

# Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical  
Urria-Azaroa 2019 Octubre-Noviembre | Nº 235 Zenb.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

ENERO  
**2020**  
URTARRILA

---

***GREBA***  
***OROKORRA !***

---

HUELGA GENERAL



carta de los  
derechos sociales **euskal herriko**  
**eskubide sozialen KARTA**



En la imagen la manifestación que recorrió las calles de Bilbao con motivo de la huelga general convocada en enero del 2011 para denunciar el saqueo de las pensiones públicas que suponía la reforma del Gobierno Español presidido por Jose Luis Rodriguez Zapatero

La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria ha desarrollado una intensa agenda movilizadora con tres ejes: pensiones, empleo y derechos sociales

## Enero del 2020, huelga general

### > Landeia

Enero de 2018. El movimiento pensionista se concentra en Bilbao para denunciar la pérdida del poder adquisitivo de las pensiones. Miles de personas que protestan para exigir unas pensiones mínimas de 1.080 euros y que se blinde el sistema público. Las personas congregadas deciden seguir manifestándose cada lunes. Siguiendo la estela de Bilbao las protestas se extienden por todo Hego Euskal Herria. Dos años movilizándose todas las semanas.

En enero del 2020 se cumplirán dos años desde que comenzaran aquellas movilizaciones. Desde el comienzo la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria –plataforma que engloba a diferentes agentes sindicales y sociales, entre ellos ELA– hizo suyas las reivindicaciones del movimiento pensionista.

Por ello, y siguiendo el llamamiento del movimiento pensionista de la necesidad de intensificar las movilizaciones, la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria presentó

el 23 de octubre un calendario de movilizaciones que incluye una huelga general la segunda quincena del 2020. Además, tal y como se puede observar en la tabla reivindicativa que se recoge en la página 3, la convocatoria tendrá dos ejes más: la lucha por el empleo de calidad y los derechos sociales.

El calendario de movilizaciones es intenso. El 30 de octubre habrá una movilización frente al Parlamento Vasco; el 16 de noviembre manifestaciones en las capitales de Hego Euskal Herria; durante diciembre diferentes actos en defensa de pensiones, empleo y derechos sociales dignos. Y en enero, la fecha se hará pública en pocas semanas, huelga general. Otro enero, pero del 2011, Hego Euskal Herria paró con otra huelga general convocado con el lema *¡No al saqueo de las pensiones!*. Nueve años después, volveremos a parar en defensa de las pensiones, el empleo digno y unos servicios sociales de calidad. ■

# Huelga general: tabla reivindicativa

## **Derogación de los recortes de las pensiones aprobados en las reformas de 2011 y 2013**

- Jubilación a los 65 años.
- Jubilación anticipada a los 61 años con 30 años de cotización. Reducción de los coeficientes reductores.
- Extensión de la reducción de la edad de jubilación a nuevos sectores por su naturaleza especialmente penosa y peligrosa, como el transporte.
- Tomar 15 años en consideración para calcular la pensión.
- Garantizar el poder adquisitivo de las pensiones (subida por lo menos como el IPC).
- Eliminación del factor de sostenibilidad de las pensiones.

## **Otras medidas sobre pensiones**

- Pensión mínima de 1.080 euros.
- Garantizar la financiación del sistema de pensiones vía cotizaciones sociales e impuestos.
- No penalización del cómputo de cotizaciones en los contratos a tiempo parcial. Cómputo día trabajado igual a día cotizado.

## **Dejar sin efecto las reformas laborales de Zapatero y Rajoy**

- Ultraactividad indefinida de los convenios colectivos.
- Garantizar la prioridad aplicativa de los convenios territoriales sobre los estatales.
- Impedir que un convenio de ámbito inferior pueda empeorar las condiciones de uno de ámbito superior.

- Dar marcha atrás en los recortes de derechos laborales.

## **Otras medidas sobre el empleo y pensiones**

- Acabar con la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.
- Salario Mínimo de 1.200 euros mensuales.
- Reducción de la jornada a 35 horas sin reducción de salario. Eliminación de las jornadas parciales impuestas especialmente a las mujeres.
- Garantizar el derecho a la subrogación en el empleo subcontratado.
- Eliminación de toda fórmula contractual de precarización (régimen especial de empleadas de hogar, falsos autónomos, uberización,...)
- Derecho a volver con vida al trabajo. Establecimiento de medidas de prevención contra accidentes laborales y enfermedades profesionales. Ampliar las plantillas de Inspección de Trabajo hasta homologarlas con la media de la Unión Europea y establecer un plan de acción radical contra la siniestralidad laboral.

## **Garantía de derechos sociales**

- Garantizar el derecho por ley a que todas las personas en situación de dependencia tengan garantizada la cobertura de la misma por un servicio público, universal y gratuito.
- Establecimiento de la RGI y RG en el 100% del SMI, con un aumento del 50% del SMI para el caso de las unidades convencionales de dos personas y de un 50% adicional para las

de 3 o más componentes.

- Garantizar por ley el derecho a acceder a una vivienda de alquiler social, en los términos establecidos en la ILP de la CDS de EH.

## **Marco propio de Relaciones Laborales y Protección Social**

- El derecho de trabajadoras y trabajadores de Euskal Herria a decidir la mejor manera de garantizar el sistema público de pensiones y unas pensiones dignas.
- Derecho a decidir nuestro propio modelo de relaciones laborales así como un marco propio de negociación colectiva sin ningún tipo de injerencia.
- Instar a las instituciones de la CAPV y Navarra, así como a la patronal, a que asuman sus responsabilidades y tomen las medidas necesarias para avanzar en ese camino, mediante acciones como:
  1. Complementar por Ley la pensión mínima a 1.080 euros a través de los presupuestos del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra.
  2. En relación al empleo público (directo o subcontratado): establecimiento del salario mínimo de 1.200 euros y de la jornada máxima de 35 horas; garantía de aplicación del convenio sectorial del territorio, así como de otras cláusulas sociales.
  3. Aprobar la ILP promovida por la CDS sobre la RGI y el derecho a la vivienda.
  4. Aprobar una Ley contra la brecha salarial, la discriminación y la violencia machista en el ámbito laboral.





# “Jauzi bat eman behar dugu mobilizazioetan; horregatik deitu dugu greba orokorra”

2020ko urtarrileko bigarren hamabostaldian greba orokorra egingo da Hego Euskal Herrian, pentsio publikoen, lan duinaren eta eskubide sozialen defentsan. Mitxel Lakuntzak mobilizazioetan urrats berriak ematearen garrantziaz ohartarazten du abagune sindikal, sozial eta politikoa aztertzen duen elkarrizketa honetan. ►

“Hay que dar un salto en las movilizaciones por las pensiones, el empleo y los servicios sociales. Por eso convocamos para enero la huelga general”

> **Gorka Quevedo**

**| Urriaren 23an greba orokorra deitu genuen 2020ko urtarrilerako. Zeintzuk dira arrazoiak?**

Duela sei urte, hainbat sindikatu eta gizarte eragilek Euskal Herriko Eskubide Sozialen Karta eratzea erabaki genuen. Orduetik hona makina bat ekimen garatu ditugu eskubide hauen defentsan. Mobilizazio dinamika honen baitan, hasieratik gure egin ditugu mugimendu pentsionistak astero pentsio duinen defentsan garatutako mobilizazioen planteamenduak. Bi urteren ostean, pentsiodunak ondorio honetara heldu dira: ezinbestekoa da jauzi bat ematea orain arte emandako mobilizazioetan, eta horrela egin dute publikoki.

ELAn, eta Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartan, ados gaude planteamendu horrekin. Horregatik datozen hilabeteetarako mobilizazio egutegi indartsua adostu dugu.

**| Mobilizazio egutegi honen puntu gorena greba orokorra izango da. Noiz?**

Data zehazteke dago, baina 2020ko urtarrilean izango da, bigarren hamabostaldian. Baina lehenago

“Cuando denunciamos la precariedad lo que hay en el fondo son unos elementos estratégicos que la patronal se niega a tocar”

“En este momento de crecimiento económico creo que somos más conscientes de todo lo que nos han intentado arrebatat”

hainbat ekimen garatu nahi ditugu: Eusko Legebiltzarrean egongo gara urriaren 30ean, EAJ eta PSEk Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta murrizteko aurkeztu duten lege proposamena bertan behera uztea eskatzeko; azaroaren 16an manifestazioak egongo dira Hego Euskal Herriko hiriburuetan; abenduan ere bere garaian iragarriko diren ekintzak egingo dira...

**| Duela 9 urte, 2011an, pentsioen sistema publikoaren aurkako beste greba bat ere deitu genuen.**

Pentsioen gaia grebaren oinarrietako bat izango da, baina ez bakarria. Badira erabateko adostasuna dugun hiru gai, gure kezka biltzen dituztenak. Agerikoa da pentsioak, gaurkoak eta biharkoak, denon arduraren direla. Baina honi lotuta badira beste bi gai elkar lotuak daudenak eta gure agenda aldarrikatzailearen erdigunean nahi ditugunak: bata, enplegua. Agerikoa da azken hamarkadan enpleguan eman den prekarizazioa; bestea, eskubide sozialak. Hauek gero eta urriagoak dira, eta milaka lagun pobrezia zigortzen dituzte. Horregatik 2020ko urtarrilean planto egingo dugu pentsio duinen, kalitatezko enpleguaren eta zerbitzu sozialen defentsan.

“La patronal nos lleva a conflictos cada vez más largos porque tocamos claves que sirven para mejorar las condiciones laborales y de vida”

“Donde se logra mejor organización y desarrollar conflictos por medio de la huelga se consiguen logros que de otra manera serían imposibles”

**| Greba orokor bat erronka handia da sindikatuarentzat, baina urtarrileko deialdia ez da egun zabalik daukagun greba bakarra.**

Gatazka eta ekintza sozial handiko unea bizi dugu. Honen ondorioz une honetan greba asko daude indarrean. Hamar urte baina gehiago pasa dira aurreko krisia hasi eta horren aitzakiarekin erreforma ezberdinak egin zirenetik. Beti esan genuen erreforma horiek geratzeko etorri zirela.

Orain, ekonomiaren hazkunde garaian gaudela, uste dut langileak jabetun direla lapurtu diguten eta kentzen saiatu diren guzti horretaz. Eta honi beste elementu bat batu behar zaio: patronalaren posizioa. Itxikeria izugarriarekin jarduten jarraitzen du, saiatzen ari da ekonomiaren hazkundera gure lan baldintzetan eraginik izan ez dezan. Patronalak lan erreforma besarkatzen jarraitzen du, negoziazio kolektiboa goitik behera baldintzatzen duen legea.

2010 eta 2012 urteetatik, lan eta negoziazio kolektiboaren inguruko erreforma horiek onartu zirenetik, ematen ari garen mezua bera da: lan eta bizi baldintzak soilik hobetuko dira lantokietan antolatzen bagara.

“Si firmáramos lo primero que nos ponen encima de la mesa tendríamos muchos más convenios firmados. Eso sí, serían malos convenios”

“La lucha contra la precariedad es el eje estratégico de nuestra acción sindical. Nuestro reto es hacer visible esa precariedad”

Lelo hori gaur egun oso presente daukagu. Antolatzeke eta grebaren bidez gatazka ezberdinak aurrera eramateko gai izan garen lekuetan bestela ezinezkoak izango liratekeen gauzak lortu ditugu.

Hori da murrizketa eta negoziazio kolektiboaren blokeo urte hauetatik ikasi duguna. Ez dezagun ahaztu honek langileen erdiei eragiten diela; bi langiletik batek bere hitzarmena blokeatuta izaten jarraitzen du. Ekonomiaren hazkundera eta patronalaren jarrerak azaltzen dute gatazken hazkundera. Soldatetan ematen den abaguneko hazkundera soilik ulertu daiteke hemen jendea antolatzearen aldeko apustua egiten duen sindikalgintza bat dagoelako, gatazkarako borondate irmoa duena. Eta sindikatu nagusi hori, ELA, indartuta atera da hauteskunde sindikalen azken prozesutik, inoiz lortu gabeko ordezkartzarekin. Datu hauek gure eredu sindikala berresten dute.

#### **| Prekaritatea handitu dela salatzen duzu. Nola egiten zaio aurre?**

Prekaritatearen aurkako borroka gure ekintza sindikalaren ardatz nagusia da. Gure erronka prekaritatea ikusgai egitea da. Gipuzkoako Ostalaritza Hitzarmena salatu

“Las herramientas que tiene cada sindicato marcan la estrategia en la negociación colectiva. Esa es la diferencia entre ELA y los demás”

“ELA ha salido reforzada del último periodo electoral; hemos logrado nuestros mejores porcentajes históricos de representación”

berri dugu. Adibidetzat hartu daitekeen hitzarmena da: 10 urtez blokeatuta, kontratazio berriak ia-ia Lanbide-arteke Gutxieneko Soldata kobratuz, soldatetan %10eko galerak, ordaintzen ez diren aparteko orduak... Eta hitzarmen hau bezala, beste asko.

Botere politikoez eta bere bozgorailu diren hedabideen gehiengoak errealitate bat saltzen digute. Oasi baten ordezkari izan daiteke bat dirudien errealitate bat saltzera jolasten dute. Gure lana saltzen diguten horrekin zerikusirik ez duen errealitate bat kontatzea da. Egin behar dugun lehenengo gauza populazioaren gehiengo zabalak bizi duen eguneroko errealitate hori ikusi-araztea da: kalearen eta langile klasearen bozgorailu bihurtu behar gara. Pobreziaren edo soldaten inguruko txosten ofizialek, gainera, berretsi egiten dute errealitate hori.

#### **| Lan gatazken handitzea bizi dugu, eta hauen iraupena ere...**

Prekaritatea salatzen dugunean, berdin zait Ostalaritzan, Gipuzkoako Erresidentzietan edo Bizkaiko Metalean, oinarrian patronalak jorratzeari uko egiten dion elementu estrategiko batzuk daude. Horregatik blokeatzen ditu hitzarmenak, eta

“En algunos convenios el problema es que algunos sindicatos dan por buenos contenidos que para ELA no superan los mínimo exigibles”

“La patronal se agarra como un clavo ardiendo a la reforma laboral para seguir condicionando la negociación colectiva de arriba abajo”

arrazoi horregatik, gatazka dira hain zailak eta hain luzeak.

Azpikontratazioa, subrogazioa edo behin-behinekotasuna bezalako elementuak ukitzen dituzunean, hitzarmen horien oinarriek salto egiten dute. Patronalak gero eta greba eta gatazka luzeagoetara garamatza. Zergatik? Gure lan eta bizi baldintzak hobetzeko balio duten eta patronalak ematera ukatzen den oinarriko gakoak ukitzen ditugulako.

Mahai gainean jartzen diguten lehen eskaintza sinatzeko estrategia hartuko bagenu, benetan lan baldintzetan eragina duten oinarriko elementuetan sartu gabe, ziurrenik askoz ere hitzarmen gehiago izango genituzke sinatuta. Hori bai, hitzarmen txarrak lirateke, jendearen baldintzetan eraginik izango ez luketenak.

#### **| Hitzarmen bat sinatzeko behar den gauza bakarra boligrafo bat da.**

Hori da. Gertatzen dena da gure jardura sindikala ez dagoela edozein gauza sinatzeko balio duen boligrafo bati lotua, baizik eta askoz zailagoa den gauza batetara: jendearekin sarritan egon, antolatu, afiliazioa landu...

“Nosotros mostramos la realidad que conocemos, y esa realidad nos dice que cada vez hay más gente que vive en una Euskal Herria precaria”

**ELA prestatuta dago horren gatazka luze eta gogorretarako?**

Errealitateak argi uzten du baietz. Hau berresten duen adibide asko ditugu. ELA bezalako sindikatu batentzat oso garrantzitsua da Ubiken lortutako garaipena. Langileak honako ondorio honetara heltzen diren lan esparru baten inguruan mintzo gara: ez dute etorkizun hobe bat izango baldin eta ez badira antolatzen. Eta hori egin dute: antolatu eta asko borrokatu. Azkenean oso akordio ona lortu dute, soldatetan %32ko igoera eta lanaldiaren murrizketa nabarmena lortuz, urtean 100 ordukoa. Hau ez zen gertatuko ELA tartean dagoen greba luze bat gabe.

“En Gipuzkoa los salarios han perdido el 10% del poder adquisitivo la última década, y quienes más han perdido son los salarios más bajos ”

**Gatazka luzatzen denean bakarrik geratzen gara borrokan...**

Sindikatu batek dituen tresnek ezartzen dute bere estrategia. Hori da ELA eta gainontzekoen arteko ezberdintasuna. Ez da inolako sekretua, baina Greba Kutxa duzunean bestela ezinezkoak izango ziren gauzak egin daitezke. Hau horrela da, eta LABekiko ezberdintasunetako bat da.

Estrategia, exigentzia maila edo bakoitzak egingo dituen aldarrikapenak norberak dituen borroka tresnengatik baldintzatuta dago. Greba Kutxa oso garrantzitsua da ELArentzat. Horren estrategikoa da aurten greba bati baldintza hobeetan aurre egin ahal izateko jasotzen diren kopuruak %22 handitzea erabaki dugula.

Soilik konfrontaziorako tresnak badituzu mantendu dezakezu negoziazio kolektiboan estrategia



exijente bat. Hitzarmen batzuetan hori da dugun arazoa, sindikatu batzuk ontzat ematen dituztela ELArentzat exijitu beharreko gutxienekoak gaituzten ez dituzten edukiak.

**Lan munduaz azaltzen ari zaren errealitate horrek zerikusi gutxi du inposatu nahi diguten errealitatearekin. Kontakizunen borroka baten aurrean gaude?**

Jende asko hurbiltzen da egunero sindikatura salatzeke 30 orduko lanaldia duela baina 60 ordu egiten dituela lan eta horietatik soilik 40 ordaintzen zaizkiola. Hori da gure egunerokotasuna, adibide bat jartzearen. Ezin gara normaltasun horretara ohitu; ezin gara bidegabekerietara ohitu. Guk

ezagutzen dugun errealitatea kontatzen dugu, eta errealitate horrek esaten diguna da Euskal Herrian gero eta jende gehiago bizi dela baldintza prekarioetan, bai lanean zein arlo sozialean.

Adibide asko ditugu: Anoeta. Bukatzen ari da, eta jendeak esaten du: 'Zeinen dotore geratu da!' Ados, baina zein da kostua? Ehunka langile migranteren esplotazioarekin eraiki da, eta oraindik 4,5 milioi euro zor zaizkie langile horiei. Eta honek obra publiko handi guztientzat balio du, Donostiako Metroan ikusi ahal izan dugun moduan. Bertan egunean 16 orduko lanaldiak detektatu ditugu. Oso agerikoak diren prekaritate kasuen inguruan ari gara. Gure erronka horrelako edo antzeko





egoeratan dagoen jende guzti hori antolatzea da.

**| Sindikatu batek aberastasunaren bidezko banaketa lortzeko duen tresnarik eraginkorrena negoziazio kolektiboa da. Nola egin behar diogu aurre?**

Gipuzkoako Foru Aldundiak publiko egiten dituen soldaten taulek baieztatzen dute herrialde horretan azken hamarkadan soldatek %10eko eros-ahalmena galdu dutela. Gipuzkoako datuak dira, bere Ogasuna, ELAren presioaren ondorioz, datu hauek publiko egiten dituen Ogasun bakarra delako Hego Euskal Herrian. Hala ere, errealitate hau gainontzeko herrialdeetara zabaldu dezakegu. Baina kezkarriena da eros-ahalmen gehien galdu duten soldatak

soldatarik baxuenak direla. Soldatak hiru zatitan banatuko bagenitu, euren kopuruaren arabera, galera hau soldatarik baxuenetan pilatuko litzateke. Hau da lan munduaren prekarizazioa hobekien erakusten duen adibidea.

Negoiazio kolektiboan oso zorrotzak eta zintzoak gara. Beti esan dugu engainurik gabe noraino heldu diren lan erreformen ondorioak enprezetara. Honek erakunde bezala oso agerikoa den baina askotan betetzen ez den gauza bat lortzeko interpelatu gaitu: sinatzen diren akordioak betetzea. Hemen edukien eta horien aplikazioaren inguruko eztabaida egon da, eta eztabaida hori da gaur egun negoziazio kolektiboa eusten duena: negoziatzen dena aplikatu dadila.

**“A mejores condiciones laborales menos siniestralidad. Cuando mejoramos condiciones laborales estamos mejorando la salud de la clase trabajadora ”**

**| Azken Kongresu Konfederalak, apirilean egin zena, Batzorde Eragilean ardura berri bat sortzea onartu zuen: Ekintza Soziala. Maialen Aranburu da bertako arduraduna. Zein helburu ditu sindikatuaren baitan sortu den atal berri honek?**

Arlo sozialaren inguruan ELAk egiten duen apustua estrategikoa da, aspalditik datorrena. Ez da aski iritzia izatearekin, ekintza izan behar da, praxia. Gure herrian dinamika lokal eta sektorial asko daude arlo askoren inguruan: ekologismoa, feminismoa, pentsiodunen mugimendua...

Eta ELAk mugimendu horien inguruan oso adi egon beharra dauka, borroka horien parte garelako. Dinamika horietan parte izan eta parte hartu nahi dugu.

Aliantzen inguruan hitz egiten badugu, erakunde batek beti ikasten du kolaborazio dinamiketan parte hartzen duenean, besteak beste errealitatearen termometro bat ematen dizulako eta gure inguruko, gure herriko, jendea non dagoen jakiteko aukera ematen dizulako, zein kezka dituen. Baina apustu hau, kanpora begira egiteaz gain, etxe barruan ere egin beharra dago, gure delegatuen eta afiliatuen kontzientziazio eta konpromisotik. Letra larriz idazten jarraitu nahi dugun militantzia sozial handia dugu, baina orain arte egin duguna baina indar handiagoz.

**| Urtero hamarnaka lagun hiltzen dira Euskal Herrian euren lanpostuetan. Badirudi ohitu garela eta normalitate osoz onartzen dela aldiro-aldiro lan istripu hilgarri bat gertatzea.**

Lanean ematen den heriotza bakoitzaren atzean izugarriko tragedia bat dago. Lanean hiltzea langile batek jasan dezakeen bidegabekeriarik handiena da.

Badago inork zalantzan jarri ezin dezakeen ebidentzia bat: gero eta lan-baldintza hobekien gero eta ezbehar-kopuru gutxiago. Eta sindikatu bezala langileen baldintzak hobetzen ditugun bakoitzean langile klasearen osasuna hobetzen ari gara.

Askotan esaten dut Greba Kutxa dugula, baina Erresonantzia Kutxa edo bozgorailu indartsu bat falta zaigula. Hau argi ikusten da gai honetan. Agenda mediatikoaren eta politikoaren erdigunean egon beharko litzateke gai hau, eta ez dago ez agenda batean ez eta bestean ere. Lan istripuak gertakariak bezala jasotzen dira, atzetik dauden arrazoien inguruko hausnarketarik gabe.

Datuek agerian uzten dute enpresek lan osasun eta segurtasunean inbertitzeko tarte handia dutela, baina enpresa askorentzat gai hau ez da lehenetsutegia; interes ekonomikoek eta irabaziek lehenetsuna dute pertsonen bizitzekin alderatuz gero.



# “La sentencia de Cataluña busca venganza, no justicia”

**El 14 de octubre conocimos la sentencia contra los políticos y activistas sociales de Cataluña. ¿Qué lectura haces?**

El objetivo del Estado es acabar mediante la represión con la mayor expresión de republicanismo y democracia desde el 1978, encarcelando a sus líderes desde el primer momento bajo una acusación inconsistente. Fue el Rey de España quien comenzó a escribir la sentencia el 3 de octubre de 2017, ordenando a los aparatos del estado a defender la Constitución. Una vez más ha quedado claro que no hay separación de poderes en España. Como se ha visto en Altsasu estamos ante una sentencia política que busca venganza y no justicia.

La condena por sedición va contra los derechos fundamentales. Estamos ante penas injustificables en todos sus casos. Es inadmisibles condenar a largos años de cárcel por organizar manifestaciones. Quieren acallar y criminalizar cualquier tipo de protesta. La única actitud

que tiene España es la negación y la represión como única propuesta política.

Dicho esto, creo que es imprescindible reconocer la actitud de los diferentes agentes e instituciones de Cataluña. Pese a la represión se han mantenido firmes en sus posiciones: la solución política se basa en el diálogo y el derecho a decidir. Por cierto, justo lo contrario de lo que pasa en nuestro país, donde, a diferencia de en Cataluña, no se sostiene el pulso político.

**Y mientras tanto, el 10 de noviembre se volverán a repetir las elecciones en el Estado Español...**

El PSOE ganó las elecciones el 28 de abril. Para el 29 de abril la derogación de la reforma laboral ya había caído de sus reivindicaciones. Y lo mismo digo de la reforma de pensiones o de la negociación colectiva. El problema no es que no haya salido un gobierno, el problema es que hay un partido como el PSOE que no quiere afrontar una agenda

progresista, que no quiere derogar lo que hizo la derecha. En las negociaciones para formar gobierno se ha visto al PSOE de las reformas del 135, de la reforma laboral de Zapatero, el de la reforma de la negociación colectiva...

Se están haciendo unos discursos sobre los egos, sobre la responsabilidad compartida y este tipo de cuestiones. Sin embargo, más allá de lo que haya habido en esas negociaciones, que habrá habido de todo, ha primado la posición del PSOE de no afrontar una agenda social. Está muy claro que el PSOE está buscando ir a un gobierno que consolide las políticas que se han hecho hasta ahora, sin que tengan ningún interés de cambios o alternativas. Las únicas reformas que vendrán de la mano del PSOE serán, como las que han hecho hasta ahora, regresivas. En este sentido, la patronal ha hablado y ha dejado muy claro cuál es su apuesta.

Dicho esto, creo que hay que destacar también un factor que ayuda a entender la actitud del PSOE. Es el partido político que más dinero debe a la banca en todo el Estado. Tal vez esto explique muchas cosas.

Los últimos meses hemos hecho un gran trabajo para que se derogara la reforma de la negociación colectiva, para defender algo vital para ELA y que hasta ahora ha sido así: que nuestros convenios los podamos negociar aquí. Viendo las 300 medidas que presentó el PSOE para poder lograr un acuerdo de gobierno me temo que el PSOE no va por ahí.

### **| Ha pasado medio año desde que fuiste elegido secretario general. ¿Ha habido alguna llamada del máximo responsable institucional de la CAPV, el lehendakari Urkullu, para hablar?**

Últimamente Iñigo Urkullu se ha reunido con el Papa y con la patronal. Para el Lehendakari no estamos en ese nivel. Me parece bien, pero le guste o no somos el primer sindicato, y doblamos al segundo en representación. Tenemos más de 100.000 personas afiliadas y una representación electoral mucho mayor que la que tiene su partido en el ámbito institucional. No digo que si no tuviéramos una representación tan alta –más del 41%– no se tendría que reunir con nosotros, pero es difícil argumentar desde el punto de vista democrático que ni siquiera se le abra la puerta para hablar al principal sindicato de este país.

### **| ¿Por qué no quiere reunirse con ELA?**

No lo sé, pero en democracia no debería ser normal que ni siquiera escuche al sindicato más representativo, salvo que te sientes en una mesa trucada como la que ha puesto para el llamado diálogo social; una mesa a la que solo acude el 28% de la representación sindical –CCOO y UGT–, donde no se hablan de los problemas reales de la clase trabajadora y donde lo mejor que te puede pasar es que te caiga algo de dinero público por acudir.

Este gobierno tiene una posición muy anti-sindical. Pero va mucho más allá: tiene una posición muy anti-colectivista. Le molestan todas aquellas organizaciones y reivindicaciones colectivas. Es una manera de hacernos pagar que hablemos claro. A nosotros esto no nos va a condicionar; vamos a seguir hablando claro y diciendo las cosas tal y como las sentimos.

### **| Dices que ELA va a seguir hablando claro. ¿Sobre qué temas?**

Sobre muchos. Por ejemplo, queremos hablar y que se hable de que aquí la pobreza se está extendiendo. Hay un informe que durante meses ha estado ocultando el Gobierno Vasco que revela que tenemos la tasa de pobreza más alta desde 1986. Y esto no lo dice ELA, lo dicen las propias fuentes del Gobierno Vasco.

Nos indigna que este tema no tenga la centralidad política que merece. Creemos que es un tema gravísimo, que la izquierda política debería recoger y hacer con él bandera de confrontación. Y la administración tiene gran responsabilidad. El Gobierno Vasco está permitiendo que la pobreza crezca.

### **| ¿De qué manera?**

En muchos ámbitos en los que la responsabilidad de la administración es directa hay conflictos laborales abiertos. Hablamos de Enseñanza, de Osakidetza... En Osakidetza, por ejemplo, hay una dinámica de movilizaciones y huelgas en Atención Primaria, donde están ahuyentando a los médicos. No es que no haya médicos para Atención Primaria, sino que las condiciones son tan precarias que han conseguido que los médicos no quiera trabajar ahí. Y esto pasa porque no se ponen ni los recursos y ni la planificación adecuadas para revertir la situación.

Ahora han presentado una OPE donde salen alrededor de 180 plazas de las 800 eventuales que hay. Nosotros queremos hablar de este tipo de cosas. Los mayores porcentajes de eventualidad en la administración pública en el Estado son en la CAPV y en Navarra. Hay una evidente apuesta en estas administraciones por la eventualidad y por no consolidar el empleo, algo que da una categoría y un nivel a lo que son los servicios públicos. Es inadmisible que en Irakaskuntza haya tasas del 40% de interinidad.

Además hay una intencionalidad de cercenar derechos. Lo que está sucediendo con la sentencia ganada por ELA en torno a la carrera profesional de Osakidetza es muy elocuente. El Gobierno Vasco adeuda 130 millones de euros a miles de personas, y al ver que no pagaban nos hemos tenido que movilizar para que se ejecute la sentencia. Ahora dicen que pagarán en octubre, pero está por ver. O en Justicia, donde deben 15 millones a parte de la plantilla. Además de recortar derechos, el Gobierno Vasco es muy mal pagador. ■



Las trabajadoras de la limpieza de edificios municipales de Elorrio y la plantilla de la mediateka Ubik de Donostia tienen muchas cosas en común. Hablamos de subcontratas públicas integradas por jóvenes y mujeres que estaban precarizadas. Hasta ahora, porque tras sendas huelgas indefinidas, de casi 6 y 8 meses, han conseguido mejorar sustancialmente sus condiciones laborales y de vida

Elorrioko garbikuntzako langileek euren soldata %20 igotzea lortu dute bost hilabeteko grebaren ostean

## Garaipenaren hasiera baino ez da izan

### > Landeia

Gipuzkoako epaitegi eta komisaldegietako garbikuntzako emakumeek ireki zuten bidea. Bederatzi hilabetez greban izan ziren, eta borroka luze eta eredu garri baten ostean soldata-arrakalarekin amaitzeko urrats handiak lortu zituzten.

Bide horri jarraikiz, hainbat dira bide beretik joko duten gatazkak. Horien artean, Elorrioko udal eraikinen garbiketaz arduratzen

diren emakumeak. 2018ko apirilaren 29an greba mugagabeari ekin zioten, emakume izate hutsagatik jasotzen duten bazterketari aurre egin eta garbiketari lanak egiten dituzten gizonen aldean zuten soldata-arrakala murrizteko. Azkenean, urriaren 7an euren aldarrikapen nagusiak jasotzen dituen akordioa sinatu zuten: lan-karga handiari aurre egin ahal izateko lanaldiak luzatzea, kategoria igoerak, lanaldi partzialak hobetzea... Guztira, langileek kolektiboaren soldata %20,76 igotzea lortu dute.

**Ane Zelaia** Zerbitzuak federazioak Gernika-Durangon duen arduraduna da. Lortutako akordioaren garrantzia azpimarratzen du, gatazka osoan zehar langileek izan duten jarrera goraiatuz. "Akordioa posible izan da langileen mobilizazio eta borrokarako gaitasunari esker. Nabarmentzekoa da langileen arteko batasuna, hasieratik argi izan baitute garaipena borrokatuz eskuratuko zutela".

Lan gatazka hau bost hilabetez baina gehiago luzatu da. Asko ikasi dutela aitortzen du Zelaia. "Tamalgarria da bidezkoak ziren lan-baldintzak eskuratu ahal izateko gatazka bost hilabetez luzatu izana. Borroka honek agerian uzten du Administrazioak azpikontratutako esparruan grebak ezinbestekoak direla, hain zuzen, azpikontratazio sistemak berak bultzatzen dituen miseriazko baldintzak gainditzeko".

Bost hilabeteko greba bat gauzatzea ez da gauza makala. Langileen mobilizazioa eta borrokarako gaitasuna ezinbestekoa da, baina horretaz gain sindikatu indartsu baten babesa.

"Soilik greba kutzak ematen duen sostengu ekonomikoari esker posible da bost hilabete baina gehiago irauten duen gatazka bati eustea. Hau begi-bistakoa da, baina badago aipatu nahiko nuken beste faktore bat. Oso garrantzitsua izan da denbora guzti honetan grebalariak babestuak sentitu izana. ELAko delegatu eta militanten babesa jaso eta sentitu dute, eta herritar askok ere euren babesa adierazi diete. Esaterako, **Elorrioko Gaztetxeko** kideek euren aldarrikapenak babestu dituzte. Oso garrantzitsua da bizitzaren edozein esparrutan babesa sentitzea, eta horrelako borroka batean zer esanik ez".

Elorriokoa garaipen handia izan da, baina ez bakarria izango. Garaipenaren hasiera baino ez da hau. "Soldata arrakalaren kontrako borroka beste eremu batzuetara zabalduko dugu. Ziur naiz epe ertain-laburrean gisa honetako albiste on gehiago ere izango ditugula". ■



## Akordioa Ubik-en, besteak beste %32ko soldata igoera lortu ostean

Hemendik aurrera Ubik-eko langileek %32 gehiago irabaziko dute urtean, 18.000 eurotik 23.947 eurora pasata. Lanaldia txikiagoa izango dute; urtean 1.742 orduetik 1.645 ordura pasako dira, 97 gutxiago. Orain arte aitortuak ez zituzten hainbat plus ere jasoko dituzte; adibidez, igandeetan lan egiteagatik, disonibilitateagatik edo antzinatasunagatik.

Lan baldintzetan hobekuntza nabarmenak, baina baita norberaren bizitzarekin zerikusia duten hainbat gauza izango dituzte etorkizunean. Egutegia jasangarriagoa eta ordenatuagoa izango da, asteburu gehiago libratzeko aukera izango dutelarik. Eta uda garaian opor gehiago izan ahalko dituzte. Hau gutxi balitz, lanaldien egonkortasuna bermatuko dituen hainbat klausula ere lortu dituzte, baje ordainketan hobekuntzak jasotzen dira eta akordioaren jarraikortasuna blindatuta izango da.

Lan eta bizi baldintzen hobekuntza nabarmen hau ez da zerutik etorri den miraria, kulturaren arloan lan egiten duten hainbat gazte prekariok zortzi hilabetez aurrera eramandako greba baten emaitza da.

Donostiako Tabakalerako Ubik liburutegian lan egiten duten bitartekariez mintzo gara. Langile hauek greba mugagabea hasi zuten 2018ko abenduaren 22an, Tabakalerak prekarrietara kondenatu nahi zituela salatzeke. Azkenean, abuztuan aurreko paragrafoetan aipatutako akordio bikaina lortu zuten.

Borroka eredugarria izan da Ubik-eko langile hauena. Makina bat ekimen gauzatu dituzte euren egoera salatu eta zerbitzu honen kudeatzaileei –Donostiako Udala, Gipuzkoako Foru Aldundia eta Eusko Jaurlaritzaz– zein lizitazioaz arduratzen den enpresari –Sedena S.L.– akordio bat exijitzeko. Azkenean, gazte hauek argi utzi dute kolektibo desberdinen elkarlanarekin, eta sindikatuaren antolakuntzarekin, lan baldintza duinak posible direla.

Igor San José –Industria eta Eraikuntza– e  
Isa García –ELA-Zerbitzuak– nos acercan al  
sindicalismo en los sectores precarizados  
como la construcción o la hostelería

## Carrera de fondo



Arriba, Isa García

### > Nerea Ispizua

**Igor San José** lleva años recorriendo los tajos de Gipuzkoa, y no duda en calificar el sector como “muy precarizado y fraudulento”, lo que condiciona el trabajo sindical. “La crisis se llevó por delante a gran parte de las pequeñas empresas de construcción, y las empresas importantes que quedan se alían en UTEs –Unión Temporal de Empresas– para conseguir grandes obras públicas como las del estadio Anoeta, el Metro o el TAV. En estas obras el funcionamiento es de libro: adjudicaciones muy a la baja, plazos muy cortos y subcontrataciones en cadena. Las empresas de las UTEs apenas construyen directamente porque el margen de beneficio les parece muy pequeño. Así que desglosan los diferentes trabajos y los subcontratan a empresas piratas (la mayoría extranjeras), con contratos de fin de obra y sin representación sindical”.

Los trabajadores de estas subcontratas son mayoritariamente emigrantes, y soportan condiciones de semiesclavitud. La mayoría desconoce que al trabajar en Gipuzkoa se les debe aplicar el convenio de la construcción de Gipuzkoa; apenas hablan castellano y mucho menos euskara; y de sindicatos y sindicalismo, nada de nada. Cualquier logro se fragua a fuego lento, con enormes dosis de paciencia, constancia y ánimo.

### Sindicalismo a pie de obra

“Realizamos visitas casi diarias a las obras. Entablamos contacto con la gente. Les explicamos sus derechos. Les animamos a que nos enseñen sus contratos y nóminas... Tenemos que ganarnos su confianza. Y no es fácil, hay mucho miedo. A pesar de las dificultades, al cabo de unos meses, normalmente, el trabajo acaba dando frutos. Siempre hay alguien un poco más lanzado que pregunta algo, o llevamos algún delegado de su misma nacionalidad. Oír hablar en su idioma les da confianza, se abren. Nos explican su situación y empiezan a brotar las ilegalidades...”

Es el caso de la reforma del estadio de Anoeta, en Donostia. ELA ha denunciado a 20 empresas subcontratadas y a la propia UTE que gestiona la reforma por contratación fraudulenta, falsificación documental y por incumplir los derechos laborales y de seguridad más básicos. Los trabajadores, la gran mayoría de ellos migrantes, están sujetos a jornadas abusivas remuneradas con **entre cinco y ocho euros la hora**, salarios que están entre el 40 y el 60% por debajo de lo establecido en el convenio de la construcción de Gipuzkoa; jornadas laborales por encima de las 12 horas... Incluso la Inspección de Trabajo ha confirmado que más de 200 trabajadores han trabajado con **documentación falsificada**.

“Anoetako obra egin duten enpresek 4,5 milioi inguru zor diete langileei, ziurrenik inoiz ordainduko ez duten dirutza bat”

Y ni siquiera cuando se consigue una victoria como la lograda en las obras de Anoeta la alegría es total: las reclamaciones han de realizarse a nivel individual y muchos no reclaman por miedo a perder su trabajo o porque no se enteran, al no estar ya en esa obra o en el país. “Calculamos que las empresas han dejado de pagar unos **4,5 millones de euros**. Aunque Inspección nos ha dado la razón, muchos de ellos no han cobrado ni cobrarán este dinero. Es duro ver que muchas veces las empresas acaban saliéndose con la suya, pero el sindicato hace lo que tiene que hacer; no podemos mirar para otro lado”.

Aunque ingrato en ocasiones, este trabajo no es en vano. Unos volverán a sus países de origen y perderán el vínculo con el sindicato. Otros muchos, sin embargo, continúan en el territorio en obras diferentes y saben que pueden contar con ELA. “Visitas las obras del Metro y te encuentras a gente que ya habíamos contactado anteriormente en otros tajos. Entonces, todo es mucho más fácil y rápido. Saben que pueden confiar en nosotros. Las victorias sindicales en nuestro sector son fruto de un trabajo

organizado, estructurado, continuo en el tiempo... y suponen un chute para seguir haciendo sindicalismo a pie de obra”.

**“Los queremos indignados, no resignados”**

**Isabel García** realiza su labor en el sector servicios y está acostumbrada a que los pequeños logros sean su alimento. “Son empresas en las que la precariedad es brutal; la gente está dispuesta a aguantar lo que le echen porque necesita ese dinero para sobrevivir. En esas circunstancias el sindicato se hace más necesario que nunca, pero la gente se siente tan vulnerable y la legislación la arropa tan poco que tiene miedo a reclamar lo que es suyo”.

Su última experiencia sindical ha sido la huelga en **Pizzerías Domino’s**, en Bizkaia. Un grupo de jóvenes se acercó a ELA después de que UGT y CCOO dieran por buenas sus penosas condiciones laborales. Tras numerosas reuniones, decidieron luchar y movilizarse. Hubo despidos disfrazados de no renovaciones de contratos, amenazas, sustitución de trabajadores en huelga... “Las grandes cadenas hacen uso de todos los medios a su alcance para que su millonario negocio, basado en la precariedad laboral, no se vaya al traste”. Al final, la huelga se desactivó porque durante el verano parte de los huelguistas encontraron un trabajo con mejores condiciones y decidieron irse... antes de que los echaran. “Se trata de gente muy joven. Para la mayoría es su primer trabajo. Carecen de experiencia laboral y sindical y, en muchos casos, dan por bueno que eso es lo que hay”.

Alguno podría pensar que el caso de Domino’s ha sido una derrota sindical; Isa no lo ve así. “Es un éxito que un grupo de chavales y chavalas hayan decidido organizarse y plantar cara a la empresa. La semilla de la lucha está echada, y tarde o temprano volverá a germinar y lograrán mejorar sus condiciones laborales. Quizás han abandonado esta batalla, pero no la guerra. Quienes han cambiado de empleo

conocen ya a ELA y volverán a plantar cara, si la situación así lo exige, en sus nuevos trabajos”.

Isa asegura que en la hostelería la gente tiene mucho miedo. Es un sector, además, en el que hay muchas personas migrantes, con mucho temor a plantar cara a la explotación porque no pueden permitirse el lujo de perder su trabajo. “La precariedad afecta a todos y todas, pero las personas inmigrantes lo tienen aún más difícil; son más vulnerables. Con su sueldo tienen que vivir ellos y, en muchos casos, las familias que han dejado en sus países de origen. El caso de la subcontrata Constant –conflicto que ganamos– nos permitió conocer auténticos dramas personales. Esa precariedad les obliga, en ocasiones, a tener varios empleos para conseguir un salario suficiente. Así las cosas, es muy complicado que acudan a las reuniones con el sindicato, que militen...”.

“Ostalaritzan askok enplegu bat baina gehiago behar dute soldata duin bat izateko; oso zaila da jendea antolatzea”

Esta sindicalista cree que hay un antes y un después de la crisis en el espíritu de la gente. “Hay más miedo que antes. A menudo escucho: ‘no estoy bien, pero al menos tengo un trabajo...’. Se ha extendido una resignación que, de primeras, impide a la gente pelear. Contra eso, también, tenemos que luchar”. Isa reconoce que su trabajo es frustrante a veces, “cuando no conseguimos revertir situaciones injustas, que es en muchas ocasiones”, pero es consciente de que cambiar el mundo desde abajo es una auténtica carrera de fondo. “Para ser sindicalista hoy en día se necesita fuerza mental, valentía y grandes dosis de optimismo vital; cada pequeño logro tenemos que vivirlo como una gran victoria”. ■



# “Hemos blindado y mejorado el convenio”

Roberto Pardo, responsable de Industria eta Eraikuntza en Araba, explica la victoria en DHL de Agurain tras 70 días de huelga

## > Nerea Ispizua

El 30 de julio la asamblea de la empresa de logística DHL de Agurain ratificó el acuerdo sobre el convenio alcanzado con la dirección, poniendo fin así a 70 duros días de huelga.

**Roberto Pardo** destaca el papel de la plantilla para lograr este gran acuerdo.

**Un conflicto largo y complicado, pero que se ha saldado con la victoria final. ¿Qué destacarías de este nuevo convenio?**

En primer lugar, blindamos nuestro convenio de empresa –con vigencia hasta 2021– con cláusulas de

inaplicación y ultraactividad indefinida. Asimismo, se fija como convenio de aplicación de referencia el convenio provincial del transporte de mercancías de Araba, que contempla el derecho a la subrogación. Otro logro importante es que se elimina la doble escala salarial perpetua: nadie va a poder estar más de 12 meses con la categoría de mozo especialista, cuando antes se podía estar hasta 8 años con contrato de interinidad.

El acuerdo también limita la eventualidad; recoge fórmulas para la conversión automática a indefinidos una vez transcurra el tiempo máximo legal para los contratos temporales.

Se ha elaborado una fórmula que se revisa anualmente para garantizar que el 75% de la plantilla de operaciones sea indefinida. Hasta ahora cuando denunciábamos la empresa pagaba la multa y ya estaba. Fruto de esa fórmula se produce la conversión a indefinidos de 11 eventuales. Hemos logrado, también, subidas de categoría para 8

“Aguraingo DHLn lan-baldintzak nabarmen hobetu da 2012. urtetik, hau da, ELA lehenengoz Enpresa Batzordean sartu zenetik”

trabajadores que suponen aumentos salariales de 3.500 euros anuales. Finalmente, hemos alcanzado una subida salarial global por encima del IPC y 8 horas de reducción de jornada.

**Sois un claro ejemplo de que la negociación colectiva no puede ni debe limitarse al salario y poco más. La calidad del empleo ha sido un tema central.**

DHL es una empresa de logística, con convenio propio, pero el convenio subsidiario era el estatal de Grandes Almacenes. Era muy importante que el convenio subsidiario fuera el de Transporte de Mercancías de Alava, porque esta empresa trabaja básicamente para Eroski y Bellota, y este convenio recoge el derecho a la subrogación, mientras el de Grandes Almacenes, no.

El anterior convenio venció a finales de 2017 y tenía 36 meses de ultraactividad. Cuando empezó la negociación del nuevo convenio la empresa vino con un planteamiento inaceptable: pretende crear cuatro categorías. Un colectivo, que ya existía, que está fuera del convenio. Un segundo colectivo, los que están en la empresa, que se registrarían por el convenio de empresa, por encima del convenio provincial de Transporte de Mercancías. Un tercer colectivo, las nuevas incorporaciones, que



se registrarían por el de transporte de mercancías. Y un cuarto grupo, los trabajadores y trabajadoras de ETTs, a quienes se les aplicaría el convenio de mercancías de Álava solo en salario y jornada laboral. DHL buscaba el *divide y vencerás*.

Esa oferta se da en un contexto en el que la Inspección de Trabajo había dado la razón a ELA sobre el uso fraudulento que la empresa realizaba de las ETTs. Asimismo pretendían mantener la doble escala salarial al querer aplicar a las nuevas contrataciones el convenio provincial del Transporte de Mercancías y no el propio de la planta.

**| Sin la huelga esta victoria sindical no hubiera sido posible.**

La plantilla tenía claro que organizada y unida podía lograr un buen convenio; han creído que la lucha da frutos y se han organizado en un sindicato que ha puesto todos sus medios. Y esta victoria sabe mucho mejor teniendo en cuenta que las principales reivindicaciones iban dirigidas a mejorar las condiciones de los colectivos más vulnerables y precarizados. Haber ido a la huelga y haber aguantado durante 70 días es lo que ha movido a la dirección a negociar. Se celebraron 14 reuniones de convenio en 12 meses y la dirección no se movía. Por lo tanto en mayo realizamos paros de cuatro horas durante tres días, y finalmente fuimos a la huelga indefinida. Poco más de dos meses después tenemos convenio.

**| 70 días de huelga en la que la empresa hizo de todo para acabar con la huelga...**

La empresa utilizó todos los medios a su alcance, ilegales incluso, para acabar con ella. Realizó esquirolaje interno, utilizando personal de otras categorías para realizar el trabajo de los huelguistas y permitió horas extras. También realizó sustitución ilegal de trabajadores. Se saltó a la torera un derecho fundamental como es el de huelga. Una huelga sirve para retratarse, y con su actuación la empresa se ha retratado.

DHL presume de valorar a sus trabajadores y potencia premios o iniciativas como la elección del empleado del año. Pura imagen. Han demostrado que, a lo sumo, solo valoran el factor humano sumiso. Durante la huelga, montamos una carpa frente a las instalaciones y veíamos cómo la empresa hacía entrevistas personales para contratar gente, y todo tipo de provocaciones. Esperaban que los piquetes actuaran con violencia para deslegitimar la pelea, pero aguantaron estoicamente.

**“Duela 7 urte 2 ordezkari lortu genituen, 5etik. Azken hauteskundeetan, 9tik 7. Gainera, langileen erdia ELA n dago afiliatua”**

De una plantilla de 110 trabajadores, unos 40 están fuera de convenio. Fueron a la huelga unas 50 personas, básicamente de ELA. La huelga fue convocada por el Comité pero en medio del paro los dos delegados de UGT se desmarcaron. No fue un golpe muy fuerte porque ELA lideraba el conflicto, pero tampoco fue una decisión positiva para el colectivo.

**| 70 días son muchos días.**

Es una guerra de desgaste psicológico. Se aguanta gracias al apoyo anímico mutuo del colectivo y, por supuesto, a la Caja de Resistencia. Es importante estar activo: montamos una carpa y comíamos enfrente de la empresa; hicimos manifestaciones para socializar la huelga; hablamos con los clientes de DHL, Bellota y Eroski; recibimos el apoyo de delegados y delegadas de ELA de otras empresas... Todos los días organizábamos algo. Y también hay que vencer al miedo. La empresa jugó también esta baza asegurando que iban a perder los clientes y los currelas se iban a quedar en la calle. Las huelgas que se alargan son complicadas, pero también sirven para unir al grupo, crear vínculo, tejer lealtades... En los momentos duros surgen muchas cosas buenas.

**| Con la perspectiva que da el tiempo, ¿qué valoración haces del conflicto?**

La gente está contenta tanto con el resultado como con el proceso. Se ha roto la imagen amable que algunos tenían de esta empresa y se ha visto que para ella somos un mero número. El empoderamiento de la plantilla ha sido grande y muy interesante para el futuro. Es un orgullo cómo han defendido su convenio y su marco de relaciones laborales.

**| En 7 años, la situación de DHL Agurain ha cambiado radicalmente. ¿Qué ha tenido que ver la entrada de ELA en el Comité de Empresa?**

ELA consigue representación por primera vez en 2012, 2 de 5 delegados. En 2016, últimas elecciones sindicales, conseguimos 7 de 9 y cerca de la mitad de la plantilla está afiliada. Las cosas empiezan a cambiar con la entrada de ELA en el Comité. En 2012 existía una doble escala salarial que había sido instaurada en 2010 con el apoyo de los Independientes, CCOO y UGT. El personal contratado antes del año 2010 cobraba 6.000 euros más al año que los incorporados posteriormente. En el primer convenio conseguimos eliminar esta doble escala a la mitad, con el objetivo de eliminarla totalmente en este segundo convenio. Otro objetivo que nos marcábamos era buscar fórmulas de acabar con la contratación fraudulenta; había momentos en que los trabajadores de ETTs suponían la mitad de la plantilla. Y lo vamos consiguiendo.

Se ha hecho un gran trabajo de estar con la gente. Hemos denunciado la contratación fraudulenta; hemos definido quién es clase trabajadora en la empresa y quién no: nos encontrábamos con la paradoja de que gente fuera del convenio pretendía poder decidir sobre el mismo, y lo hemos impedido. Estamos poniendo coto a la precariedad, y todavía tenemos mucho recorrido. No ha acabado la pelea. Ahora toca defender la aplicación del convenio y preparar la negociación colectiva del próximo. ■

ELAk Gipuzkoako paperean duen arduradun Eneko Agirreurretak sindikatuko delegatu eta militanteek egin duten lana txalotzen du

# “Papergintza oso ondo doa, akordio hobea lor zitekeen”

## > Gorka Quevedo

Gipuzkoako paperaren sektorean abagunea ona da; enpresak irabazi handiak dituzte eta lan-karga handia da. Abagune honetan hasi ziren sektoreko hitzarmen berria lortzeko negoziatioak. Mahaiaren alde batean ELA -%44,68ko ordezkari-tza-, LAB eta CCOO. Bestaldean, Adegi patronala. Uztailean akordioa lortu zuten LABek eta CCOOk -%55,32ko ordezkari-tza- Adegirekin. ELAk ez zuen sinatu.

**Eneko Agirreurreta** ELAk Gipuzkoako paperean duen arduraduna da. Aho zapore gazi-gozoa utzi dio gatazkak. Gazia hitzarmen historiko bat sinatzeko aukera galdu delako, eduki askoz hobea lortu zitezkeelako. Gozoa ELAko delegatu eta militanteek egin duten lan bikainagatik. “Askoz akordio hobea lortu zitekeen. Hitzarmena sinatu aurretik sei greba egun egin genituen, eta apurka-apurka Adegi mugitzen ari zen. Argi dugu oraindik ere negoziatzeko tarte handia zegoela. Sinatu dena

Adegi-ren lehen proposamena baina hobea da, ados, baina ez dago horrenbesteko alderik. Ados, egon da aurrerapenen bat. Adibidez, lan istripu eta gaixotasunetako %100eko konplementua lortzea. Edo Geroa-n eman diren aurrerapausoak. Baina, hau esanda, gure ustez iragarritako greba eta mobilizazioekin jarraitu izan bagenu akordio hobea lortu zitekeen”.

**“El acuerdo en el papel de Gipuzkoa no refleja la buena situación del sector; se ha perdido una oportunidad histórica”**

Hitzarmen hobe bat lortzeko aukera bikaina galdu dela dio Agirreurretak behin eta berriz. Baina, zergatik? “Edukiei dagokionez, hauek ez datoz bat sektorearen egoera onarekin. Adostutako soldata igoerak aurreko negoziaketetan sinatukoaren oso antzekoak dira, hau da, sektorearen

egoera askoz ere okerragoa zenean. Eta, bereziki, badago kezkatzen gaituen gauza bat: patronalak edozein momentutan utzi diezaiok hitzarmena aplikatzeari. Gaur sinatu dena bihar aplikatu gabe geratu daiteke, eta hori onartezina da. Eta hau oso larri da, dagoeneko hori gertatu izan delako gure sektorean”.

## “Ez digute ezer oparituko”

Kontuak kontu, dena ez da gazia. Hala dio Agirreurretak. “Lortu dena geuk borrokatu dugulako izan da, ez digute ezer oparitu. Langileek negoziaketa guztian zehar euren babesa eman digute, eta egindako sei greba egunetan jarraipena izugarria izan da. ELAko delegatuek eta militanteek esfortzu handia egin dute, zori ondu behar ditugu”.

Eta, orain, zer? “ELAn borrokan jarraituko dugu. Hitzarmena berresteko enpresetan egindako bozketetan abstentzioa oso altua izan da, %50 ingurukoa. ELAn beti prest egongo gara borrokarako eta langileon egoera hobetzeko”. ■



# BILBAO AIRPORT

Zona preKaerea



**BILBO**  
Aireportua

**3 urte** pribatizaziotik  
**3714 miloi** euro irabaziak  
**1997 miloi** euro > **esku pribatura pasatu dira**



**3 años** de su privatización  
**3714 millones** de euros **de beneficio**  
**1997 millones** de euros > **han pasado a manos privadas**



Plantillako langileak: **161 langileak**  
Azpikontratutako langileak: **2400 langileak**  
Bidaiari kopurua **%50** gehitu da



Plantilla propia: **161 trabajadoras/es**  
Plantilla subcontratada: **2400 trabajadoras/es**  
Aumento del **50%** el número de pasajerxs

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# Hilabeteko greba, gutxienez

Azaroaren 7tik abenduaren 5era greba egunak izango dira EAEko itunpeko irakaskuntzan; tarte horretan akordioa lortu ezean grebek eta mobilizazioek jarraituko dute

> Gorka Quevedo

**2019ko maiatzaren 9a.** Aurreko ikasturteko hamargarren eta azken greba eguna Euskal Autonomia Erkidegoko Itunpeko Irakaskuntzan. Lanuzte eta mobilizazioek jarraipen oso zabala izan zuten kurtsu osoan zehar, bai greben jarraipenari dagokionez eta bai antolatutako manifestazio eta bilkuretan.

**2019ko ekaiaren 13a.** Mahai negoziatzailea. Aste luzez patronalaren inolako berririk izan gabe, Kristau Eskola eta AICE-IZEA inolako aurrerapausorik jasotzen ez duen proposamena aurkezten dute. Uztailean zehar mahai negoziatzaile bat deituko zuela aipatu zuen patronalak. Gezurra, deialdia ez baitzen egin.

**2019ko irailaren 10a.** Hezkuntza Sailaren propaganda ekintza berria. Publikoki adierazten dute ikasturte honetarako itunpeko sarerako aurreikusten duten gastu aurreikuspenak gatazka bideratzen lagunduko dutela. Propaganda, edo gezurra: ez dago inolako diru sarrera gehigarririk aurreikusita.

**2019ko urriaren 15a.** Patronalen zein Hezkuntza Sailaren arduragabekeria eta inobilismoaren aurrean, eta gatazkarekin amaitzeko inolako mugimendurik egiten ez zutela ikusirik, ELA, Steilas, CCOO eta LAB sindikatuek –ordezkaritza sindikalaren %97ak– hilabeteko greba iragarri zuten: azaroaren 7tik abenduaren 5era. Denbora horretan hitzarmena berritzeko balioko duen akordioa lortu ezean, mobilizazioak are eta gehiago indartuko dira.

Hori da EAEko Itunpeko Irakaskuntzaren egungo egoera,



Irudian ELAk EAEko Itunpeko Irakaskuntzan dituen ordezkariak, sektoreko egoera aztertzeko egindako asanblada baten aurretik egindako argazkian

labur azalduta. Noski, kontakizun honen kronograman askoz atzerago joan gintezke. Adibidez, 2009. urtera, garai hartan amaitu baitzen sektoreko lan baldintzak arautzen zituen hitzarmena. Edo 2017 urteko azarora. Kristau Eskolaren eta AICE-IZEA patronalen jarreraren aurrean sindikatuak mahaik altxatu beste biderik izan ez zuten unera. Edo azken bi ikasturte hauetan

sakabanaturik egin diren 27 greba egun eta ehunka mobilizazioetara.

**“Gure proposamenak moderatuak dira”**

**Miren Zubizarreta** ELAk Itunpeko Irakaskuntzan duen arduraduna da. Miren Zubizarretak azpimarratzen duenez, bost hilabete igaro dira iragan ikasturteko azken greba

ELA, Steilas, CCOO y LAB –que tienen el 97% de representación en el sector– han convocado un mes de huelga en la enseñanza concertada de la CAPV; del 7 de noviembre al 5 de diciembre. Han pasado más de 5 meses desde la última jornada de huelga, y las patronales del sector no se han movido en sus planteamientos.



eguna egin zenetik, eta tarte honetan patronalek ez dute inolako aurrerapauso edo mugimendurik egin. Gainera, hezkuntza sistemaren arduradun den Hezkuntza Sailaren jarrera ere salatzen du, ez baitute gatazka hau konpontzeko inolako urratsik eman.

“Sektoreko langileok hamar urte daramatzagu Lan Hitzarmena berri

gabe. Hamaika bilera eta saiakeraren ostean 2017ko azaroan mahaitik altxatu beste aukerarik ez ziguten utzi. Denbora honetan, besteak beste 27 greba egun egin ditugu, bi ikasturtetan sakabanaturik. Hala ere, sektoreko patronalek ez dute langileen eskaerei erantzuteko eta gatazkari irtenbide bat bilatzeko inolako ahaleginik egin. Badakite zeintzuk diren gure aldarrikapenak,

beti agertu gara negoziatzeko prest. Zintzoki aritu gara beti, eta uste dut gure eskaerak erabat neurtuak direla. Gainera, beti erakutsi dugu malgutasun handia gure planteamenduetan. Esaterako, adibide bat jartzearren, soldaten inguruko aldarrikapenetan hasieran proposamen bat egin genuen, eta gero hasierako proposamen horretatik nabarmen mugitu gara akordio bat lortzeko asmoz”.

Hau guztiagatik, Zubizarretak argi du langileek ez dutela mobilizaziora jotzeko beste biderik. “Patronala eta Hezkuntza Saila soilik mugitu dira, gutxi bada ere, mobilizazio dinamika indartu denean. Patronalak greba deialdiak ez negoziatzeko aitzakia gisa erabili izan ditu, ‘mehatxupean’ ez zutela negoziatuko argudiatuz. Bost hilabete pasa dira azken greba deialditik, eta mahai negoziatzaileira ez dute inolako aurrerapausorik eraman euren proposamenean. Langileok akordio batetara heltzeko borondate irmoa dugu; zoritxarrez ez dut ikusten jarrera hori ez patronaletan ez eta Hezkuntza Sailean”.

### “Ardura patronalena eta Hezkuntza Sailarena da”

Zubizarretak ulertzen du familien ardura. Sindikatuek guraso elkarteekin biltzeko asmoa berretsi dute. “Guk argi utzi dugu biltzeko eta benetan negoziatzeko prest gaudela. Baina, bestaldean? Hona ez gara egun batetik bestera iritsi. Hamar urte daramatzagu hitzarmena berri gabe”.

“Gure lan baldintzen alde borrokan ari gara, noski, baina ez hori bakarrik, kalitatezko hezkuntza baten alde ere ari gara mobilizatzen. Lortzen ditugun hobekuntzak ikasleen eta hezkuntzaren mesedetan izango dira. Langileon aldarrikapenak bidezkoak eta zentzuzkoak dira. Bada garaia gatazkari amaiera emango dion akordio bat lortzeko. Sindikatuok prest gaude, deitu gaituzten bilera guztietara joan gara, askotan amarru hutsak zirela jakinda ere. Benetan hitz egin nahi badute, badakite non gauden”. ■

# Principales reivindicaciones para la renovación del convenio

## Empleo:

- Un acuerdo para el mantenimiento del empleo y la recolocación del personal afectado por el previsible cierre de aulas.

## Salarios:

- Recuperación del poder adquisitivo
- Equiparación salarial entre profesorado de ESO 1 y ESO 2

## Jornada y cargas de trabajo:

- Para el personal docente, reserva real de horas complementarias para la preparación de clases y seguimiento del alumnado y reconocimiento de 70 horas de dedicación no presencial.

- Reducción de jornada para el personal de Administración y Servicios
- Formación Profesional: acordar la distribución de la jornada

## Mejora de las condiciones laborales de colectivos especialmente precarizados y feminizados:

- Especialistas de Apoyo Educativo: consideración de labor docente, reconocimiento de horas complementarias para la preparación del trabajo y seguimiento del alumnado, distribución de la jornada de manera regular del 1 de septiembre al 30 de junio etc.
- Personal del primer ciclo de Educación Infantil: consideración de labor docente, reducción de jornada, reconocimiento de horas complementarias para la preparación del trabajo y seguimiento del alumnado.





El TSJPV ratifica la condena a BM por su inacción ante un caso de acoso hacia una trabajadora pese a conocer los hechos; considera su traslado nulo y la obliga a indemnizar con 10.000 euros

# BM, condenada por no impedir el acoso laboral

## > Gorka Quevedo

E.Z.Z trabaja en el centro que la cadena de supermercados BM tiene en Zorroza. Lo hace desde hace mucho tiempo, 27 años. Nunca tuvo ningún problema destacable... hasta 2016. Ese año comenzó su calvario. El anterior encargado se jubiló y entró otro responsable en su lugar. Llamémosle, por ejemplo, Luis, nombre ficticio. Desde el comienzo la actitud de Luis con las trabajadoras fue muy diferente a la que mantenía el anterior encargado. Tuvo problemas con varias trabajadoras pero, sobre todo, con E.Z.Z, que denunció ante la delegada sindical el acoso que sufría en 2017. La situación

era insostenible, y ELA denunció el caso ante la Inspección de Trabajo. La empresa, BM, reconoció esta situación de acoso ante la propia Inspección de Trabajo.

Pasaban los meses y BM no hacía nada para poner fin a esta situación de acoso laboral en su tienda de Zorroza. La trabajadora vivía tal situación de estrés que el médico le tuvo que dar la Incapacidad Temporal. Al final, BM decidió *terminar* con el problema, pero a su manera: trasladó a E.Z.Z al centro que esta cadena de supermercados tiene en Cruces, Barakaldo. ELA recurrió esta decisión ante los tribunales, que acaban de dictar

una sentencia que los servicios jurídicos del sindicato valoran como muy positiva. **Alberto Abasolo** es el abogado que ha llevado este caso en ELA. "La sentencia deja bien claro que no estamos ante un caso de modificación sustancial de las condiciones laborales ni de un tema de movilidad geográfica. Aquí hay una empresa que pese a reconocer que hay un problema de riesgos psicosociales ha decidido no hacer nada para solventarlo y pretende acabar con el problema trasladando a la víctima del acoso a otro centro".

La sentencia, ratificada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, declara nulo el traslado y

obliga a BM a readmitir a E.Z.Z en el centro de Zorroza, además de tener que indemnizarla con 10.000 euros. “La empresa sabía desde hace 3 años que había un problema, denunciado por la delegada de ELA y reconocido ante la Inspección de Trabajo. Sin embargo, decidió no tomar ninguna medida para revertir el tema y, en lugar de ello, trasladó a la trabajadora del centro. Es muy importante y muy interesante que el juez, más allá de la situación de acoso denunciada, vaya al meollo de un tema como son los riesgos psico-sociales”.

“BMk bazekien arduradun batek langile bat jazartzen zuela. Arazoa konpontzeko, langile hori beste denda batetara eramatea erabaki zuten. Epaileek orain BM zigortu dute, jazarpena saihesteko neurririk hartu ez zutelako hartu”

Durante el juicio, la empresa intentó justificar el traslado de E.Z.Z utilizando razones comerciales, algo que, además de falso, evitaba cualquier pronunciamiento sobre el acoso que sufría la trabajadora. “BM dijo que por esas fechas otra cadena de supermercados había abierto una sede en Zorroza y que eso tenía consecuencias en la carga y reparto de trabajos... Bien, tal y como demostramos en el juicio, y se recoge en la sentencia, buscaron una excusa comercial para no afrontar que incumplían varios artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del propio Estatuto de los Trabajadores. En BM de Zorroza lo que había era, por una parte, un abuso de poder de un encargado hacia las trabajadoras, especialmente sobre una, pero también una empresa que amparaba a esa persona y que lo encubría. El encargado no tenía, incluso, ningún reparo en menospreciar públicamente a E.Z.Z delante de la clientela”. ■



David Pena explica cómo actuar cuando se detecta un caso de riesgo psico-social en el trabajo

## “El silencio no es una opción”

La sentencia ganada por ELA en BM de Zorroza es un ejemplo de una realidad que afecta a una parte muy importante de la clase trabajadora: los riesgos psico-sociales. **David Pena**, abogado de los servicios jurídicos de ELA, explica cómo gestionar este tipo de situaciones en las que se se vulnera nuestro derecho a la salud y a la integridad física en el trabajo.

**■ Miles de trabajadores y trabajadoras sufren en Euskal Herria riesgos psico-sociales en el trabajo. ¿Cómo debemos actuar cuando vemos en nuestra empresa un riesgo laboral que afecta a nuestra salud?**

Lo primero tiene que ser identificar la infracción para estudiar la viabilidad de una reclamación. Hay una tendencia generalizada a definir toda problemática psico-social como ‘acoso’, cuando la realidad es que debemos diferenciar el acoso de otro tipo de incumplimientos empresariales o conductas anti-jurídicas que, sin ser acoso, también se sitúan fuera de la ley. Ambas situaciones son denunciables, pero las fórmulas y los instrumentos para denunciar cambian.

A esto añadiremos que la figura del ‘acoso’ se constituye como un fenómeno social desde hace pocas décadas y no se ha integrado en nuestro ordenamiento jurídico de un modo específico e individualizado, lo



cual hace –junto con la dificultad de probar muchas de estas situaciones– que sea muy difícil que prosperen las denuncias por acoso laboral, tal y como confirman los últimos estudios publicados en la CAPV.

Ahora bien, si es cierto que debemos diferenciar acoso de otro tipo de incumplimientos empresariales, no es menos cierto que detrás de todo caso de acoso hay también un incumplimiento empresarial o una conducta ilegal, por lo que muchas veces, desde el punto de vista práctico, es más viable centrarse en un incumplimiento empresarial concreto que en formular una denuncia de acoso, la cual requiere –según vienen marcando los tribunales– unas exigencias más rígidas.

Por tanto, diríamos que debido a lo abierto que es el concepto de riesgo psicosocial, es necesario identificar bien el tipo de conducta lesiva que padecemos y vincularlo con alguno de las infracciones tipificadas por las leyes.

### ¿Qué es lo primero que tiene que hacer un delegado/a de salud laboral ante un riesgo social?

Ante un riesgo psico-social y, en general, ante cualquier incumplimiento empresarial que afecte a la salud, el silencio no es una opción. Hay que actuar, siempre. En primer lugar, hay que poner en conocimiento de la empresa la existencia de una situación irregular y exigir que adopte medidas para la protección eficaz de nuestra salud –algo a lo que el empresario está obligado por ley–. Y, al mismo tiempo, hay que comenzar a reunir cuantas pruebas tengamos –documentos, testigos, informes de la Inspección de Trabajo o de Osalan o del ISPLN en Navarra– para poder demostrar la actuación ilegal de la empresa.

### ¿Y si pese a denunciarlo la empresa no actúa?

Es importante tener en cuenta que si la empresa no actúa una vez conoce nuestra denuncia puede acarrearle consecuencias judiciales y/o multas económicas. También es importante tener en cuenta que, en estos casos, debemos solicitar a la empresa que nos entregue la Evaluación de Riesgos psicosociales de nuestro puesto de trabajo –por ser una de las medidas elementales en materia de prevención–, pudiendo solicitarla judicialmente si se niegan a entregárnosla. Este documento es determinante para ver si el riesgo para la salud que denunciamos está o no evaluado y, en consecuencia, si la empresa está implementando alguna medida para eliminarlo o reducirlo.

Por tanto, una vez correctamente identificado el incumplimiento empresarial, es decir, una vez que

tenemos reunidas las eventuales pruebas de las que nos podamos valer y examinado si la Evaluación de Riesgos psicosociales cumple con las exigencias legales, pasaríamos a la tercera cuestión práctica: ver qué acciones judiciales podemos adoptar ante una infracción en materia de riesgos psicosociales o laborales, en general

### ¿Cuáles serían esas acciones judiciales?

Partiendo de la base de que el empleador está obligado a dispensar una protección eficaz a las trabajadoras y trabajadores, lo que se llama 'deuda de seguridad' que todo empleador tiene con sus trabajadoras/es, dependiendo del tipo de infracción cometido por la empresa y de cuál sea el objetivo de la trabajadora o trabajador afectado, se nos abren varias vías de actuación.

Por una parte, si efectivamente estamos ante un caso de acoso laboral consistente y tenemos a nuestro alcance cómo probarlo, se podrá interponer una demanda de acoso. Pero si estamos ante otro tipo de incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud se nos abre la vía para solicitar la extinción indemnizada de la relación laboral, más una indemnización por daños morales, o bien a que se nos reconozca el derecho a una adecuada protección a nuestra salud laboral, más una indemnización por daños morales.

Ante la tendencia de querer englobar todo en un *cuadro de acoso*, se debería prestar más atención al artículo 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

### ¿Qué dice ese artículo? ¿Qué aspectos debemos tomar en cuenta?

Ese artículo habla de la extinción voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador ante 'otros incumplimientos graves de sus obligaciones por parte del empresario', el cual permite extinguir indemnizadamente la relación laboral con una indemnización adicional de daños morales. Pero como he dicho, también están las reclamaciones en materia de reconocimiento de derecho y cantidad por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y derecho fundamental a la vida e integridad física, el cual también permite solicitar indemnización por daños morales.

Desde un punto de vista práctico estamos ante vías alternativas para sortear las dificultades objetivas que presentan los procedimientos de acoso y que le puede suponer a la empresa la condena a cuantiosas indemnizaciones. ■



**Imanol Pascual**  
Coordinador de ELA en Navarra

**E**n agosto tomó posesión el nuevo Gobierno de Navarra, una coalición entre PSN, Geroa Bai y Podemos posibilitada por la abstención de EH Bildu y el voto a favor de Izquierda-Ezkerra, que también suscribió el acuerdo programático. Aunque I-E asegura que no forma parte del Gobierno, dos de las personas de su candidatura al Parlamento han sido nombradas altos cargos del nuevo Ejecutivo de Chivite.

Con el objetivo de conformar el nuevo Gobierno de Navarra, el PSN ha dado por buena la continuidad de las políticas del Gobierno anterior, principalmente en materia económica y presupuestaria, lo que también evidencia el corto alcance del cambio encabezado por Barkos en estas cuestiones. Este nuevo Gobierno de Navarra empieza a parecerse mucho al de la CAPV, donde la entente PNV-PSE ocupa la centralidad política.

### Contenido del acuerdo programático

El acuerdo de Gobierno es muy ambiguo, repleto de generalidades y con una redacción llena de términos propagandísticos que pueden sonar bien pero sin concreción alguna. Sirva como ejemplo el propio nombre del acuerdo: "Programa para una legislatura de convivencia,

igualitaria, innovadora y progresista". Esa literatura donde se habla de convivencia choca frontalmente con el proceso para la composición del Gobierno y la antidemocrática decisión de excluir a EH Bildu de esa negociación (pero luego exigirle su abstención).

En el acuerdo, además de asumir como propio el marco constitucional y llamar a defenderlo, se asumen todos los criterios de estabilidad presupuestaria del Estado (regla de gasto, objetivo del déficit...y los consiguientes recortes). Además, se da por bueno el sistema fiscal actual en el que Navarra está a la cola de recaudación en la Unión Europea. Incluso en el Acuerdo se aboga por "armonizar" el impuesto de sociedades, eufemismo que se utiliza siempre para rebajarlo aun más. Asimismo, además de renunciar a una nueva ley del euskera, se cita como punto de "no acuerdo" el desarrollo del TAV, lo que equivale a que se siga construyendo.

### Vuelta al diálogo social y primeras medidas

El acuerdo hace una apuesta clara por el diálogo social, sinónimo en Navarra de trasvase de fondos públicos a la patronal, UGT y CCOO. El nombramiento como directora gerente del Servicio Navarro de Empleo de una ex responsable de UGT no es un tema menor, y se suma

# La patronal, UGT y CCOO, ilusionados con el nuevo Gobierno de Navarra

a una de las últimas decisiones del Gobierno anterior que fue otorgar 400.000 euros a UGT y a CCOO para recuperar la ineficaz figura del Delegado Territorial de Prevención. Y en ese mismo contexto se encuadra la decisión del Consejero de Educación de modificar el criterio utilizado hasta ahora para determinar las liberaciones sindicales en la educación concertada. El resultado de ese cambio es que UGT tiene una persona liberada más y ELA una menos.

Arranca una nueva legislatura en Navarra, una legislatura en la que por un lado la patronal tiene asegurada la continuidad en política fiscal y la construcción del TAV, y por otro lado UGT y CCOO se frotan las manos con la posibilidad de volver a financiar sus estructuras vía presupuestos.

### Movilización social como única vía para avanzar

Antes de las elecciones, ELA presentó a los partidos políticos sus propuestas en las que se priorizaba las políticas sociales exigiendo un cambio radical, sobre todo en materia fiscal. Nos reafirmamos en esas propuestas realizadas para lo que va a ser imprescindible la movilización social para que la marcha atrás hacia la situación de los últimos 40 años no se haga realidad en esta y próximas legislaturas. ■

Erreferenduma ez da delitua

# ASKATASUNA

Defendamos nuestro derecho a decidir



ELA-LAB-STEILAS-ESK-ETXALDE-HIRU

# “Isuna ordaintzea, legea betetzea baina merkeagoa”

Lanaldiaren nahitaezko erregistroaren inguruko dekretuak ez du balio ordaindu gabeko aparteko orduekin amaitzeko



## > Gorka Quevedo

Maiatzaren 12an indarrean sartu zen Espainiako Gobernuak lanaldiaren nahitaezko erregistroaren inguruan onartutako dekretua. Hemendik aurrera lanaldien erregistroaren datuak eskuragarri egongo dira lau urtez Lan Ikuskaritzarentzat eta langileentzat eurentzat (eta haien ordezkariarentzat, sindikatuentzat), lan kontratuek jasotakoarekin bat datozen ala ez aztertzeko. ELAko negoziazio kolektibo arduradun **Pello Igerregik** ausardia falta leporatzen dio Espainiako Gobernuari, eta argi du dekretuak ez duela balio ordaindu gabeko aparteko orduekin amaitzeko.

## | Zein iritzi duzu lanaldia nahitaez erregistratzeren inguruko dekretuaren inguruan?

Gobernura heldu aurretik kontrakoa esaten zuten arren, PSOEren gobernuak ez du ausardiarik izan patronalari aurre egin eta azken urteetako lan-erreformak bertan behera uzteko. Horren ordez, apirileko hauteskunde bezperatan, dekretu hori onartu zuen. Dekretuak

ez du benetan lanorduen erregistro egokirik ziurtatzen, eta ez du aukerarik emango ofizioz Lan-Ikuskaritzak aparteko lanorduak ordaintzen ez dituzten enpresak zigortzeko.

“En la práctica, las empresas que han defraudado con las horas extraordinarias podrán hacerlo a futuro”

## | Zergatik diozu hori?

Ez da lanorduen erregistroa egiteko metodo fidagarririk inposatzen. Enpresek manipulagarriak diren erregistroak egiten jarraitu ahaliko dute. Azken finean, hau zen enpresa gehienak proposatzen ari zirena. Patronalaren neurri egindako dekretua da. Ez da derrigorrezkoa langileon ordezkariarekin adostasunik egotea, obligazio bakarra langileon ordezkariaren iritzia entzutea da.

## | Ezkorra zara, beraz...

Aparteko orduak ez ordaintzea erabat zabaldu dago, eta langile gehienek beldur diote hori salatzeari. Langile asko daude beren lanordu mordo bat doan ematen dituztenak, eta egoera hori ez da aldatuko lege berri honengatik. Zoritxarrez, ohikoa bihurtzen ari da hainbat sektoretan lanaldi partzialeko kontratuak egitea eta gero ordu gehiago egin beharra. Azken urteetan izugarri handitu dira lanaldi partzialeko enpleguak, eta ez da kasualitatea.

Ados, dekretuaren arabera isunak egongo dira legea betetzen ez duten enpresentzat, baina Lan-Ikuskaritzak dituen baliabide urriak ikusirik argi dago zigorrak gutxi izango direla, ez duelako gaitasunik enpresa guztien erregistroetara heltzeko. Ahaztu gabe enpresa bera dela erregistroa egitearen arduraduna. Eta, isunik balego, oso urriak lirateke, gehienez ere 6.000 euro. Iraingarria da; enpresa askorentzat merkeagoa izango da erregistrorik ez egitea aparteko orduak ordaintzea baino. Bestalde, ezin dugu ahaztu enpresek

# CONSULTORIO JURÍDICO

ez dutela obligaziorik izango bere azpikontratetako langileen ordutegiaren erregistroa egiteko, soilik Aldi Baterako Enplegu Enpresena, ETT-ena.

## | Zer proposatzen du ELAk?

Lantoki arruntetan erregistroa digitala egin beharko litzateke. Eta, noski, enpresek langile guztiei erregistro bakoitzaren informazioa bidali beharko liekete. Noski, badira euren lana dela-eta batetik bestera ibili behar duten langileak. Kasu horietan enpresak emandako tresnen bidez –mugikorak, esaterako– aplikazioa informatikoak sortu beharko lirateke erregistroa egiteko, beti ere langileen intimitate eskubidea bermatuz.

Erregistroa ez bada horrela egiten langileek beraiek jarraitu beharko dute aparte lanordua egiten dituztela frogatzen. Ezin dugu ahaztu gainera gero langile askok, logikoa den bezala, beldurra dutela egin dituzten aparteko lanordu horien inguruko salaketa jartzeko, enpresak euren kontra hartu ditzaketen neurriak direla-eta.

**“A las empresas les sale más barato pagar la multa por no aplicar el registro horario que pagar las horas extras”**

## | ELAk zer egingo du egoera hau salatzeko?

Erregistroa era egokian egitea adosten ez den bitartean ELAren delegatuek ez dute enpresek inposatutako inolako erregistro sistemari oniritziarik emango. Ezin dugu ahaztu 1999an Euskal Autonomia Erkidegoan aparteko orduak debekatzen dituen akordio bat sinatu zela, eta hura indarrean dagoela. Erregistroaren ondorioa ordu horiek guztiak desagertu-araztea izan beharko litzateke, enplegua sortzearen mesedetan. Ez dirudi bide horretatik goazenik... ■

## Conciliación de la vida familiar y laboral: la adaptación de la duración y distribución de la jornada

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció importantes novedades en materia de igualdad. Entre estas novedades se encuentra la modificación de la redacción del apartado octavo del art. 34 ET, que regula la jornada de trabajo. Son varios los aspectos novedosos en la regulación de la ordenación del tiempo de trabajo con motivo de la conciliación, entre los que cabe destacar:

- En cuanto a las razones que justifican la medida, la ley pasa de referirse a “vida personal, familiar y laboral” a referirse únicamente a la “vida familiar y laboral”, excluyendo, por tanto, las razones basadas en la vida personal de las personas trabajadoras.
- La redacción anterior del art. 34 se refería a la adaptación de la jornada para conciliar “en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario”, por lo que si los convenios colectivos no regulaban la materia la regulación quedaba, en la práctica, vacía de contenido. Ahora se regula el “derecho a solicitar” la adaptación, por lo que en ausencia de negociación colectiva que pacte las condiciones del ejercicio del derecho, la empresa que reciba una solicitud deberá abrir con el/la solicitante un período de negociación de un máximo de 30 días.
- El derecho se configura en relación con “la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”. Estarían comprendidas, por tanto, tanto las reducciones en la jornada como las modificaciones en su régimen (turnos, jornadas irregulares...) como el teletrabajo. En cualquier caso, por parte de la persona trabajadora debe acreditarse que la adaptación solicitada es necesaria para conciliar, además de razonable y proporcionada en relación con sus necesidades, puestas en relación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
- Finalizada la negociación, la empresa responderá por escrito a la solicitud, debiendo acogerse en la misma a alguna de las siguientes alternativas: aceptar la solicitud, plantear una propuesta alternativa o manifestar su negativa. En estos dos últimos casos, la propuesta alternativa o la negativa deben pasar por la ponderación de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Y, a los efectos de tal ponderación, debe tenerse presente que la adaptación legal forma parte del derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La resolución de discrepancias entre la empresa y la persona trabajadoras se resolverán por el cauce del art. 139 de la ley procesal laboral (Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente), debiendo interponerse la pertinente demanda en el plazo de 20 días desde la negativa o propuesta alternativa de la empresa. La sentencia no admitirá recurso salvo que se acumule una reclamación de daños superior a 300 euros.

# Urkullurekin, gero eta pobreagoak

Pobrezian bizi diren lagunen kopurua nabarmen handitu da azken hamarkadan Euskal Autonomia Erkidegoan

## > Landeia

ELAk makina bat aldiz ohartarazi du gurean pobrezia igotzen ari dela, gero eta lagun gehiago beharrian larriak dituztela eta dauden gizarte laguntzak urriak izateaz gain ez dutela balio pobreziatik ihes egiteko.

Eusko Jaurlaritzak berriki argitaratu duen ikerketa batek hau guztia berresten du. Txostena modu nahasian idatzia dago, irakurketa eta ulergarritasuna zailduz. Errealitate gordin hau ezkutatu nahi dutela dirudi. Edukiei erreparatuta, datu eta estatistiketan oinarritzen da. Pobrezia eragiten duten arrazoi, ondorio eta emaitzen inguruan, berriz, ezer gutxi esaten du. Argi dago, beraz, zuritutako inkesta baten aurrean gaudela, pobrezia benetako egoera ezkutatzeko asmoarekin egin dena.

Eusko Jaurlaritzaren errealitatea ezkutatzeko saiaterik da, baina badira begi-bistakoak diren hainbat datu:

- **Pobrezia arriskua, ongizaterik eza, pobrezia larria eta horren larritasuna neurtzen duen Sen indizea areagotu egin dira.** 2018an 172.307 pertsona ziren pobrezian larria. Kontutan eduki behar da 2008an, krisi ekonomikoaren hastapenetan, 121.875 lagun zeudela pobrezia egoeran, egun baina %48 gutxiago. Baina, 2016ko datuekin alderatuta ere, dagoeneko ekonomiaren hazkunde bete-betean pobrezia %6,1 igo da, urte horretan 151.112 lagun baitzeuden pobrezian.
- **Gero eta pertsona gehiagok dituzte zailtasunak ohiko eginbeharrei eta gastuei aurre**

**egiteko:** 2008tik 2018ra bikoiztu egin dira oinarritzko gastuei aurre egin ezin dieten etxetan bizi diren pertsonak, 66.241tik 121.659ra. Alokairuak, kredituak, hipotekak eta fakturak ordaindu ezin dituzten edo atzerapenez ordaintzen dituzten kopurua ere gero eta handiagoa da. Neguan etxea tenperatura egokian edukitzeko arazoak dituzten pertsonen datua oso kezagarria da, pobrezia energetikoa errealitatea da.

- **Pobrezia larriagotu egin da zenbait kolektibotan:** Seme-alabak dituzten familiak (guraso bakarreko familiak, eta, batez ere, etxean erreferentziazko pertsona emakumea duten familiak), lan egonkorrik ez duten 45 urtetik gorako pertsonak bizi diren etxean, atzeritarrak eta



jada langile pobre esaten zaienak dira pobrezia-tasa altuenak dituztenak. Baina, lana izatea ere ez da ezeren bermea kasu askotan: 100 pobreetatik %15,4, pertsona aktibo guztiak landun egonkorak diren familietako kidea da.

- **Gizarte-prestazioen sistema ez da nahikoa eta ez die erantzuten biztanleen beharriazanei:** pobrezia-arriskuan dauden pertsonen %66,4ak ez du jasotzen arreta egokirik emango dion prestaziorik; horrek berak berresten du sistemaren eskasia. Zenbatekoak ez dira nahikoa, eta prestazioak eskuratzeko baldintzak murriztaileak dira. Gaur egun sistemak ez die erantzuten biztanleen egiatzko beharriazanei. ■



## ¿Por qué crece la pobreza?

**Mikel Noval**, responsable de política social, analiza en siete tuits por qué crece la pobreza en la CAPV

1. **La pobreza crece en la CAPV.** Ese aumento –en 2008 **121.875** personas y en 2018 **172.307**– se está dando también en años de fuerte crecimiento económico en los que ha aumentado el empleo.
2. **Otro dato:** el 39% de las personas en situación de pobreza vive en familias en las que hay personas con empleo.
3. **El sistema de prestaciones sociales no da respuesta** a la situación de pobreza. Una de cada 3 personas en situación de pobreza se queda sin prestación. Otra sigue en situación de pobreza. Tan solo una de cada 3 sale de la pobreza al ser atendido por el sistema.
4. **El Gobierno de Urkullu y sus acólitos** (entre ellos los medios públicos) **ocultan esta realidad.** El Gobierno tenía que haber publicado la Encuesta de Pobreza en el primer trimestre de 2019, pero lo hizo en agosto, tras las elecciones de abril y mayo. Burda manipulación.
5. **Las causas del aumento de la pobreza:** los recortes de los derechos laborales, la extensión de la precariedad laboral con el apoyo institucional, los regalos fiscales a las rentas altas y al capital (como acaba de ocurrir en Bizkaia), los recortes de las prestaciones sociales...
6. **El Gobierno Vasco actúa con una gran hipocresía:** dice que las personas son los primero, pero es responsable del aumento de la pobreza y, además, pretende aplicar nuevos recortes de las prestaciones sociales. Es urgente cambiar radicalmente las políticas que se aplican.
7. **Para conseguir este cambio es fundamental la pedagogía,** rechazar las políticas neoliberales, proponer alternativas claras y movilizar. Si no se hace esto, la izquierda social y política renuncia al cambio.

# Estatutu berezidun kolektibitateeruntz Batera

Irailaren 21ean Batera plataformak foro bat antolatu zuen Ipar Euskal Herriko Institutioaren geroari buruz hausnartzeko



## > Xabier Harlouxet

2017an Ipar Euskal Herriarendako lehen instituzioaren lorpena eta gero, Baterak jarraitzen du bere herritar zaintza lana. Urte hasieran aurkeztu zituen Ipar Euskal Herriko gobernantzari buruzko herritar ikuskaritzaren ondorioak. Hainbat gomendio eginak izan ziren Ipar Euskal Herriko hautetsientzat Euskal Hirigunearen ibilmolde demokratikoaren hobetzeko, bai eta ere hiritarrek eta tokiko hautetsiek bertan beren tokia aurki dezaten. Ikuskaritza horren kariatara, hainbat puntu agerian emanak izan ziren balizko legegile bilakaerei buruz. Ber maneran, hobekuntza bidean aurkitzeko, Estatuko beste gune batzutan egiten denari kasu egitea azpimarratzen da. Honetaz aritzeko irailean foro bat antolatu zuen.

Lehen mahai inguruan *nortasunaren* eta *lurraldetasunaren* arteko loturak aipatu ziren. Ipar Euskal Herriaren kasuan, instituzioaren perimetroak ez du sekulan eztabaidarik sortu. Euskal Hirigunearen aurkakoek berek defendatzen zuten beste egitura instituzional bat ber perimetroan.

Menperaezin bakar batzuk proposatzen zuten lurraldearen beste mugaketa bat. Soziologo batek eta politologo batek ikertu dute lurraldearen eta nortasunaren arteko lotura, paralelo bat eginez instituzioen zilegitasunarekin. Euskal Hirigunearen perimetroa zalantzan ezarri gabe, galdera honek ahalbidetzen du ber maneran lurraldeen eta herrien tokia aipatzea neurri handiko herri elkargo honetan. Haien artean antolatzea hiri eta baserri gunea, lurraldean diren kultur ezberdinak elkarrekin jokatzeko, Ipar Euskal Herrian osagarriak diren jardun ezberdinetarik probetxu ateratzea... Hainbat galdera tratatzeko Institutioaren lurralde mailako errotzea indartzeko eta instituzioa ahal den neurrian konektatzeko lurraldeko herriei eta ondorioz biztanleei.

**Batera organizó el 21 de septiembre un foro para debatir sobre la el proceso de Institucionalización de Ipar Euskal Herria**

Bigarren fase batean, lurraldea hunkitzen duten galdeetan berezituak diren ACADIE aholkularitza bulegoko adituak berriz etorri ziren auzapezaren rolaekin eta instituzioaren bilakaera ezberdinei buruz. Erran behar da ez ginuelarik egitura instituzionalik, estatutu berezidun lurralde kolektibitate bat aldarrikatzen ginuela eta horrek Pirinio-Atlantiko departamendua ordezkatzen zuela. Zailtasuna da berriz asmatu behar dugula gaurko instituzioa hura bera bilaka dadin estatutu berezidun lurralde kolektibitate bat. Orain dela laster 3 urte, Herriko Etxeetan jadanik martxan ziren eskumen batzuren komunean ezartzeko desmarxa batek du Euskal Hirigune Elkargoaren sortzea ahalbidetu. Ariketa departamenduaren ordezkatzea baino zailagoa da, baina federatzaileagoa da ere.

Adituek azpimarratu zuten instituzionalizazio prozesuaren eredugarritasuna. Urrunago aitzinatzeko bideak aintzak dira. Alabainan, zombait hilabeteren buruan, frantses gobernuak nahi du desberdintze eskubidea frantses konstituzioan gehitu. Beste molde batez erraiteko legegileek nahi dute zombait lurraldeei parada eman eskumen berezi batzuren gauzatzeko edo lurraldearen errealitateari egokitua den gobernantza baten antolatzeko.

Horregatik Baterak dei bat luzatzen du Ipar Euskal Herriko legebiltzar kideei denak elkarlan bat has dezaten Parisen aurrean boz batez hitz egiteko eta proposamen indar bat izaitzeko estatutu berezidun lurralde kolektibitateeruntz doan bidean urrunago joaiteko. ■



# Trebakuntzarik gabe, sistemari aurre egin nola?

Fundazioaren web orrialdeak eskaintzen diren trebakuntza guztien katalogoa jasotzen du

## > MRA Fundazioa

Unibertso osoan, inon halakorik bada, pentsamendua da bere existentzia ukatu ezin zaion gauza bakarra. Ukatzea bera pentsatzea da. Sindikatuan ez dugu pentsamenduaren garrantzia ukatzen, eta ezagutza botere-tresna bat denaren ebidentziatik erabaki zen 1991an Prestakuntza Arloko Fundazioa sortzea: Manu Robles-Arangiz fundazioa.

Plastilinazko altzariak, kartoizko asteburu pasak edo maitale berziklagarriak. Denetariko katalogoak daude. Eta guk ere badugu gurea, merke-merke eta polito-polito, prestakuntzaren katalogoa! Tatxan. Ez, ez dugu prestakuntza edo ezagutza merkatuaren logikatik ulertzen. Ezagutza da kodigo penalaren 416. artikulua trantzean dagoen langileari azaltzea, pankartan okertu-gabeko lerroak egiteko gaitasuna izatea, edo amorruari gorputzean bide egitea. Etengabe sortzen eta kolektibizatzen dugu ezagutza, baina sindikatu batean gaude, eta errutinak jan baino lehen, gure lana zertarako den erabakitzeko balio digu prestakuntzak.

Hiru gai-arlo jorratzen dira prestakuntzan.

### 1. Prestakuntza politikoa, sindikala eta ideologikoa:

sei hilabete daramatzanari edo lehenengoz atetik *ocheintaicuatro* edo *ochentaicinco*-an, noiz sartu zen zalantza duenari ELA zer den galdetuko bagenio, erantzunak derrigor behar luke desberdina (ta ezer ez da berdin!). Baina, ba al daukagu egungo azterketa organizazionala, soziala eta politikoa egiteko tresnak? ELAren historian, zertzuk eta zeintzuk ahaztu ditugu? Prentsaurrekoetan hainbestetan aipatzen dugun *neoliberalismoak*, zer du hitzaren bestaldean?

**2. Arlo juridiko teknikoa:** lan-mundua eremu oso arautua da, eta arauak ukazioaren berdindu ohi ditugu. Ordea, arauak elkarbizitzarako markoa posible egiten dute: semaforoekiko anarkak baginen, gaur gutxiagok irakurriko lukete orri hau, eta araurik ez bagenu, alkar ulertu be'ez, ez ginen mintzatü ahal. Ezarrita ditugun arauak ez dira guk eginak, baina beharrezkoa da horien berri izatea hauetan eragin eta eraldatzeko: kontziliazioa, ABLEak, langileen ordezkarien bermea...

sindikatu partaideen bitartez formakuntza desberdinak jasotzeko aukera dago.

### 3. Antolakuntza prestakuntza:

ni-a eta gu-a. Nitik abiatu, nigan bakarrik gera ez dadin. Gure trebezia pertsonalak eta taldekoak hobetu nahi ditugu lan sindikala garatzeko: ezin delako tonu berdinean hitz egin koadrilako afarian eta azalpen bat ematerakoan; bileretan hitza orekatu behar delako bukaerako puntuak korrika-eta-presaka-eta-gaizki-eta-aguragur buka ez daitezen; kideei bakardade momentuak eskatzen jakin behar dugulako, "gaur, niretzako nago".

Katalogo eskuragarri duzue Fundazioaren web orrian edo ondorengo loturan: <https://labur.eus/uX4Gn> eta ikastaroak eskariaren arabera emango dira. Taldetxo bat elkartuta, gure eskuragarritasuna izango duzue. Interesa non, Fundazioa han. Ez, ez dugu motxila horirik eramango. Kritikotasuna elkarrekin zorroztea da gure helburu, geroz eta gehiago dakigula dirudien garai honetan, ezagutza erabiltzeko ahalmena fintzea, galderak egitea eta isilik gelditzea. \_\_\_\_\_ . Tatxan. ■



# Krisi ekologikoa klima aldaketa baina askoz sakonagoa da

Global Climate Strike ekimenak agerian utzi zuen sistema hau ez dela bateragarria planetaren biziraupenarekin

## > Landeia

Irailaren 20tik 27ra *Global Climate Strike* ekimenak klima aldaketaren aurkako mobilizazioak deitu zituen. Deialdi honen baitan ELAk eta Manu Robles-Arangiz Fundazioak formazio jardunaldia antolatu zuten Bilbon. Bi izan ziren jardunaldian hitz egin zuten gonbidatuak: Pablo Cotarelo eta Walter Actis. Eurekin ELAko ingurumen saileko bi ordezkari egon ziren: Ainhara Plazaola eta Janire Landaluze.

**Pablo Cotarelok** energiaren eta ingurugiroaren inguruan hitz egitearen garrantziaz mintzatu zen. "Energia gizartearentzat eta odola gorputzarentzat parekideak dira. Gizartea oso merkeak eta moldagarriak izan diren energia batzuetara lotuta egon da: ikatza eta petrolioia. Kontua da energia horiek oso zikinak izateaz eta kutsatzeaz gain agortzen ari direla. Beraz, argi dago trantsizio energetiko bat behar dugula". Nola egin trantsizio hori? Horretaz hausnartu zuen Cotarelok. "Energiaren sektorearen inguruko kontrol publikoa behar

dugu. Horretarako guztionak diren baliabide komunen inguruko kontrol demokratikoa ezinbestekoa da. Egungo energia eredutik eredu jasangarri baterako trantsizioa egiteko baliabide asko behar dira, eta baliabide ekonomiko horien inguruko kontrol publikoa ere funtsezkoa da. Izan ere, trantsizio honen finantziazioaren inguruko kontrola behar dugu".

Cotarelok aipatu zuen energiaren inguruko enpresa handiak jakitun direla trantsizio hau egitearen beharraz, begi-bistakoa baita egungo sistemaren oinarriak diren energia iturriak agortzen ari direla. "Enpresa hauen helburua euren negozio eredu mantentzea da. Berdin zaie planeta suntsitzen jarraitzea, nahi duten bakarra da euren irabaziak mantentzea".

## **Klima aldaketatik harantzago**

Walter Actisek klima aldaketaren aurka borrokatzearen garrantzia azpimarratu zuen bere parte hartzean, baina oso argi utzita hori ez dela nahikoa. "Krisi ekologikoa klima

aldaketa baina askoz sakonagoa da. Trantsizio energetikoa behar-beharrezkoa da klima aldaketari aurre egiteko, baina ez da nahikoa. Biodibertsitatea galtzen ari gara, milaka espezia desagertzen ari dira. Betiko adibidea da, baina funtsezkoa: zer gertatuko zen erleak desagertzen badira? Nork polinizatuko du? Honek elikadura-kate guztian ondorio larriak izango litzuke. Akuiferoak sikatzen ari dira. Lurra ere agortzen ari da..."

Egoera honen aurrean Actisek argi du zein den arazoaren muina. "Kapitalismoa etengabeko hazkundera oinarritzen den sistema bat da, eta hori bateraezina da planeta honen muga fisikoekin. Etorkizunean baliabide gutxiagorekin bizi beharko dugu, hori argi dago. Agian hemen ezin izango ditugu Ameriketatik datozen elikagaiak jan, ezin izango direlako garraiatu. Edo, agian, bidai-merkeak desagertu egingo dira. Kontua da nola antolatzen garen. Hori dago gakoa. Eta behetik ez badugu hau antolatzen, goitik inposatuko digute. Eta ziur egon askoz okerragoa izango dela". ■

# Salda badago!

Los días 1, 2 y 3 de noviembre se celebrarán las V. Jornadas Feministas de Euskal Herria en Durango

Azaroaren 1, 2 eta 3an Euskal Herriko V. Jardunaldi Feministak egingo dira Durangon; 2.500 partaidetik gora eman dute bertan parte hartzeko izena

*Somos la revolución que hemos cocinado a fuego lento durante mucho tiempo, somos caldo. Con infinidad de ingredientes y miles de sabores. No hay una única receta. Somos plurales, diversas, tan viejas como jóvenes, de allí y de acá, las que vienen, las que se van; y sabemos que entremezcladas somos más fuertes. Conocidas y desconocidas, todas bienvenidas, hasta que taza a taza rebose el puchero. Ahí se encuentran el calor, la revolución, la lucha conjunta. Cada época ha tenido sus necesidades, sus prioridades, su sal y pimienta. De hecho, llevamos entre fogones también desde tiempo atrás para esto que nos ha tocado.*

*Somos movimiento, estamos organizadas, estamos en el caldo. Sabemos lo que es hervir de ira, y también sanarnos mutuamente con caldo caliente. Sabemos deleitar a las cercanas, pero también escaldar al agresor. Tras acabar con el machismo, fascismo, racismo, capitalismo, lesbofobia, transfobia... ¡caldo para todas!*

*Hay caldo porque tenemos la materia prima. Porque somos movimiento, porque venimos a crear vidas vivibles, porque somos revolución, porque nos plantamos ante las violencias y opresiones. Somos feminismo y estamos en el movimiento feminista, y sí, tenemos qué tomar. Hace tiempo que está borboteando y rebosará en noviembre.*

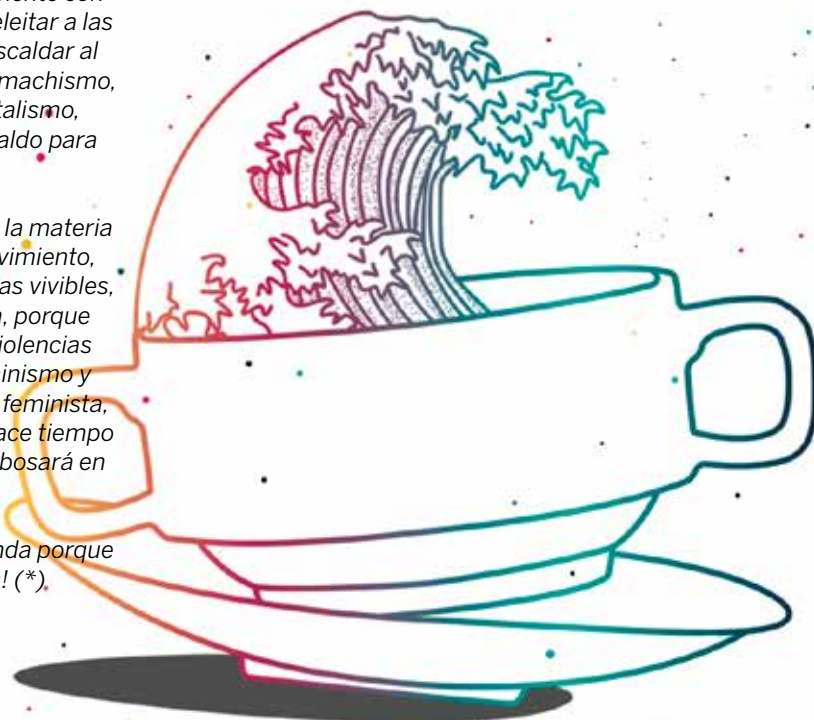
*Así pues, ¡trae la tuya y brinda porque hay caldo para todas! (\*)*

## > Landeia

Durango acogerá bajo el lema *Salda badago!* del 1 al 3 de noviembre las V. Jornadas Feministas de Euskal Herria. En total más de 2.500 mujeres de toda Euskal Herria se han apuntado para participar en estas jornadas en las que el movimiento feminista debatirá las principales líneas estratégicas de cara al futuro.

ELA participará activamente en estas jornadas. Son muchas las militantes de este sindicato que se han apuntado para participar en las diversas actividades programadas. Además, el 1 de noviembre ELA impulsará un taller donde, con

motivo de la presentación del libro *No eran trabajadoras, solo mujeres*, escrito por **Onintza Iurreta** sobre el conflicto de las Residencias de Bizkaia, se analizará la realidad de las mujeres en sectores precarios. (De 13:00 a 14:30 en el Instituto Fray Juan de Zumarraga). Para ello se podrán escuchar de primera mano el testimonio de mujeres que actualmente están luchando contra la precariedad en diversos sectores, como las Residencias de Gipuzkoa o la limpieza. Una magnífica ocasión para la reflexión teórica colectiva, el conocimiento mutuo de grupos feministas y tejer redes. ¡Nos vemos en Durango! ■





ELA destinó en 2018 parte de las cantidades retenidas a la plantilla por la huelga del 8 de Marzo a la puesta en marcha del Centro de Formación Profesional Samou, en Palestina. El Centro abrió sus puertas en abril para apoyar la capacitación en sastrería, diseño de moda, bordado y artesanía de mujeres que sufren especialmente la falta de oportunidades de empleo

# Palestinarekin sarea ehunduz

ELAk lagundu egin du Palestinan emakumeentzako Lanbide Heziketa prestakuntza zentro bat irekitzen

## > Eider Azcunaga

ELAk 2018an martxoaren 8ko greba zela eta bere langileei atxikitako zenbatekoaren zati bat Palestinako proiektu batera bideratu zuen: Samouko Lanbide Heziketako Zentroa. Langabeen sindikatu palestinarrak Hebron inguruan sortutako ikastetxeak emakumeei formazioa ematen die jostunak izateko, moda diseinua, bordatuak eta artisautzan trebatzeko.

Zisjordania hegoaldeko muturrean Lerro Berdera iritsi aurretik Samou da azken herria, eta israeldar kokapenez inguratuta dago. Herriko nekazaritza ia lur guztiak eta ura kendu dizkiete, bizimodua eragotziz. Honek eragin zuen biztanleen ogibide nagusia Israelen eta kokapenetan eskulana bilakatzea. Haatik, Bigarren Intifada zela eta Israelek mugak itxi izanak

eta lan-baimenak lortzeko aukera gogortu izanak ekarri du familia asko Samou eta antzeko komunitateetan enplegurik eta bizirauteko aukerarik gabe egotea.

Israelen politika errepresiboak eta Agintaritza Palestinarraren politika neoliberala komunitateak zeharo pobretzen ari dira. Gogora ekarri behar da lurralde palestinar okupatuak munduko langabezia tasarik handiena duela, eta emakume zein gazteek pairatzen dutela gehien enplegu eskasia hori.

## Horrelako zentro gehiago irekitzea helburu

Samou Lanbide Heziketa Zentroa 2019ko apirilean ireki zen enplegua aurkitzeko oztopo gehien topatzen duten emakumeak trebatzeko, esaterako alargunak, umezurtzak

eta dibortziatuak. Ikastetxeak espazioa, makinak, materialak eta prestakuntza programak eskaintzen ditu emakumeek aipatutako ofizioak ikas ditzaten, lana aurkitze aldera. Halaber, irakasten die prestakuntza amaitutakoan formatzaile izateko aukera izan dezaten.

Proiektu hau abiapuntu bat da komunitatearen bizitzan, baina hedatzeko potentzial handia du. Etorkizunean espero da ikastetxeak eskaintza beste kolektibo batzuei ere zabaltzea, komunitatean beharrezko diren beste ofizio eta lanbideak barne: kontularitza, sakeleko-telefonoen konponketa, proiektuen administrazioa, azuleiu eta elektrizitate lanak, etab. Aurrerago Palestinako beste herri batzuetan zentro gehiago irekitzeko asmoa dago, enplegu aukerak sortu eta langabeziari aurre egiteko. ■

# Euskararen Lege berria behar dugu

Nafarroako Auzitegi Nagusiak indargabetu egin du Administrazioan euskara arautzen zuen 103/2017 dekretua



## > Landeia

Nafarroako Gobernuak Euskara administrazioan arautzeko 103/2017 Foru Dekretua onartu zuen 2017an. Oso motza zela aitortuta ere, ELAK bere babesa eman zion, euskararen egoera larriak aurrerapausoak behar dituela sinetsita, hauek txikiak izan arren. Aurrera joateko aukerak probestu behar direla aldarrikatu zuen ELAK, eta urratsa txikia izan arren, dekretu horrek aurrera egiteko aukera ematen zuen.

Dekretuak aurkako erreakzio bortitzak izan zituen; horien artean UGT sindikatuarena. Epaitegietara jo zuten. Urriaren 2an, Nafarroako Auzitegi Nagusiak dekretua partzialki indargabetzen duen ebazpena egin zuen publiko. Gauzak honela, hemendik aurrera, euskara ez da meritu gisa hartuko, besteak beste.

Urriaren 2ko epaiak agerian uzten du ezinbestekoa dela euskara eta euskaldunon eskubideak defendatzeko mobilizazioa eta ahalegin politiko eta pedagogikoa berpiztea. Hori egin dute historikoki Nafarroan euskararen aldeko eragile sindikal, politiko eta sozialek, eta hori da etorkizunean ere egin beharrekoa. Argi geratu da, beste behin, PSN eta

bere aliatu sindikalak –UGT, CCOO eta Afapna– betiko tokian daudela. Euren ustez euskara bigarren mailako hizkuntza da, zokoratu beharrekoa, ahal bada bakarrik famili-eremuan erabiltzeko; esparru publikoan, noski, inoiz ez. Ez dezagun ahaztu PSNko kargu nagusiak 2018an eskuin-muturrak euskararen aurka deitutako manifestaziora joan zirela, alai eta kementsu gainera.

## Euskararen Legea ordezkatu beharra dago

Gaur egun Nafarroan indarrean dagoen Euskara Legea 1986. urtekoa da. Aurreko legegintzaldian ELAK lege hori aldatzea proposatu zuen, zonifikazioa gaindituko duen lege batek bakarrik bermatu ditzakeelako euskaldunon eskubideak.

Helburu horrekin sindikatuko ordezkartza batek bere proposamena aurkeztu zuen Parlamentuan, 2018ko ekainean. Ordezkaritza politikoen ez zuten aintzat hartu ELAren proposamena, hauteskundeak gertu zirela edo gehiengo nahikorik ez zegoela argudiatuz. Nafarroako Auzitegi Nagusiaren ebazpenak agerian utzi du hura zela bide eraginkor bakarra eta aukera paregabea galdu dela.

## Eta orain, zer?

ELAren ustez, Nafarroako Gobernuak helegitea jarri beharko luke. Zoritxarrez, ez dirudi hori denik Maria Chivitek (PSN) buru duen Gobernuaren jarrera. PSN, Geroa Bai, Ahal Dugu eta Izquierda-Ezkerra alderdiek sinatu zuten akordio programatikoa jaso zuten Euskararen Legea ez zela aldatuko. Kalera atera beharra dago. Horrela egin zen urriaren 19an Iruñeko karraketan, eta etorkizunean ere horrela egin beharko dugu. ■

Solo un nuevo texto con rango de ley foral que elimine la zonificación podrá garantizar los derechos de las personas vascoparlantes, algo que ahora es evidente pero que no bastó para que el cuatripartito (2015-2019) impulsara con convicción una nueva Ley del Euskara



### La plantilla de Novaltia, en huelga desde el 22 de julio en defensa del convenio

La plantilla de Novaltia, dedicada a la distribución de productos farmacéuticos, se encuentra en huelga indefinida desde el 22 de julio. A principios de año Novaltia decidió unilateralmente romper con la mesa de negociación del nuevo convenio para poder aplicar el convenio estatal, lo que supone una notable pérdida en las condiciones laborales de la plantilla. Por su parte, el objetivo de la plantilla es recuperar el convenio, eliminar las escalas salariales dobles, limitar la subcontratación, reducir la jornada y lograr un incremento salarial. La mayoría de la plantilla está siguiendo esta convocatoria de huelga, pese al intento de la dirección de minimizar su impacto mediante prácticas ilegales como el esquirolaje interno –personal que asume funciones de las y los huelguistas– como esquirolaje externo –traslado de personal de la planta de Zaragoza a Zamudio–. Prácticas ilegales que ELA ha puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo, que hasta ahora ha mirado a otra parte.



### Espainiak oinarrizko eskubideak urratuz egin nahi dio aurre gatazka politiko bati Katalunian

Espainiako Auzitegi Gorenak guztira 100 urtetako espetxe zigorra ezarri dizkie espetxean dauden Kataluniako buruzagi independentistek –13 eta 9 urte bitartekoak dira zigorrak 9 auzipetuentzat–. ELAk irmoki arbuiatzen du buruzagi politiko independentista katalanen aurka argitaratutako zigorra. ELAk argi dauka sententzia judicial batek ezingo duela inoiz konpondu gatazka hau, nazio auzia baita hau, bere aitortza eskatzen duen nazio baten gatazka politikoa, hain zuzen ere. Hori da Estatuak oinarrizko eskubideen urraketa sistematikoaren bidez aurre egitea erabaki duen auziaren muina. Horregatik, epai hau bada ere Euskal Herriaren aurkakoa, zentzatu nahi baititu soberaniaren aldeko alderdi, erakunde eta herri mugimenduetako liderrak.

### Falta de voluntad negociadora y transparencia en el nuevo modelo de OPE de Osakidetza

Osakidetza ha presentado en la mesa sectorial su nuevo modelo de OPE. En opinión de ELA, y a la vista de los planteamientos efectuados para futuros procesos, es evidente que Osakidetza no quiere poner fin al actual sistema corrupto de selección ni tampoco acabar con la precariedad laboral que constituye la base del mismo. ELA se reafirma en que el modelo de empleo de Osakidetza ha fracasado y es la consecuencia directa de de las decisiones y las políticas aplicadas en los últimos años. La foto del empleo en la sanidad pública vasca es la foto de la precariedad (40%). Si no se va al origen, cualquier medida que se pretenda introducir podrá ser vulnerada o manipulada en beneficio de unos pocos.

### Cinco nuevas jornadas de huelga en el sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa

ELA, LAB y UGT han convocado cinco nuevas jornadas de huelga en el sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa para los días 4, 5, 6, 7 y 8 de noviembre, ante la negativa de la patronal Adegia a negociar el convenio. Estos nuevos paros se suman a las ocho jornadas de huelga que han llevado a cabo durante este año los trabajadores y trabajadoras del sector, con un seguimiento del 70%.

Es evidente que Adegia no quiere negociar. Este comportamiento es una consecuencia más de la Nueva Cultura de Empresa que la patronal vasca pretende instaurar en las empresas de Gipuzkoa y cuyo objetivo no es otro que el de acabar con el trabajo colectivo, abaratar las condiciones laborales de las

y los trabajadores, y perpetuar la precariedad en las empresas.

En este contexto, ELA apela a las movilizaciones para obligar a Adegia a que se sienta a negociar un convenio acorde con el buen momento que viven ahora las empresas del sector de Arte Gráficas.

## Seguimiento masivo a los tres días de huelga en Sedena

La plantilla de Sedena, subcontrata responsable de la gestión de la mayoría de los centros culturales de Navarra, secundó de forma mayoritaria la huelga convocada los días 8, 9 y 10 de octubre. El objetivo de la plantilla es denunciar el progresivo deterioro de las condiciones de trabajo.

En concreto, el detonante de esta huelga ha sido la intención de la empresa de recortar jornadas y salarios del personal de limpieza de los Civivox entre un 5 y un 19%, después de haberse adjudicado a la baja recientemente este contrato en el ayuntamiento de Iruña.

ELA, sindicato mayoritario en el Comité de Empresa – 9 de 17– entiende que la huelga y la movilización es la única medida que queda ante la imposibilidad de llegar a ningún acuerdo con la empresa, y ante el progresivo deterioro de las condiciones de trabajo.



## Amplísimo seguimiento a la semana de huelga y movilización en el metal de Bizkaia

La inmensa mayoría –alrededor del 85%– de las y los trabajadores del metal de Bizkaia secundaron la semana de movilización convocada por los sindicatos con representación en el sector del 30 de septiembre al 4 de octubre. ELA denuncia que la patronal FVEM ha bloqueado durante dieciséis años el convenio y que, ahora, en un contexto de crecimiento económico y recuperación de empleo, se niega a incorporar en el convenio mejoras para regular la subrogación, limitar las ETTs o incrementar los salarios. En este contexto, conviene recordar que los más de 50.000 metalúrgicos llevan desde 2011 con las condiciones y salarios congelados y la patronal ha propuesto en la mesa de negociación subidas salariales insultantes.

## Movilizaciones en defensa del empleo en Araluze

La plantilla de Araluze de Igorre, dedicada al diseño, fabricación y puesta a punto de troqueles dentro del sector del automóvil, ha iniciado una serie de movilizaciones en defensa de sus puestos de trabajo y de la viabilidad de la empresa. En julio de 2016 el Grupo BATZ, integrada en Mondragón Corporación Cooperativa y dedicada en una de sus unidades de negocio a la misma actividad que Araluze, compró Araluze con la condición de que la plantilla asumiera bajadas salariales, aumento de jornada y recortes sociales. El Grupo Batz ofrecía la viabilidad al proyecto industrial de Araluze, mediante la integración dentro del Grupo BATZ. Además garantizaba la carga de trabajo. Ahora, el Grupo BATZ ha realizado un anuncio de disolución de Araluze que puede conllevar al cese total de actividad y 141 despidos.

## La plantilla de Emtesport convoca 11 jornadas de huelga en los polideportivos de Barakaldo por la mejora de sus condiciones laborales

El personal de la empresa Emtesport, que presta el servicio en la gestión deportiva de los polideportivos de Lasasarre y Gorostiza de Barakaldo, ha convocado 11 días de huelga para exigir la mejora de sus condiciones laborales. Los paros se realizarán entre los días 21 de octubre y el 9 de noviembre. Las movilizaciones comenzaron antes del verano, pero en agosto y septiembre la plantilla decidió paralizarlas con el fin de lograr una negociación tanto con la empresa como con el Ayuntamiento. Las gestiones realizadas con ambos han sido en vano. La empresa se niega a negociar y el Ayuntamiento, por medio del Instituto Municipal de Deportes no ha dado respuesta alguna.



# ESKERRIK ASKO KEN LOACH!

Los días 21, 22 y 23 de septiembre se celebró la I edición de Zaintzaldia en Donostia, el Festival de Cine de las Trabajadoras de las Residencias de Gipuzkoa. Durante estos tres días las grandes estrellas del cuidado de nuestros mayores –Bego, Ana, Sonia, Lourdes...– contaron en primera persona su historia, su película. Y lo hicieron ellas porque son las grandes protagonistas que trabajan todos los días bajo los focos de la precariedad que iluminan a miles de personas como ellas.

Sin embargo, Zaintzaldia no fue el único evento importante que había programado esos días en Donostia. Coincidiendo que el gran cineasta y activista social Ken Loach se encontraba en el Zinemaldia presentando su última película, *Sorry We Missed You*, donde, precisamente denuncia la precariedad laboral, el director visitó a estas trabajadoras.

Ken Loach pudo conocer de primera mano las reivindicaciones de estas trabajadoras que llevan más de 100 días de huelga, no solo en lucha por mejorar sus condiciones laborales, sino por mejorar un servicio público vital para nuestra sociedad. Dos días después de este encuentro, Ken Loach recibió el Premio del Público

Ciudad San Sebastián para la mejor película europea. No pudo asistir a recibir el premio, porque se encontraba fuera de Euskal Herria, pero dejó este hermoso texto para que se leyera. Eskerrik asko, Ken!

*¡Qué sorpresa y que alegría! Gracias al público por este espléndido premio, significa mucho para todos nosotros. Y gracias al Festival por habernos recibido con tanta generosidad. Espero que todos ustedes compartan nuestra indignación ante la forma en que se tratan a los trabajadores precarios, trabajadores vulnerables y explotados que ganan miserias.*

*En San Sebastian tuvimos la ocasión de conocer a unas mujeres muy valientes, mujeres que luchan. Cuidan de ancianos en Residencias, un trabajo duro y muy valioso.*

*Estas mujeres están en huelga para conseguir salarios que les permitan vivir dignamente, y más tiempo para cuidar como se merecen a las personas que las necesitan. Su lucha también es la nuestra. Necesitan nuestra ayuda. Les pido por favor que las apoyen, y apoyen también a su sindicato, ELA Euskal Sindikatua. Les deseo todo lo mejor. De parte de Paul, Rebeka, yo mismo y todos los que hicimos la película, gracias a todos. Eskerrik asko!*



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129