolinak ez ala? Biak dira mugikortasun eredu kaltegarri baten lekuko eta horregatik biak desagertu behar dira. Gasolinaz dabilen auto bat ez da izango mugikortasun jasangarriaren ikur inoiz. Aldatu behar dena ez da erregaia, aldatu behar dena mugikortasun eredu da.

Erregai fosilen inguruan dugun eztabaidan askok auto elektrikoa jartzen dute irtenbide gisa. Baina hau ere irtenbide faltsua izango litzateke. Trantsizio energetikoaz ari garenean beti azpimarratzen dugu energia iturriak aldatzeaz gain energia kontsumoa ere asko murriztu beharko dugula, klima aldaketari aurre egin eta etorkizun iraunkor bat izan ahal izateko.

Azken asteetan norabide honetan espainiar Gobernuak hainbat neurri hartzeko asmoa adierazi du, baina neurri hauek ez dira nahikoak. Iragarri dute 2040rako debekatu egingo dutela diesel eta gasolina autoen salmenta. Beranduegi garraioak eragiten dituen berotegi efektuko gasen murrizketarako, klima aldaketa hemen da jada.

Urriari plazaratutako IPCCren (Klima Aldaketarako Nazioarteko Lantaldea) azken txostena, Katowicen (Polonia) egiten ari diren Klimaren Goi Bileran oinarri zientifikotzat hartzen dena, oso argia da zentzu honetan. Trantsizio energetikoari dagokionez, energia fosilak alde batera utzi eta energia berriztagarriak garatu behar direla dio. Beraz espainiar Gobernuak 2040rako iragarritako neurria okerra da eta berandu iristen da.

Tarteka eta modu isolatuan hartzen ari diren neurriak ez dira nahikoa. Irtenbidea mugikortasun eredu aldatzean datza. Mugikortasun eredu berri hau erregai fosiletatik eta gehiegizko mugikortasunetik at egon behar da. Mugikortasun eredu

El debate no es 'gasolina o diesel'. El debate es cómo conseguir un modelo de movilidad sostenible.

aldatzeko ondorengo neurriak hartu daitezke:

- Epe laburrean auto kutsatzaileenei prezioa eta tasak igotzea.
- Mugikortasun elektrikoa bultzatzea.
- Merkantziak ibilgailu elektrikoan bidez banatzea.
- Lan esparruan mugikortasun planak ezartzea.
- Zirkulatzeko batez besteko abiadura gutxitzea.
- Espazio publikoetan aparkalekuak arautzea.
- Garraio publiko sare erabilgarri bat lurralde osorako, ez soilik hiri eta herri handienentzat.
- Oinezko mugikortasuna bultzatu.
- Ibilgailuak konpartitzea bultzatu.
- Bizikletaz mugitzeko plangintzak aurrera eraman.
- Espazio publikoen banaketa aldatu.

Mugikortasun ereduaren aldaketa hau trantsizio energetikoari oso loturik dago, baina baita gure ekoizpen eta kontsumo ereduari ere. Beraz, neurri hauez gain beste batzuk ere beharrezkoak izango dira klima aldaketa txikiago bat nahi badugu. Eztabaida ere erregai mota bat edo beste erabiltzetik harantzago eraman behar dugu, klima aldaketa jada gurean dagoen honetan ez da nahikoa diesela erabili beharrean gasolina erabiltzea, etorkizunean nola mugituko garen da gako. ■



# Skolae, instrumento imprescindible para la igualdad

El programa Skolae del Departamento de Educación de Navarra debería extenderse a las empresas

## > Rakel Laspidea

El Gobierno de Navarra ha puesto en marcha el programa educativo Skolae, con el objetivo de que el alumnado adquiera la competencia global de vivir en igualdad. En ELA apoyamos todas las estrategias encaminadas a alcanzar este objetivo y entendemos que el Departamento de Educación está haciendo una apuesta importante y necesaria con el programa Skolae.



una Educación de calidad que integre a todas las personas de forma que puedan desarrollarse plenamente, independientemente de su condición económica, social, cultural o de género.

Skolae se plantea como reto el compromiso de coordinar la diversidad de agentes locales para llegar más allá de las aulas, algo que es interesante subrayar. Es necesario que el

La igualdad de derecho no es cuestionable. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. Necesitamos avanzar desde la igualdad de derecho a la igualdad de hecho, real y efectiva. Es un clamor y una urgencia social. La polémica suscitada por sectores conservadores tiene un claro impulso e interés político, a la vez que, tal y como sucede en algunos casos, una oposición fundamentada desde el integrismo religioso y no desde necesidades pedagógicas encaminadas a educar desde principios de igualdad.

## Principios feministas

Desde esos principios, principios feministas, son desde los que se debe ir construyendo una educación y una escuela libre de sexismos, machismos, discriminaciones y violencias. Una educación que implemente medidas para romper con un largo registro de conductas, actitudes, contenidos curriculares y muestras continuas de estereotipos de género.

Por ello y bajo esos principios de igualdad, las políticas educativas deberían ser un punto de encuentro, evitando debates estériles que nos desvíen del objetivo común:

Gobierno de Navarra extienda los objetivos de Skolae, por ejemplo, a aquellas empresas que colaboran con el Departamento de Educación en la que el alumnado de Formación Profesional cumple parte de su currículo escolar en la Formación en Centros de Trabajo.

## Lo que parecía imposible, es una realidad

En los últimos 25 años poco ha cambiado la elección de estudios en función del género y menos aún las posibilidades de inserción en igualdad de condiciones de las mujeres que eligen oficios tradicionalmente masculinos. Sería necesario que el Departamento de Desarrollo Económico sea igual de valiente que el de Educación y marque unos objetivos de obligado cumplimiento en materia de igualdad a las empresas que se benefician de fondos públicos.

La implantación de un programa como Skolae parecía imposible, ahora es una realidad. La igualdad entre mujeres y hombres no será real hasta que no se exija su cumplimiento a agentes económicos. ¿Quieren una igualdad real? Tomen medidas concretas, medibles y urgentes. Pueden hacerlo, háganlo, antes de que pasen otros 25 años. ■

# “No sirve para mejorar nuestras condiciones de vida”

## ELA abandona el Consejo Navarro de Salud Laboral

### > Landeia

El anterior **Landeia** recogía un reportaje en el que se subrayaba que la situación laboral ha empeorado de manera sustancial en 2018 en Navarra. Una situación agravada por la falta de voluntad política del Consejo Navarro de Salud Laboral de abordar las principales causas de los accidentes laborales y de la siniestralidad laboral: la precariedad y la avaricia de las empresas. En este contexto, ELA anunció el 12 de diciembre que abandona el Consejo Navarro de Salud Laboral.

“El Gobierno de Navarra solo busca con el Consejo dar una imagen de que éste es útil para la salud laboral, mientras en la práctica lo vacía de contenido y profundiza en las políticas de concertación social que tanto daño han causado. ELA no está dispuesta a participar en esa escenificación”, afirma **Mitxel Lakuntza**, responsable de ELA en Navarra.

Lakuntza denuncia la deriva que el Consejo Navarro de Salud Laboral lleva años sufriendo. “En un primer momento se tomaron algunas decisiones positivas, como la mejora de la formación de los y las delegadas de prevención, pero enseguida quedó en evidencia que el Gobierno de Navarra no tenía una posición firme para modificar las políticas de salud laboral. No hemos logrado que el Consejo de Salud Laboral sirva para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora”.

Lo sucedido en verano ha sido la gota que ha colmado el vaso. “En apenas dos meses fallecieron 12 personas camino al trabajo o trabajando. Cuando hemos querido abordar en el Consejo propuestas para hacer frente a esta gravísima situación, el Gobierno ha convocado una reunión extraordinaria para gestionar los excedentes de las mutuas, lo que supone destinar el dinero acumulado mediante las cotizaciones laborales –400.000 euros presupuestados– a subvenciones para CCOO, UGT y

CEN. Posteriormente presentamos propuestas para reducir la siniestralidad laboral, sin obtener respuesta. La precariedad se extiende y los recursos para mejorar en salud laboral disminuyen”.

Por eso, Lakuntza considera que ELA no puede seguir legitimando con su presencia estas políticas contrarias a los intereses de la clase trabajadora. “No hemos logrado que el Consejo de Salud Laboral sirva para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. En ELA seguiremos planteando a empresas y Gobierno medidas concretas para mejorar la salud laboral en el lugar que corresponde, en la calle”. ■

“Ez dugu lortu Nafarroako Kontseilua langileen egoera hobetzeko baliagarri izatea. Horregatik gure parte hartzea eten dugu”







# Bihar ere, euskaraz

ELAk euskaldun guztion hizkuntza eskubideak sindikatu barruan zein lan-munduan errespetatu arte lanean jarraituko du

## > Landeia

Abenduaren 3an Euskaraldiaren lehen ekitaldia amaitu zen. Hamaika egunez milaka eta milaka izan ziren hizkuntza ohiturak aldatzea helburu izan duen ekimen honekin bat egin zuten lagunek. ELAn ere Euskaraldiak babes zabala jaso zuen; sindikatuko liberatuen %80tik gorak Ahobizi edo Belarriprest rola hartu zuten.

Baina Euskaraldia amaitu den arren, euskararen aldeko eguneroko borrokak aurrera jarraitzen du. Azken Kongresu Konfederalean ELAk euskara gure lanaren erdigunerara ekartzeko konpromisoa hartu zuen. Euskara arduradun **Pello Igeregi**gik uste du Euskaraldia konpromiso

hori finkatzeko ariketa izan dela. "Euskaraldian zehar sindikatuko kide askok gure hizkuntza ohiturak aldatu ditugu, baina garrantzitsuena aurretik egindakoa eta ondoren egingo duguna izango da. Sindikatuan euskararen ezagutza oso handia dugu, baina gizartean orokorrean gertatu bezala, gurean ere ezagutza eta erabilera ez dira parekoak. Horregatik, Euskaraldiak aukera paregabea eskaini digu gure barne-inertziak aldatzeko".

Igeregi Euskaraldiaren olatua igaro ondoren aparrak instituzioetara iristea espero du. "Instituzioek baliabideak bideratu ezean euskarak etorkizun zaila du eta euskaldunok ez dugu euskaraz

bizitzeko eskubide errealik izango. Hezkuntza politika, komunikabideen papera, administrazioen barne-funtzionamendua, euskaldunon legeko eskubideak, kontsumitzaileen eskubideak, adin-nagusien euskalduntzea edo hizkuntzaren erabilera posible egiten duten bestelako baldintzak berrikusi ezean ez dugu euskaraz bizitzeko eskubiderik izango". ■

*"Seguiremos trabajando para que se respeten los derechos lingüísticos de quienes hablan euskara"*



### Gipuzkoako komisaria eta epaitegietako garbitzaileek greba mugagabeen jarraitzen dute

Eusko Jaurlaritzako Segurtasun eta Justizia Saitetako garbikuntza zerbitzuko langileek soldata-arrakalaren kontrako borrokarekin jarraitzen dute; urriaren 17tik greba mugagabeen daude. Eusko Jaurlaritzak eta Garbialdik-zerbitzu honen esleipenduna- ez dute inolako ahaleginik egin gatazka hau konpontzeko. Gauzak honela, abenduaren 10ean protesta ekintzak Gipuzkoatik Arabara eramane zituzten, Eusko Legebiltzarrera, hain zuzen. Grebaren helburua sektoreko lan eta bizi baldintzak duintzea eta soldata arrakalarekin amaitzea dira.

### ELAk ez du Bizkaiko Arrain gazitu eta Kontserben sektoreko akordioa sinatu

CCOO, UGT eta LAB sindikatuek akordioa lortu zuten azaroaren 20an Bizkaiko Arrain gazitu eta Kontserben sektoreko patronalarekin. ELAk ez zuen akordioa sinatu, ez duelako jasotzen egun sektore feminizatu honetan dagoen prekariedade lazgarriarekin amaitzeko inolako neurririk jasotzen. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek uko egin diote borrokari; patronala oso eroso egon da momentu osoan zehar. ELAk langileak enpresetan antolatzen jarraituko du prekariedade ezabatzeko eta kontserben sektorea egiazki duintzeko.

### Greba eta mobilizazioak Bizkaibusen eta Bilbobusen

ELAk Bizkaiko garraioan duen arduradun Gaizka Miguelek oso irakurketa positiboa egiten du azken asteetan Bizkaibus eta Bilbobuseko langileek egin dituzten greba eta lanuzteen inguruan, jarraipen oso zabala izan dutelako. Miguelek mobilizazioak jarraituko dutela dio, orain arte enpresek negoziatzeko borondaterik agertu ez dutelako.

### En recuerdo de José María Tejada Mendibil e Imanol Ugarteburu

Estas últimas fechas la familia de ELA ha sufrido dos pérdidas irreparables. Se nos han ido dos militantes ejemplares como han sido Jose María Tejada Mendibil e Imanol Ugarteburu. Jose María fue durante años representante de ELA en Silenciosos Falces. Pese a estar jubilado desde 2013 ha seguido defendiendo y luchando por nuestros derechos laborales. Por su parte, Imanol Ugarteburu fue un histórico militante de ELA en Alfa, empresa situada en Eibar. Además de ser representante de ELA en la empresa, Ugarteburu era conocido en todo Eibar por su compromiso social.

### Iruzurra Anoetako birmoldaketa lanetan

ELAk Gipuzkoako eraikuntzan dituen arduradun Igor San Josek eta Manu Tenak agerraldi publikoa egin zuten abenduaren 5ean Anoetako birmoldaketa lanetan atzeman diren irregulartasun guztien atzean iruzurra dagoela salatuz. Arduradun hauek frogatu zuten, Realak gutxiago ordaindu dezan obren lizitazioa prezio merkean egin zen, beti ere, langileen lan baldintza eta segurtasunaren kaltetan. ELAk obrei egindako jarraipenari esker, merketze horrek segurtasunean eta lan baldintzetan izan dituen ondorio larriak azaleratu daitezke.

### Greba mugagabea Tabakalerako Ubik sorkuntza liburutegian

Donostiako Tabakalerako Ubik sorkuntza liburutegiko langileek greba mugagabea egingo dute abenduaren 22tik aurrera. Bitartekarien helburua egun bizi duten prekariedade egoerari bukaera ematea da, eta hasieratik esan zuten bezala, horretarako amaiera arte iristeko prest daude. ELAk bai Tabakalerako administrazio kontseiluari eta baita Sedena enpresari ere negoziazio erreal baterako deia luzatu nahi die. Abenduaren 14an egin zen greba-eguneko erabateko jarraipenak agerian uzten du langileek ez dutela etsiko akordio duin bat lortu arte.



Joseba Villarreal valora positivamente los resultados provisionales del periodo concentrado

# “El trabajo bien hecho está dando sus frutos”



Han transcurrido más de tres meses desde que comenzó el periodo concentrado de elecciones sindicales. Unos meses de intensa actividad sindical en los que se han renovado miles de delegados y delegadas en todo Hego Euskal Herria. A la espera de terminar este año 2018 y tener entre manos el cuadro definitivo, **Joseba Villarreal** –responsable de elecciones sindicales– hace un balance positivo de lo sucedido hasta ahora.

“Los resultados están siendo muy positivos, tanto si tenemos en cuenta los centros de trabajo en los que hemos repetido los buenos resultados que teníamos antes, las empresas y sectores en los que hemos subido en representación y empresas nuevas o donde se han realizado elecciones por primera vez. Hablamos de buenos resultados tanto en las empresas pequeñas como en las grandes, lo que refuerza nuestra lucha por llegar a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del tamaño de la empresa donde trabajen”.

Joseba Villarreal quiere agradecer a toda la militancia de ELA el inmenso trabajo que están realizando. “Los niveles de representación que tenemos solo se explican gracias al trabajo militante de mucha gente. Asambleas, reuniones, dolores de cabeza para completar una candidatura, la tensión de saber si el trabajo hecho dará sus frutos... Es imprescindible reconocer el gran trabajo que hace la militancia de ELA. Sin olvidar, por supuesto, la importancia de

agradecer a las miles y miles de personas que han votado a las diferentes candidaturas de ELA”.

Un trabajo que está dando sus frutos. “ELA, el proyecto que representa, está siendo reforzada en este periodo de elecciones sindicales. Estamos afianzando nuestra representación, por encima del 40% en la CAPV y del 22% en Navarra. Tal y como dice nuestro lema de elecciones, *Zurekin goaz*, y esto se está reflejando en las urnas”. Estos son algunos ejemplos, aunque, por fortuna, hay más.

#### Repetimos buenos resultados:

**Roxall Medicina (Eskumaldea)** 9 de 9  
**Basalan, Diputación de Bizkaia** 9 de 9  
**Sader (Gernika-Durango)** 3 de 3  
**Furesa (Gernika-Durango)** 3 de 3  
**Escuela El Pilar (Bilbao)** 5 de 5  
**Altuna y Uria (Donostia)** 8 de 9  
**Hospital Aita Meni (Deba)** 13 de 13  
**Garbiker, Diputación de Bizkaia** 7 de 9  
**Indar (Oria-Goierri)** 12 de 22

#### Subimos en representación:

**Mercedes Benz (Gasteiz)** 7 de 31. Antes 5  
**Bellota (Oria-Goierri)** 13 de 18. Antes 9  
**Betsaide (Gernika-Durango)** 4 de 13. Antes 1  
**Fundiciones del Estanda (Oria-Goierri)** 5 de 9. Antes 4  
**Microdeco (Deba)** 5 de 9. Antes 3 de 5  
**Onduline (Ezkerraldea)** 4 de 5. Antes 3  
**Construcciones Murias (Donostia)** 4 de 5. Antes 5 de 9  
**Centro de Atención de Urgencias UBA (Donostia)** 3 de 3. Antes de 1 de 1  
**Onduline (Ezkerraldea)** 4 de 5. Antes 3  
**Serbitzu Elkarte (Oarso-Bidasoa)** 5 de 5. Antes 3  
**Escuela Santa Teresa (Donostia)** 4 de 5. Antes 3  
**Lucart (Ezkerraldea)** 8 de 9. Antes 3 de 5  
**Smurfit (Navarra)** 3 de 5. Antes 2 de 5

#### ELA entra por primera vez:

**Ayuntamiento de Zornotza. (Gernika-Durango)** 1 de 1  
**Industrias del Caucho (Navarra)** 2 de 5

#### Empresas que votan por primera vez:

**Zabalduz Uba (Donostia)** 3 de 3  
**Pull&Beeer (Donostia)** 1 de 1  
**Haizea Wind (Ezkerraldea)** 4 de 9



# CAMINO DE MIGRACIONES... Y CUIDADOS

Quienes se acerquen hasta el 15 de enero a la Casa de Cultura de Tolosa podrán contemplar una hermosa exposición fotográfica. Se trata de *13+1 Caminos de migraciones y cuidados*, obra que recoge los sentimientos de 14 mujeres latinoamericanas que ahora viven en Euskal Herria. La exposición luego se trasladará a Deba y seguirá su ruta en todos los lugares que así lo deseen.

La autora es **Katia Henríquez Domínguez** que, además de ser fotógrafa aficionada, es responsable de Zerbitzuak en Eskumaldea. "Con motivo del 8 de Marzo planteé al Ayuntamiento de Getxo hacer una exposición fotográfica. La idea original era mostrar las mujeres trabajadoras con las que convivimos día a día: la panadera, la camarera, la tendera... Al técnico de inmigración

le gustó la idea, y empezamos a desarrollarla. Para eso acordamos poner el foco en las personas migradas. Empecé con el trabajo y me di cuenta que la mayoría de las mujeres migradas trabajan en los cuidados. Me puse en contacto con Cony Carranza Castro, que desde 2007 es la dinamizadora de los Talleres de Encuentro para Mujeres Migradas en Getxo. Ella me abrió las puertas para poder seguir con este proyecto que culminó en octubre, cuando estrenamos la exposición en el Mercado de Algorta".

En total son 14 las mujeres protagonistas de la exposición, mujeres diversas, de diferentes lugares y culturas, con distintas lenguas maternas, edades, recorridos y experiencias que enriquecen la sociedad con su aporte cultural. "La última ola migratoria está viniendo sobre todo de Centroamérica. La

situación social, económica y política cada vez es más dura y, además, cada vez es más difícil llegar a los Estados Unidos. En Euskal Herria hay una red de mujeres nacidas en Centroamérica y eso hace que la gente venga aquí. De hecho, de las 14 mujeres que participan en la exposición 13 son de Centroamérica".

La exposición tiene como objetivo visibilizar, sensibilizar y difundir el papel de estas mujeres en la sociedad vasca contemporánea. "He querido hablar de sueños, de dolores, coraje, valentía y ternura; expresar su lucha entre la nostalgia y la esperanza. Pero también he intentado contar historias de amor. Es verdad que en un principio quería mostrar sobre todo cosas positivas, pero tras hablar con cada una de estas mujeres me di cuenta que también era necesario mostrar la dureza que hay detrás de muchas historias".



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129