

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Abendua-Urtarrila 2019-20 Diciembre- Enero | N° 236 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA





“Es hora de pasar a la ofensiva”

Mitxel Lakuntza, secretario general de ELA, reflexiona sobre la importancia de movilizarse y salir a la huelga general

> Landeia

El 30 de enero Hego Euskal Herria está llamada a parar y salir a la calle en la huelga general convocada por la Cartas de Derechos Sociales de Euskal Herria en defensa de pensiones, empleo y vidas dignas.

Mitxel Lakuntza, secretario general, reflexiona sobre esta convocatoria y destaca la necesidad de pasar a la ofensiva.

| 30 de enero del 2020. Huelga general. ¿Cuáles son los motivos?

Demasiados. Nos están llevando a una sociedad más desigual, donde aumenta la pobreza y la precariedad laboral y social. La idea que se nos vende desde las instituciones de que vivimos en un oasis es una invención. Si analizamos, por ejemplo, lo que está ocurriendo en el mundo del trabajo lo que vemos

es que los salarios han perdido en torno a diez puntos de poder adquisitivo, y han perdido sobre todo los salarios más bajos. Emerge la figura de la trabajadora o trabajador pobre, con cada vez más contratos parciales que afectan sobre todos a las mujeres con una brecha salarial inadmisibles a la vez que los alquileres se disparan a una media de 1.000 euros y las pensiones no tienen siquiera garantizado el IPC. La

A OROKORRA ELGA GENERAL



política que se hace es la que quieren la patronal y las grandes empresas, crece la economía, pero la riqueza se reparte cada vez peor. Ante esto nos rebelamos, sabemos que si nuestras reivindicaciones no están en la calle no estarán en ningún sitio. Queremos colocar en la agenda política nuestra reivindicaciones.

¿Cómo se ha organizado esta convocatoria? ¿Entre quiénes?

Creo que es importante recordar que hace seis años numerosos sindicatos y agentes sociales constituimos, a través de un proceso participativo, la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria, y desde entonces hemos desarrollado iniciativas en favor de esos derechos. Por otro lado, hace varios meses, el movimiento de pensionistas de Hego Euskal Herria, que lleva dos años movilizándose todas las semanas, apuntó la necesidad de dar un salto cualitativo en su dinámica movilizadora.

En ELA, y en la Carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria, estamos de acuerdo con este planteamiento, decidimos recoger el guante. Por eso hemos acordado un calendario de movilizaciones para los próximos meses, que incluye una huelga general el 30 de enero del 2020. Hay que recordar que hace ya 9 años, en 2011, también convocamos una huelga contra la reforma del sistema público de pensiones.

Es cierto que las pensiones serán uno de los ejes centrales de la huelga, pero no el único. Hay otras dos reivindicaciones que están directamente relacionados y que también tienen que estar en el centro de nuestra agenda reivindicativa. Me refiriere a la calidad del empleo –es evidente la precarización del empleo durante esta última década mediante la subcontratación, contratos parciales, ETTs, eventualidad... todo esto con una clara lectura de género. Por otro lado los derechos sociales, cada vez más escasos y que condenan a miles de personas a la pobreza. Todas esas luchas son la misma lucha.

Grebaren kontra mintzo direnak, beste aukerarik ematen digute? Eskubide guztiak borrokatuz lortu dira, asko grebaren bidez

¿Qué se pretende conseguir con esta huelga general?

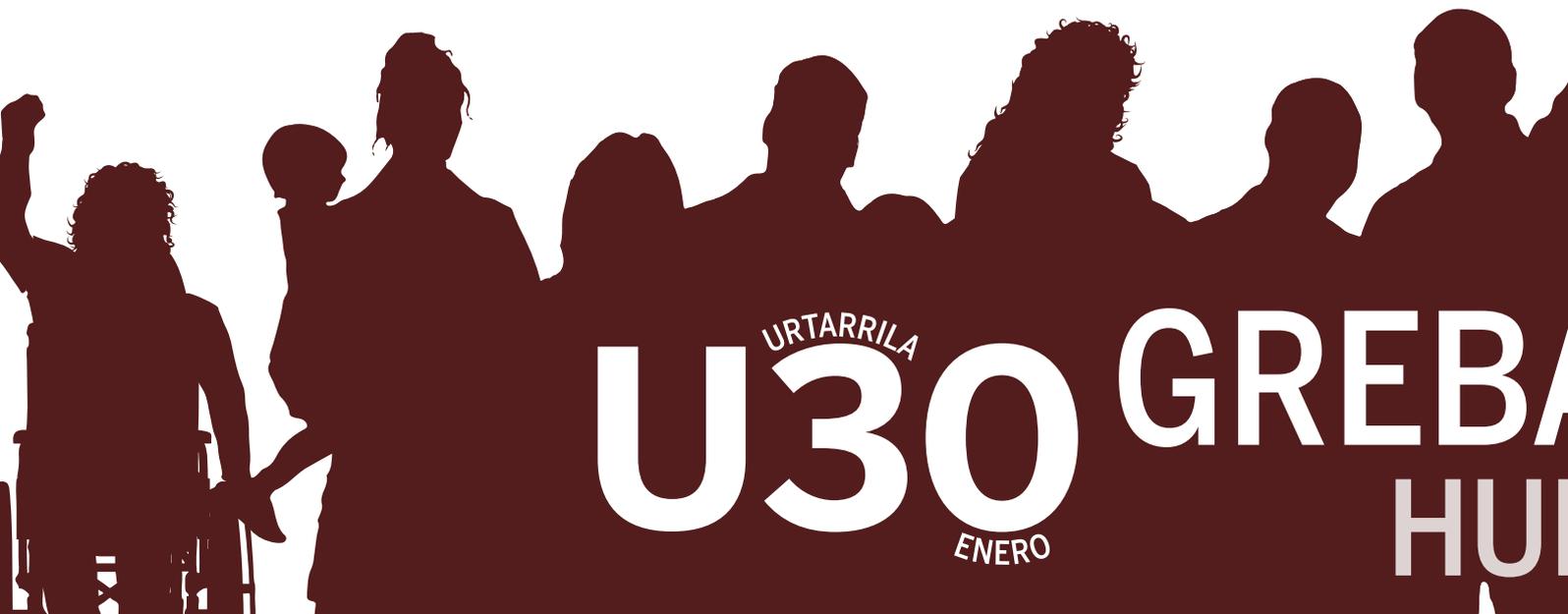
La huelga es una gran ocasión para recuperar lo que nos han quitado esta última década y para pasar a la ofensiva. Es nuestra manera de decir; nuestros problemas siguen aquí, queremos cambios. Por eso hemos desarrollado una tabla reivindicativa muy potente: pensión

mínima de 1.080 euros, edad máxima de jubilación a los 65 años, salario mínimo de 1.200 euros, jornada de 35 horas semanales, dejar sin efecto las reformas laborales y de negociación colectiva aprobadas los últimos años, garantizar los derechos sociales. Se trata de poner freno a la precarización de las condiciones de trabajo y de vida.

La convocatoria de huelga general no ha gustado ni al Gobierno Vasco ni a la patronal. La han calificado de huelga política y han asegurado que no les interpela porque lo que se reclama no es de su competencia. ¿A quién va dirigida esta huelga?

El Gobierno Vasco y la patronal comparten argumentario. Es difícil a veces distinguir quién es quien. El Gobierno Vasco ha venido a decir que nos equivocamos de ventanilla, que nos dirijamos a Madrid que allá es donde se deberían atender nuestras reivindicaciones.

Lo que les decimos es que dejen de esconderse. Les interpelamos directamente con nuestras propuestas sobre la RGI, el derecho a la vivienda o cuando exigimos otro modelo de atención para las personas dependientes. Les interpelamos directamente cuando les exigimos que complementen las pensiones mínimas hasta alcanzar los 1.080 euros, habiendo un informe jurídico del Parlamento Vasco que lo



posibilita. Les interpelamos cuando planteamos en el ámbito de la administración que reconozcan por ley al personal de las subcontratas públicas el derecho a la subrogación y un salario mínimo de 1.200 euros, terminar con la eventualidad en la Administración o la aprobación de una ley para terminar con la discriminación y la brecha salarial.

También el gobierno de Urkullu junto a la patronal nos acusan de hacer política. Curiosamente el mismo día que el presidente de la CEOE viene a Euskal Herria a dar una conferencia para exigir que se elimine el impuesto de patrimonio nos acusa de hacer política. Claro que hacemos política, igual que la hacen ellos, la diferencia es que la política que se aplica es la suya y no la nuestra.

| Es evidente que esta huelga no les gusta porque les pone en evidencia y les obliga a retratarse.

La clase trabajadora no tiene caja de resonancia. Nuestra tarea empieza por ahí: por romper el silencio, por sacar a la luz pública la injusticia en la que miles de vascas y vascos viven cada día. Conseguir voz y resonancia para, al menos, ser capaces de ver el país tal como realmente es y no como nos lo pintan. La huelga general va a servir a ello, también.

| La Carta Social ha sido acusada de intentar patrimonializar al movimiento de pensionistas.

Eso no es cierto. Las conversaciones se han llevado a cabo con la coordinadora de pensionistas de Hego Euskal Herria, que representa al conjunto del movimiento de pensionistas.

La campaña, las movilizaciones y la convocatoria de huelga ha sido una decisión consensuada con ellos. La Carta no ha querido patrimonializar nada. Los pensionistas son los que nos han pedido que unamos fuerzas. Y creemos que hay motivos para sumar porque entendemos que es una lucha que nos afecta a todos y todas. En este sentido, yo daría mucho valor a la pluralidad de la convocatoria.

| UGT y CCOO no apoyan esta huelga.

No pueden, tienen una gran contradicción. No podemos olvidar que UGT y CCOO firmaron los recortes de las pensiones aprobados en las reformas de 2011 y 2013. Evidentemente, es muy difícil apoyar una huelga que va contra una situación que ellos han provocado.

| Decías antes que es hora de pasar a la ofensiva.

Históricamente, muchas de las huelgas generales han seguido la lógica acción-reacción; hemos ido por detrás, a la defensiva. La reflexión desde 2013 en el seno de las organizaciones que componemos la Carta es, precisamente, la

imperiosa necesidad de dar pasos en las propuestas y alternativas, y pasar a la ofensiva.

No podemos vivir en la resignación. Esto no es lo que hay ni lo único posible. Hay alternativa al modelo neoliberal actual en todos los campos: laboral, social, finanzas, energía, soberanía alimentaria... Alternativas que mucha gente todavía desconoce y que estamos visualizando y socializando.

La receta de la Carta Social es clara: radicalidad, politización, propuestas y movilización, partiendo de una oposición clara al actual modelo.

| Existe una demonización de la huelga por parte de las instituciones o de la patronal...

¿Nos dan otra alternativa? Hay que recordar por mucho que les cueste que se trata de un derecho democrático. La jornada de 8 horas o la edad de jubilación a los 65 años se consiguieron gracias a la huelga. Por tanto, la huelga, y eso lo sabemos muy bien en ELA, nos permite conseguir logros que de otra manera no son posibles. Una huelga general nos hace visibles, es importante marcar referencias, alternativas, propuestas...hacemos pedagogía, se aumenta la toma de conciencia de muchas mujeres y hombres, es un proceso de politización. Una sociedad concienciada es una sociedad mejor. ■



A OROKORRA ELGA GENERAL



HAMAIKA ARRAZOI GREBARAKO!

Urtarrilaren 30ean Greba Orokorra izango dugu, **Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartak** deitua. Euskal sindikatuok eta eragile sozial ugariak (pentsiodunak, feministak, ekologistak, gazte-mugimendua, bazterketa sozialaren aurkako plataformak, Ekonomia Sozial eta Solidarioaren Sarea...) osatzen dugu Karta.

Pentsiodunen mugimenduren deiari erantzunez antolatu dugu Greba Orokorra. Etengabe mobilizazio indartsuak egiten kalean bi urte eman eta gero, jauzi kualitatibo bat emateko beharra planteatu du mugimendua, borroka justu horren alde beste kolektibo batzuk gehituz. Gaurko pentsiodunei eta etorkizunekoiei, guztioi eragiten digun borroka da **pentsio sistema publikoa defendatzea**, lan harremanetarako eta babes sozialerako sistema propioa lortzea, 1.080 euroko gutxieneko soldata aldarrikatzea edota eros-ahalmena legez bermatzea.

Gainera, Greba Orokorrarekin, eta aurretik lantzen ari garen dinamikarekin, **prekarietatearekin amaitu** eta lan baldintzak duintzeko neurriak hartzeko beharra jarri dugu mahai gainean. Neurri horien artean daude: lanaldia 35 ordura jaistea, 1.200 euroko gutxieneko soldata ezartzea, soldata-arrakala amaitzea nahiz azpikontratazioetan enplegua eta lan-baldintzak bermatzea.

Era berean, egun ukatuak diren **eskubide sozialak** aitortzea erreklamatzeko, besteak beste, alokairu sozialeko etxebizitzak eskuragai izatea edota menpekotasun egoera guztiei erantzun egokia ematea, zerbitzu - sozialen sistema publiko, unibertsal eta doakoaren bidez. Bizitza erdigunean jarriko badugu, ezinbestekoa da zaintza lanak ikusarazi, duindu eta bermatzea.

Garaia da azken urteetan murrizketekin kendu diguten guztia berreskuratzeko, eta adostu dugun Aldarrikapen Taularen norabidean aurrera egiteko. Pentsio, lan-baldintza eta bizitza duinak nahi ditugu. Eskubidea dugu eta lortu arte borrokan jarraituko dugu, planeta suntsitzen ari den sistema ekonomiko eta sozial kapitalista, neoliberal, patriarkal honek ezartzen duen logikaren aurka.

Mobiliza gaitzen, beharrezkoa da, nahi dugun aldaketa denon artean bideratzeko; badakigu presioa egitea beharrezkoa dela patronalak eta instituzioek (Eusko Jaurlaritza, Nafarroak Gobernua, espainiar Gobernua) gure eskakizunen aurrean amore eman dezaten. Horregatik, **urtarrilaren 30ean, Greba Orokorra**.

Próxima parada: negociación colectiva feminista

El Área de Políticas de género ha publicado una guía para la elaboración de planes de igualdad eficaces que contribuyan a reducir las brechas de género

> Nerea Ispizua

Ha pasado más de una década desde que se publicó la Ley Orgánica Estatal 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y desde que se pusieran en marcha numerosas medidas para impulsar planes de igualdad en las empresas. Sin embargo, en la práctica, la mayoría de esos planes han sido meras herramientas para hacer un lavado de cara de las empresas y cubrir el expediente; no han servido para dar pasos efectivos hacia la equidad.

Ahora, con el nuevo Real Decreto-ley 6/2019 que establece medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se abre una nueva oportunidad que desde el Área de Políticas de Género no se quiere desaprovechar. **Leire Txakartegi, Nahia Fernández y Jone Bengoetxea** trabajan para que los planes de igualdad sean

herramientas efectivas dentro de las negociaciones colectivas (y no fomenten solo la igualdad formal), y que los planes de igualdad reales hagan de palanca para que no sean una herramienta aparte o sectorial.

Acabamos de editar una guía para la elaboración de planes de igualdad eficaces. ¿Qué queréis conseguir?

Estamos en un momento decisivo. Con la nueva ley, en un plazo de tres años (7 de marzo de 2022) todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras deben tener aprobado su plan de igualdad. De hecho, las empresas de entre 150 y 250 trabajadores tienen que tenerlo aprobado antes del 7 de marzo de 2020, por lo que hemos elaborado una guía y un plan de formación para ayudar a nuestros delegados y delegadas a conseguir que los planes de igualdad sean parte de la negociación colectiva. Se trata de impulsar que las empresas realicen un diagnóstico integral donde se

reflejen las brechas de género, con la participación de los sindicatos, y que luego se incorpore esa perspectiva a la negociación colectiva.

¿Cómo se debe elaborar un plan de igualdad para que sea eficaz?

Realizar un diagnóstico adecuado es vital. Hay que sacar a la luz las brechas de género existentes para adoptar medidas adecuadas. El procedimiento también es importante: hay que garantizar la participación de los trabajadores, y especialmente de las trabajadoras, en el proceso de elaboración y sobre todo, aplicación real de los planes de igualdad, y eso exige una participación más activa de nuestra sección sindical y militancia.

Los planes de igualdad que se negociarán con ELA tendrán que tener dos características: incluir toda la documentación que pida el sindicato para poder realizar un diagnóstico adecuado; y que haya

una negociación bilateral real: es decir, que en caso de no llegar a acuerdos con la mayoría sindical, que la empresa se comprometa a no imponer un plan de igualdad.

¿Cómo se realiza un diagnóstico adecuado?

Una novedad de la guía es que proponemos un cuestionario concreto, detallado y exhaustivo. Se analiza un montón de información, desagregada por sexo, que una vez detallada nos va a proporcionar una fotografía muy real de la situación. Para realizar el diagnóstico se solicitan muchos datos a la empresa por lo que se incluye, también, un modelo de solicitud de documentación.

Incorporar los planes de igualdad a la negociación colectiva supone que los convenios deben intentar reducir las brechas de género que se visibilicen. ¿Están las empresas y la sociedad lista para ello?

Somos conscientes de que la lucha por la equidad es una lucha revolucionaria, en la sociedad y en las empresas. Va a ser complicado y necesariamente será el resultado final de un proceso. Pero el primer paso es visibilizar la situación empresa a empresa, con datos objetivos; aflorar las brechas de género existentes. No vale decir 'en mi empresa no hay discriminación', o lo contrario; hay que demostrarlo con los datos que surjan del diagnóstico, y luego habrá que tomar medidas. Estas medidas muchas veces resultarán en acciones positivas que ayuden a erradicar los desequilibrios, desigualdades y discriminaciones de género estructurales existentes.

La negociación colectiva no es neutral; tenemos que analizar cómo se atienden las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres en los convenios. Y si conseguimos que nuestra militancia haga una lectura de género en los convenios va a ser un gran paso adelante. Somos conscientes de que tenemos que hacer un gran trabajo de pedagogía con nuestra militancia.

BERDINTASUN PLAN BATEN GUTXIENKO EDUKIAK

- **Hautaketa-irizpide sexistak ekiditea.** Adibidez, lanpostuen izendapenak ez dira egon behar sexu bati edo besteari begira, hau da, lanaren sexu-banaketaren edo genero-rolen arabera.
- Gizonezkoenak nabarmen diren esparruetan, **emakumeen aldeko kuotak** ezartzea.
- Emakume gehiago dauden kategorietan **soldata-igoera gehigarriak** adostea, **soldata-arrakala berdintzeko neurri gisa**.
- Lanaldi partzialak dituzten esparruetan **lanaldiak osatzeko sistemak** ezartzea.
- **Kontziliazioa** errazteko gidan proposatzen dugun eskakizun-zerrendatik hiru sartzea.
- Emakumeek mailetan gora egiteko zailtasunak dituzten tokietan **sustapen-sistemak ezartzea**, eta baita kuotak eta berdinketak hausteko sistemak ere
- ELAk proposaturiko **jazarpenaren aurkako protokoloa** gehitzea.

Insistís en la idea de que los Planes de Igualdad no pueden seguir siendo mero papel mojado...

Si no se hace un diagnóstico adecuado, si no hay participación de los trabajadores y, sobre todo, de las trabajadoras, y si no se recogen unos contenidos mínimos, ELA no debería firmar ese plan de igualdad, porque al firmarlo se cerraría la vía para incorporar esos contenidos a la negociación colectiva feminista que pretendemos y reforzaría en la idea de que las políticas de género son secundarias y/o prescindibles. Tenemos que ser exigentes con lo que firmemos: ya no vale 'mejor poco que nada'; no tenemos que legitimar planes mediocres.

Somos conscientes de que la elaboración de estos planes va a ser un aprendizaje y un proceso, con aciertos y errores, pero nos gustaría transmitir que el Área de Política de Género junto con las y los responsables de las Federaciones están a su disposición para ayudarles. Estamos inmersas ya

en la formación de los delegadas y delegados de las empresas del bloque uno, de entre 150 y 250 trabajadores y trabajadoras.

En la última década muchos planes de igualdad sólo han servido para blanquear la imagen de muchas empresas. ¿Con la nueva ley esto se va a acabar?

A partir de ahora, los planes de igualdad son obligatorios, tienen que estar registrados, y han aumentado considerablemente las sanciones por incumplimiento. Sin embargo, la nueva ley dice que las empresas tienen la obligación de negociar los planes de igualdad con los sindicatos, pero no que necesariamente tengan que llegar a acuerdos... Eso supone que ELA, al igual que ha elaborado cláusulas para blindar los convenios colectivos, tiene que blindar los planes de igualdad exigiendo que no registren planes sin acuerdo con la mayoría sindical. ELA va a defender planes de igualdad de obligado acuerdo y cumplimiento, y los denunciará cuando eso no sea así. ■

David Palacios, de Industria eta Eraikuntza, exige al Grupo Batz y a MCC que den marcha atrás en su decisión de liquidar la planta de Igorre y despedir a sus 131 trabajadores y trabajadoras

“Araluce es Batz, y vamos a luchar por su futuro”

> Landeia

El 3 de octubre, los liquidadores contratados por el Grupo Batz – propietaria de Araluce– comunicaron al Comité, con mayoría absoluta de ELA, la decisión de cerrar la empresa antes del 31 de diciembre y despedir a sus 141 trabajadores y trabajadoras. La cosa no quedaba ahí: las indemnizaciones por despido serían las mínimas legales (Fogasa) y, además, la plantilla debería continuar con la producción hasta terminar con todos los trabajos pendientes.

Esta decisión se producía tan solo tres años después de que el grupo Batz –con cerca de 800 cooperativistas en plantilla y perteneciente al grupo Mondragón– adquiriera Araluce, empresa constituida en 1949 y localizada en el mismo pueblo, Igorre.

Esa compra, tal como relata **David Palacios**, responsable comarcal de Industria eta Eraikuntza, se explicó hace 3 años de la siguiente manera: *“La nueva unidad denominada Batz Araluce compartirá modelo de gestión, área comercial e ingeniería con la matriz. Manteniendo el empleo y presentando un ambicioso plan de reindustrialización, la absorción de Araluce incrementará la capacidad instalada de Batz Tooling, y facilita un mix de producto más orientado hacia las piezas piel, segmento en el que Araluce alberga un importante prestigio y del que Batz carecía”*.

“De la propia información del año 2016 –continúa Palacios– tenemos que destacar que nos encontramos ante una absorción. Batz se hace

con el 100% de la compañía, y el área comercial, de gestión y la propia dirección pasa a ser enteramente la de Batz. Por lo tanto, estamos ante una única compañía en cuanto a cargas de trabajo y en la definición de su futuro industrial”. Existe, eso sí, una diferencia laboral importante: quienes trabajan en Batz son socios cooperativistas, y quienes lo hacen en Batz-Araluce, lo son por cuenta ajena.

“Araluceko langileek borrokaren hautua egin dute. Ez dute ezer galtzeko; eta gainera, soldataren bat zor diete”

Terremoto Social

El planteamiento de liquidación realizado por Batz a los trabajadores y trabajadoras de Araluce supone un terremoto social en Igorre. Las relaciones personales y familiares entre quienes trabajan en los dos centros de trabajo son innumerables.

Terremoto en el pueblo y entre la plantilla, evidentemente, que decide pelear y luchar por el mantenimiento de sus empleos; de su futuro, en definitiva. “No es lógico pensar que alguien permita que le echen de una patada quedándose con los brazos cruzados. El planteamiento de Batz deja a la plantilla sin nada a lo que agarrarse. Además, les adeudan salarios. La única salida que les dejan es luchar”, explica este sindicalista. “Entonces deciden convocar una

huelga y comienzan a socializar el conflicto, peleando por mantener el proyecto industrial que les da sustento”.

Ante la huelga protagonizada por la plantilla de Araluce y su consiguiente repercusión en los trabajos en curso, el grupo Batz decidió que la legislación laboral les estorbaba y llevaron a cabo un cierre patronal que, aunque posteriormente fue declarado ilegal, no hizo más que aumentar la tensión. “En la madrugada del 8 de noviembre se presentaron en la empresa los liquidadores y un grupo de trabajadores ajenos a Araluce, que expulsaron de su puesto de trabajo a quienes estaban realizando el turno de noche”.

David Palacios aplaude la actuación de la plantilla de Araluce durante los días que duró el cierre patronal, defendiendo su sustento con firmeza y de manera pacífica, al tiempo que, no sin ironía, destaca la actuación de la Ertzaintza, “que en las huelgas suele actuar siempre a favor de quienes quieren acudir a su puesto de trabajo pero que, en este caso, actuó impidiendo a la plantilla de Araluce acceder a las instalaciones”.

Para Palacios, la gestión que está realizando el Grupo Batz con Araluce es pésima, y está sacando a la luz la cara oculta del movimiento cooperativista. “Desgraciadamente, volvemos a constatar que el movimiento cooperativista, cuando se trata de la vida laboral de empleados por cuenta ajena, actúa siguiendo el manual del capitalismo más inhumano. Una paradoja en un



grupo que ha hecho suyo el lema *'humanity at work'* (Humanidad en el trabajo)".

Y es que la traumática decisión de plantear el despido y la liquidación no proviene de una multinacional o de una empresa gestionada por un oscuro fondo de inversión situado a miles de kilómetros. La decisión se toma a unos cientos de metros, y lo que está en juego es la vida de sus vecinos y el empleo en el valle de Arratia.

Además, la dirección de Batz trasladó a sus socios cooperativistas que el futuro del grupo pasa por la liquidación de Araluce. Planteó un "o ellos o nosotros", y omitió, en cambio, que las dos compañías son una, y que la solución pasa por un plan que apueste por el futuro en común. "Para ELA, la solución no es 'o ellos o nosotros'; la solución es 'somos una empresa, busquemos una solución a los problemas que tenemos'. Si no hacemos eso, los 1.000 puestos de

trabajo (los de Araluce, pero también los de Batz) pueden perderse".

"Gure ahaleginen helburua Batz talde osoa bizirik irauraraztea da. Igorrek, Arratiak eta 1.000 familiak ondo merezita dute-eta"

Llamamiento a MCC y al Gobierno Vasco

A pesar de los pesares, la plantilla y ELA quieren mirar hacia delante. "A día de hoy tenemos claro que Araluce no tiene futuro sin Batz, ni Batz sin Araluce, por eso hay que buscar una salida negociada entre todas las partes". En ese buscar soluciones, ELA hace un llamamiento al Departamento de Industria del Gobierno Vasco, y a la dirección de Batz y al conjunto de MCC. "Este

país se está desindustrializando. No queremos que se repita un nuevo cierre traumático. La política industrial nada tiene que ver con acaparar minutos obsesivamente en la radio televisión pública para hacer propaganda y sí para participar activamente en situaciones como la de Batz-Araluce".

"A la dirección de Batz y a MCC les pedimos –continúa Palacios– que aparquen la soberbia y se sienten a dialogar y desandar el camino a ninguna parte iniciado con el intento de liquidación de la empresa. Los y las trabajadoras por cuenta ajena también tenemos derechos y los vamos a defender. No vamos a asumir sumisamente lo que se decida en asambleas ajenas donde se aporta información parcial".

En el momento de cerrar esta edición de Landeia, Araluce había entrado en concurso de acreedores y la plantilla seguía luchando por la viabilidad de la empresa. ■



Novaltiak prekarietatea banatzen du

Banatzaille farmazeutiko honen langileek greban daramate uztailaren 22tik hitzarmenaren defentsan eta prekarietatearen aurka

> Gorka Quevedo

Novaltia Espainiako banatzaile farmazeutiko nagusienetakoa da, eta sektorean estruktura ekonomiko eta finantzario onena duena. Aragoiko 10. enpresa da fakturazioan eta Euskadiko kooperatiba sendoenetakoa.
<https://www.novaltia.es>

Greban 2019ko uztailaren 22tik. Hitzarmen berria eta soldata-parekatzea bilatzen dugu. Ez 900 €-tako soldatei / Hitzarmen duina lortu arte, Novaltia langileak greban @NovaltiaGreban @Nhuelga

Lehen aipua Novaltiaren webgunean dago, 2013an Aragoiko eta Euskal Herriko farmazia produktu banatzaile nagusien –Aragofar eta Vascofar– fusiortik sortutako kooperatiba. Zuzena da. Farmazeutika-banatzaille handi batez mintzo gara. Azken Asanblada Orokorrean iragarri zuenez 2018an hazi egin zen; negozio kopurua ia 319 milioi eurotakoa izan zen, eta irabaziak 2,2 milioi euro baino gehiagokoak, 2017koak baino datu hobekak.

Bigarren aipua @NovaltiaGreban eta @Nhuelga twitter sare sozialeko

kontuen sarrera da, Novaltia langileek euren egoera salatzeko eta uztailaren 22tik egiten ari diren greba mugagabearen berri emateko sortutako kontuak. Zuzena da ere. Novaltia irabaziak, nagusiki, langileek sufritzen duten prekaritate izugarrian oinarritzen direlako. Langileek planto egin dute. Izan ere, zuzendaritzak hitzarmen berriaren negoziazio mahaia hautsi zuen aldabakarrez estatu mailako hitzarmena aplikatu ahal izateko, honek lan baldintzen galera nabarmena suposatuz.

La dirección de Novaltia prefiere realizar prácticas ilegales para reventar la huelga a negociar

Langileak borroka eredugarria gauzaten ari dira oso baldintza zailetan, aurrean legez kanpoko ekintzekin grebaren eragina gutxitzen ahalegintzen ari den Kooperatiba bat dutelarik. Adibidez, barne eskirolekin –grebalarien funtzioak hartzen dituzten pertsonak– edo kanpoko eskirolekin –Zaragozako lantokitik Zamudiora langileak

eramanez–. ELAk Lan Ikuskaritzari legez kanpoko jardura hauen berri eman dio, baina orain arte beste alde batetara begiratu dute, lege hausteak nabarmenak izan arren. Aldi Baterako Lanbide Enpresen langileen kontratuak behin eta berriz berritzen dira erabat faltsuak diren zergatiakin: gehiegizko lan-kargak, bajak edo oporrak kubritzea...

David Palacios Industria eta Eraikuntzaren arduraduna da Ibaizabal-Nerbioien. “Langileak erasotzen eta mehatxatzen dituzten eskiroalak pairatzen ari gara; baita ere mehatxatzen gaituzten Novaltia autonomoak; greba lehertzeko legez kanpoko ekintzak egiten dituen eta langileak mehatxatzen dituen zuzendaritza bat... Zuzendaritzak edozein gauza onartzen du enpresa hitzarmen bat negoziatu aurretik. Hala ere, grebak mina egiten die, hitzarmena berreskuratu arte borrokan jarraituko dugulako, egungo miseriako lan baldintzekin amaitzeko: soldata eskala bikoitzak, 900 eurotako soldatak, enpresaren jardura nagusiaren azpikontratazioa mugatzea, Aldi Baterako Lanbide Enpresen bidezko kontratazioan gehiegikeriak, aldi-baterako langileen kontratazioan hobekuntzak...” ■

MERCADONA entzun!!

HEMEN LAN HEMEN NEGOZIATU!



Nuestras condiciones, las negociamos aquí.



EDUKI KONTUA DA, EZ LURRALDETASUN KONTUA. ESTATUKO HITZARMENEK BERTAKO LAN BALDINTZAK DEBALUATZEN DITUZTE.

Es una cuestión de contenidos, no de territorios. Los convenios estatales devalúan las condiciones de trabajo de aquí.



BORONDATE KONTUA DA. LEGEAK EZ DU HITZARMENAK BERTAN NEGOZIATZEA GALERAZTEN

Es una cuestión de voluntad. La ley no impide negociar aquí los convenios.



BIZI KALITATE KONTUA DA. MERKATARITZAN: JAI EGUNETAN DENOK JAI!

Es una cuestión de calidad de vida. En el comercio: ¡no trabajamos los domingos y festivos!

ELA

MERCADONA



Miren Zubizarreta, responsable de ELA-Hezkuntza, asegura que el acuerdo en el convenio de la enseñanza concertada de la CAPV supondrá, también, una mejora en la calidad de la enseñanza

“Lo que era imposible se ha conseguido luchando”

> Nerea Ispizua

El 8 de noviembre ELA, que cuenta con mayoría absoluta, llegó a un acuerdo con las patronales del sector para firmar un acuerdo que suponía el fin del conflicto de la enseñanza concertada de la CAPV. Steilas y CCOO también firmaron este acuerdo logrado tras varios años de movilizaciones, en los que se desarrollaron 29 jornadas de huelga, además de numerosos paros, asambleas, concentraciones y manifestaciones.

Con la perspectiva que dan las semanas transcurridas, ¿qué valoración haces del acuerdo alcanzado en la enseñanza concertada de la CAPV?

En su día calificamos de histórico el acuerdo, y a medida que pasan

las semanas sigo pensando que no es una exageración el adjetivo. Es un acuerdo muy positivo no solo por los contenidos, que responden prácticamente a todas las reivindicaciones planteadas, sino también porque consolida el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, en contra de la voluntad de las patronales y del Gobierno Vasco.

Por otra parte, hemos sido capaces de romper el corsé que pretendía imponer la patronal a la negociación, pretendiendo vincular cualquier acuerdo al aumento de la financiación a los centros por parte del Gobierno Vasco, cosa que no se ha producido.

Finalmente, han ganado las trabajadoras y trabajadoras del sector y han ganado los alumnos y

las alumnas, porque de esta manera se va a mejorar la calidad de la enseñanza en estos centros.

¿Cuál ha sido la clave de esta victoria sindical?

El acuerdo ha sido posible gracias a la organización y a la intensificación de las huelgas. Sin duda, la clave ha sido la dinámica de movilizaciones que iniciamos el curso pasado y que hemos seguido en éste.

Hemos realizado 29 jornadas de huelga y había convocado otro mes más. Se ha demostrado, nuevamente, que la lucha da frutos. Este acuerdo es de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza que han secundado las huelgas, de su convicción y de su fuerza. Tienen motivos para estar orgullosos y orgullosas.

Lo decías antes: 29 jornadas de huelga en los dos últimos cursos. ¿A qué se ha debido la larga duración de este conflicto?

Creo que la opinión pública ha percibido muy claramente que la larga duración del conflicto se ha debido a la actitud cerrada y antinegociadora tanto de las patronales como del Gobierno Vasco, ya que hasta el último momento no plantearon los contenidos y las propuestas que han hecho factible el acuerdo.

Los sindicatos siempre hemos mantenido la misma voluntad, honestidad y flexibilidad para llegar a consensos; hemos emplazado repetidamente a patronales y Educación a que plantearan contenidos y propuestas adecuadas y que se implicaran en la resolución del conflicto. Sin embargo, sólo lo hicieron tras las 27 jornadas de huelga en los dos cursos anteriores, tras la convocatoria de un mes continuado de huelga para este curso y tras el amplio seguimiento alcanzado durante los dos primeros días de huelga del citado mes.

“Langileak antolatzea eta greba areagotzea izan dira EAEko Itunpeko Irakaskuntzaren akordio gogoangarriaren gakoak”

Es un acuerdo, además, solidario, porque, sobre todo, se centra en los sectores más precarizados y feminizados de la enseñanza.

Así es. Este acuerdo tiene consecuencias muy positivas en los sectores más precarios. El Personal de Apoyo Educativo, entre otras medidas, tendrá una reducción de jornada de 97 horas y les van a reconocer un mínimo de 35 horas para la coordinación. Asimismo, el personal del primer ciclo de Educación Primaria verá reducida la jornada en 45 horas y 125 horas de su

jornada anual serán reservadas para labores de coordinación.

También se ha cerrado un acuerdo de recolocaciones y creación de empleo. Las y los trabajadores de centros en los que cierren aulas tendrán la opción de ocupar los puestos de trabajo que deje vacante el personal que se jubile y, en consecuencia, no perderá su puesto de trabajo. Ello lo posibilita, en gran medida, el derecho a acceder a la jubilación parcial al 75% que se ha logrado. A su vez, en los cuatro años de vigencia del convenio se recuperará casi la mitad del poder adquisitivo perdido desde 2009. En concreto, los salarios crecerán 4 puntos por encima del IPC repartidos en esos 4 años.

Junto a esas medidas se han recogido otras mejoras que tendrán consecuencias positivas tanto en las condiciones de trabajo como en la calidad educativa del alumnado: el profesorado dispondrá de un mínimo de 3 horas complementarias para preparar las clases; se reconocerán 40 horas anuales para las labores no presenciales; el personal de administración verá reducida su jornada en 30 horas; las bajas imprevistas serán cubiertas como mínimo al tercer día; se ha regulado la jornada laboral del personal de Formación Profesional...

Las horas previas al acuerdo fueron de mucha tensión y nerviosismo. De hecho, la mañana en la que la

asamblea de delegados y delegadas ratificó el convenio estuvo marcada por la emoción, las sonrisas y las lágrimas.

Me siento tremendamente orgullosa de nuestros delegados y delegadas, de toda nuestra gente. Creo que durante todo el conflicto han demostrado una enorme solidaridad y generosidad. Y esa emoción que hubo es reflejo de lo duro que ha sido el proceso, de lo implicada que ha estado nuestra gente, y de la presión que hemos sufrido, tanto en los centros escolares como en la sociedad. Se ha llegado a cuestionar el derecho a la huelga del profesorado, se ha cuestionado nuestra profesionalidad; se nos ha atacado dura e injustamente, pero hemos aguantado y hemos vencido. Es para estar muy orgullosos.

¿Y ahora qué?

Estoy convencida de que este acuerdo marca un antes y un después en el sector. Ahora, estamos visitando los centros, explicando los contenidos del acuerdo y el proceso hasta llegar a él, recibiendo la opinión y las aportaciones de las plantillas. Y después, a seguir trabajando para garantizar su cumplimiento y empezar a preparar el siguiente convenio, con gente más consciente, más comprometida, más vinculada al sindicato y al trabajo colectivo, más empoderada... Esta huelga también nos ha aportado todo eso. ■

ZENBAT ETA GEHIAGO MOBILIZATU, ORDUAN ETA BALDINTZA HOBEAK

Gizarte Ekimena: ELA:%56, Steilas %18, CCOO %15, LAB %8, UGT %3. Soldata igoerak: Eusko Jaurlaritzak finantziatuko duenari lotu gabe, KPI+4 puntuko igoera 2017-2020 // 2009tik galdutako erosi-ahalmena%50 berrreskuratuta.

Ikastolak: LAB %70, ELA %30. Soldata igoerak: Eusko Jaurlaritzak ezarritako finantziaketari lotuta praktikan, KPI + 0,4ko igoera 2018-2019 // 2009tik galdutako erosi-ahalmena apenas % 5 berrreskuratuta.

Hezkuntza Publikoa: ELA %26, LAB %28, Steilas %27, CCOO %10, UGT %6,5. Soldata igoerak: Eusko Jaurlaritzak ezarritako finantziaketari lotuta praktikan, 2010eko %5eko soldata murrizketa berreskuratuta gabe eta KPI +2,1eko igoera 2016-2019 // 2009tik galdutako erosi-ahalmena soilik % 15 berrreskuratuta.

Langileek hilabeteko greba iragarri dute; 150 egun egin dituzte, lan-baldintzak duintzeko eta zerbitzuaren kalitatea hobetzeko

Erresidentziak, agureak aparkatzeko parking hutsak



Bego Gainza

“Sólo hay ducha una vez a la semana. Y la comida ya no es fresca, ahora se compra todo congelado, sale más barato”



Maria Luisa Barberán

> Gorka Quevedo

Bego Gainza eta **Lourdes García** Gipuzkoako erresidentzietako langileak dira; **Xabier Pierruges**, erabiltzaile baten senidea; **Maria Luisa Barberán**, erabiltzailea. Guztiak daude kezkatuta; horregatik, sarean milaka bisita izan duen bideo bat grabatu dute. Bitartean, aurrera jarraitzen dute mobilizazioek. ELAk hilabeteko greba deialdi berria deitu du, 2019ko abenduaren 12tik 2020ko urtarrilaren 10era. Honakoa Bego, Lourdes, Xabier eta Maria Luisaren lekukotza da. Bideoa ikusteko: <https://youtu.be/ZIOXAVpTLO4>

Bego Gainza eta Lourdes García: “Soilik astean behin dago dutxa. Gainerako egunetan toalla heze bat pasatzen dugu, hidratatu egiten du eta ez da lehortu egin behar; hortaz denbora aurrezten dugu. Gainera, ez daukagu adina esponja egoiliar guztiak garbitzeko. Egunean hiru pixoihal besterik ez ditugu bakoitzarentzat, besterik ez. Pisa edo kaka egiten da soilik arautua dagoenean”.



Lourdes García

“Erresidentziak gure agureak aparkatzeko toki batean bihurtu dira. Jan, lo eta beste ezer gutxi. Jateko ezin dugu eman nahi duguna, soilik arautua dagoena. Agure batek beste sagar bat nahi badu ez daukagu emateko. Arraina eta barazkiak kongelatuta datoz, lehen freskoak erosten zirenean. Aurrezteko zukuak urarekin nahasten dira”

“Egunean soilik 15 minutu ditugu bakoitzarekin egoteko. Hor gosaria eman, garbitu, bizarra moztu, apaindu, pixoihala aldatu eta beste hainbat gauza sartzen dira... Saiatzen gara agureei irribarre bat ateratzen, baina ez dago denborarik ere horretarako. Eskatzen duguna zaintza hobetzea da, agure bakoitzarekin bost minutuz lasai-lasai egon ahal izatea, gutxienez zer moduz dagoen jakiteko eta irribarre bat ateratzeko”.

“Mileuristak gara. Nire senarrak, kotxearentzako piezak egiten bikoitza irabazten du, nik pertsonak zaintzen ditudanean. Askotan ez gara ondo joaten, badakigulako soilik erizain laguntzaile bat egongo dela hamarnaka lagun artatzeko eta aurretik duen lan-karga jasanezina dela pertsona bakar batentzat”.

Maria Luisa Barberán: “Azken egun hauetan ez gaituzte dutxatzen. Trapu eze pasatzen dizute aurpegitik eta listo, hor konpon. Komunera joateko, berdin. Hainbat aldiz deitu

behar duzu ‘Mesedez, komunera eraman nazazu’ esanez. Askotan ohean egin beharko izan dut pixa, pixoihala jarrita nuelako. Jan ere gaizki egiten da. Ondo egiten dudan bakarra gosaria da, hori da hobereena, kafesnea olozko esnearekin ematen didatelako, hori bai, nire alabak ekartzen duelako”.

Xabier Pierruges: “Zu aterako zinen kalera soilik eskuzorro batekin garbituta? Nola esan liteke bizi kalitatea duzunik aldatu beharreko pixoihal guztiak arautzen dizutenean? Pertsona bat erresidentzia batetara sartzen denean pertsona gisa tratatzea galtzen du. Langile falta izugarria da. Gauez bi pertsona bakarrik egoten dira 120 lagun zaintzeko. Goizetan, komunera joateko tinbrea jotzen denean erizain laguntzaile ezin da heldu, beste hainbat pertsona atenditu behar dituelako. Egia da pixoihala dutela, baina komun batean eserita egoteko eskubidea kentzen ari gara. Pertsona bat erresidentzia batetara sartzen denean pertsona gisa tratatzea galtzen du”. ■



Xabier Pierruges



Mercadona vulnera la libertad sindical

Condenan a la distribuidora por cambio de turno y quitar la prima por objetivos a una delegada de ELA como represalia a su actividad sindical; le deberán abonar la prima por objetivos –3.550 euros– y 6.250 euros por daño moral

> Nerea Ispizua

Los servicios jurídicos de ELA han logrado una nueva victoria en los tribunales. El Juzgado de lo Social nº3 de Vitoria-Gasteiz ha estimado la demanda de ELA y ha condenado a Mercadona por represaliarse contra una delegada de ELA en su centro de Ali Gobeo, en Gasteiz, vulnerando, de esa manera, el derecho a la libertad sindical.

El fallo declara que la evaluación realizada por de la trabajadora y el cambio de turno de trabajo que le impusieron son nulas y fruto de un comportamiento antisindical; insta a Mercadona a cesar en dichas actuaciones, procediendo al abono de 3.550,56 euros en concepto de prima del año 2018 y al cambio de turno de trabajo en los términos expresados en la demanda. Asimismo, condena a Mercadona al

abono de 6.250 euros, en concepto de indemnización por daños y perjuicios a la trabajadora.

Hechos probados

La demandante, afiliada a ELA, fue elegida delegada en 2016, y formó parte, en representación del sindicato en la Mesa de Negociación del Convenio colectivo de las empresas Mercadona, S.A, Fornis Valencians Forva, S.A.U., Mena Supermercados y Saskibe, S.L. 2019-2023, que se constituyó en octubre de 2018. En dicha mesa de negociación, Ambas acudieron a Valencia para la negociación del citado convenio de empresa estatal, abandonando la mesa negociadora misma tras la segunda reunión.

El 15 de octubre de 2018, ELA remitió tres comunicaciones a Mercadona emplazándole a dar inicio

a las negociaciones de un convenio colectivo propio para los centros de trabajo de esta empresa ubicados en la CAPV, otro para Navarra y otro para el bloque logístico ubicado en Gasteiz. Mercadona rechazó el 22 de octubre de 2018 estas solicitudes entendiéndose que el convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona incluye a todas sus trabajadoras, con independencia del lugar en el que se encuentren sus centros de trabajo.

Las represalias

A raíz de estos hechos, se da un punto de inflexión en el tratamiento dispensado a la trabajadora. La demandante había venido percibiendo la prima general por objetivos todos los años. Sin embargo, en 2018 fue evaluada negativamente. De hecho, se da la circunstancia de que la primera valoración que se hizo a la demandante –en agosto, fue de 8,3 puntos– mientras que la evaluación de final de año fue de 6,3, lo que le impidió percibir la prima anual establecida.

El tribunal estima que esta segunda calificación, determinante para no percibir la prima por objetivos, estuvo condicionada por su participación y posterior abandono de la Mesa de Negociación del Convenio colectivo. Asimismo, la trabajadora sufre un cambio en el horario de trabajo en el mes de enero de 2019 sin recibir explicaciones razonables.

El juez entiende que ambas decisiones constituyen una represalia por su actividad sindical, debiendo cesar en dichas actuaciones y procediendo al abono a la trabajadora de la cantidad 3.550,56 euros en concepto de prima por objetivos del año 2018 y al cambio de turno de trabajo en los términos expresados. Asimismo, fija una indemnización de 6.250 euros como compensación del daño moral causado en cuanto a la heteroestima –la estima que percibe cada persona– y reputación de la trabajadora, única que ha sido privada de la prima de objetivos en toda la tienda. ■



Soldata arrakala zikina da

Gipuzkoako garbikuntza sektoreko 6.700 langileek greba egingo dute abenduaren 17an soldata arrakalarekin amaitzea ahalbidetuko duen hitzarmen bat lortzeko

> Gorka Quevedo

6.700 lagun aritzen dira Gipuzkoako garbikuntza sektorean eraikinak eta lokalak garbitzen; horietatik 1.500ek baino gehiagok enpresa ituna dute. Gainontzekoei, 5.000 baina gehiagok, Gipuzkoako hitzarmena aplikatzen zaie. Garbikuntzan diharduten langile gehien gehienak (%85a) eraikin eta lokalen garbiketan dihardute; gainontzekoak, kale garbiketan. Emakumeak dira nagusi eraikin eta lokalen garbiketan –%80–, alde

handiz. Berriz, kale garbiketan aritzen diren ia lagun guztiak gizonezkoak dira –%80a baina gehiago–.

Lanaren sexu-banaketa oso nabarmena da, beraz, garbikuntzaren sektorean. Horrek soldata arrakala eragiten du, sektore feminizatuko langileen kaltetan. Gipuzkoako garbikuntzan, adibidez, %28ko alde dago kale garbiketako eta eraikin eta lokalen garbiketako langileen artean, hau da, gizon eta emakumeen artean. Lehenak urtean 23.183 euro jasotzen

ditu; bigarrenak, 17.784. Hau da, 5.401 euro. Lurraldea eta aplikatzen den lan-hitzarmenaren arabera, arrakalaren tartea handitu ere egin daiteke garbikuntzaren sektorean; zenbait kasutan %42,85era iritsi liteke. Esaterako, Bizkaian.

Aurrekoa, noski, lanaldi osoa kontutan hartzen bada. Eraikin eta lokalen garbiketan diharduten emakume gehienek lanaldi partzialak dituzte, eta horren ondorioz soldata hauek are eta urriagoak dira, horrek dakartzan gainontzeko ondorioekin: langabezia geratuz gero prestazio baxuagoak, pentsioak are eta kaskarragoak...

Egoera hau irauli asmoz ELAk greba eguna deitu du abenduaren 17rako Gipuzkoako garbikuntzan. Langileek urtebete baina gehiago daramate Aspel patronalarekin sektoreko hitzarmen berria negoziatzen. Denbora honetan ere hainbat mobilizazio egin dituzte. Alferrik. Patronalak ez du soldata arrakalaz hitz egin nahi, egungo egoera betikotu nahi du. Are eta okerragoa

dena, soldata arrakala dagoenik ere ez du onartzen. Eta berdin zaio langileek azken urte hauetan eros-ahalmenaren %10a galdu izana.

Ane Alberdi ELAk Gipuzkoako garbikuntzan duen arduraduna da. Soldata arrakalarekin amaitzea lehentasun bat dela azpimarratzen du. "Justizia sozialeko gai bati buruz ari gara, eta gizarte osoari dagokio, soldata arrakala bidegabea delako. Gizarteak ezin du ez ikusiarena egin. Sinetsita gaude antolatuz, borrokatuz eta mobilizatuz helburua lortuko dugula. Asko falta da soldata arrakalarekin amaitzeko, asko, baina garaipen txikiak lortzen ari gara".

Las trabajadoras de limpieza de edificios de Gipuzkoa pararán contra la brecha salarial el 17 de diciembre

Baina, soldata arrakalarekin amaitzeaz gain, beste hainbat helburu ditu ELAk hitzarmenaren negoziazioan. "Sektore honetan baja asko izaten ditugu ohiko gaixotasunengatik, eta hauek sarritan gaixotasun profesionaletatik eratorriak izaten dira, nahiz eta gaixotasun profesionaletako zerrendan jaso ez. Horregatik absentismoarengatik kaleratzeko debekua funtsezkoa da. Bestalde, jakina den bezala, sektorearen gehiengoak oso lanaldi txikiak ditu, eta hori hobetzeko egiten diren ordu konplementarioen %50a kontsolidatzea eskatzen dugu, lanaldiak handitzeko helburuarekin".

ELA negoziazio kolektibo feminista bat lortzeko prozesu betean dago. Hitzarmenean berdintasun planen inguruko klausula mahaigaineratu du ELAk. "Sektore feminizatu honetan oso garrantzitsua iruditzen zaigu bertako berdintasun planak adostea, baita estatu mailako inplementazioa duten enpresetan ere". ■



SOLIDARIDAD CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Pili Gómez trabaja en el sector de la limpieza, en Donostia. Se ocupa de seis centros de trabajo diferentes, para poder completar una jornada completa. "En el primero estoy una hora y 45 minutos; en el segundo, dos horas; en el tercero hora y 18 minutos; en el cuarto dos horas y media; en el quinto, 45 minutos; por último, en el sexto, una hora. Y para ir de un sitio a otro en autobús paso tanto tiempo como trabajando. Comienzo el día en Miramón; de ahí, a la Parte Vieja; luego a Aiete y termino en Gros. Comienzo a 6 de la mañana y suelo acabar hacia las 8 de la tarde".

Tiene la sensación de ser invisible. "Puedes estar limpiando una oficina y nadie te hace caso. Parece que eres invisible. Pese a estar entre ellos parece que no existo, pero estoy ahí y me llamo Pili".

El 17 de diciembre Pili hará huelga. "Nuestra situación no es justa, pero estamos esperanzadas. Otras trabajadoras del sector han conseguido revertir la situación. Nosotras no vamos a ser menos, por eso vamos a la lucha".

En la foto al lado de Pili está **Julián Franganillo**. Él también trabaja en el sector de la limpieza, en este caso la limpieza viaria. Cobra un 28% más que su compañera de trabajo. Julián también quiere denunciar la exclusión que sufren muchas mujeres en el sector. Por eso le quiere transmitir su solidaridad.



Mitxel Lakuntza, Secretario general

Hace unas semanas preguntaban a un dirigente vasco de la patronal por su opinión sobre la conformación de un gobierno en el Estado entre **PSOE** y **Unidas Podemos**. Respondía así: “la historia reciente está llena de reformas de todo tipo llevadas por partidos de izquierdas que, en ocasiones, han respondido a los deseos e intereses de los empresarios”. Por desgracia no le falta razón. La larga carrera de renunciadas y reformas antisociales del partido que lidera Pedro Sánchez no es precisamente corta, de ahí que incluso ahora ante la posible conformación de un gobierno de coalición con un partido en principio situado a su izquierda, la patronal ni siquiera se inquiete. No es buena señal desde luego.

El debate presupuestario en la CAV y la obligación de conseguir los escaños suficientes por parte de los dos partidos que conforman el Gobierno –PNV y PSE– para garantizar su aprobación sitúa este debate como uno de los principales de la agenda política. El acuerdo entre **PNV-PSE** y **Podemos-Equipo** es sobre todo un triunfo para los partidos del Gobierno y un espaldarazo a sus políticas neoliberales. Los argumentos contrarios que este mismo partido utilizó el pasado año en el debate presupuestario en el que **EH Bildu** era quien se mostraba más dispuesto a facilitar este tipo de presupuestos, son perfectamente válidos para este año.

La izquierda ha abandonado la lucha por el poder

El acuerdo suscrito no supone cambio alguno en la orientación neoliberal de estos presupuestos, son los mismos, tan solo **se han modificado el 0,75% del presupuesto** (88,9 millones de un presupuesto de 11.774 millones). Es decir, tan solo un diminuto cambio de partidas dentro de lo ya aprobado por el gobierno.

Podemos-Equipo afirmó afrontar el debate presupuestario sin líneas rojas, por desgracia tenían razón. Han aceptado acriticamente la medida ideológica por excelencia de la política de austeridad, la regla de gasto, la que impide destinar más recursos a sanidad, educación, dependencia, vivienda... porque la llamada política de austeridad no es otra cosa que eso, prioridad la amortización de deuda. Por si fuera poco, y ante las necesidades sociales existentes, el gobierno de Urkullu nos dice que sobra dinero, la recaudación está aumentando (**800 millones de superávit** en los dos últimos años). Sin embargo las partidas presupuestarias no se mueven.

Todo esto en un contexto de aumento de la pobreza y a su vez de crecimiento económico. Sin tocar el debate fiscal (la presión fiscal de la CAV está en el 32,5% y la media europea en el 39 % se equipara se la presión fiscal media se recaudarían 4.800 millones más de los que se recaudan) y en medio de un debate donde se pretende eliminar el impuesto de patrimonio que Podemos-Equipo ha decidido ignorar.

No escondemos nuestra decepción. Es dramático que la izquierda institucional sea asimilada, que desaparezcan la oposición y el antagonismo político no son una

buen noticia. Hacen flaco favor a las fuerzas sindicales y sociales que defendemos la transformación radical de las políticas presupuestarias y fiscales.

Vamos a seguir hablando de estos presupuestos más allá de la firma de los mismos, porque mandan un mensaje muy claro y directo a todos aquellos sectores afectados directamente por sus políticas: **!No estamos dispuestos a cambiar nada!** detrás de cada conflicto o movilización vamos a tener muy presente que está la sombra de estos presupuestos.

Al poder político, en este caso el **Gobierno Vasco**, este tipo de concesiones le proporciona una gran visibilidad mediática y la centralidad política que se otorga momentáneamente a quien transige, a aquellos *que se portan bien*. Se subrayan valores como la transversalidad, el consenso y la responsabilidad e incluso la capacidad de influencia (aunque solo se modifique el 0,75% del presupuesto). Un partido de izquierda no crece acercándose a la derecha.

La irrelevancia, cuando no la desaparición de proyectos de izquierda en Europa, a la vez que crecen los partidos de ultraderecha es una lección que convendría no olvidar. La izquierda tiene que buscar el antagonismo, ser fácilmente identificable como alternativa, disputar el poder. Un discurso radical, pragmático y cercano a los problemas de la gente. La gente necesita referencias políticas que hablen de sus problemas, que defiendan los intereses de miles de personas en una sociedad cada vez más desigual. ■

OTA GETXOko TAO
GREBAN

abenduaren
21-23-24
de diciembre

EYSA hitzarmena orain!

**¡Ayuntamiento de Getxo
exigimos respeto!**

**5 urtez soldata
izozturik**



**OTA en lucha por nuestras
condiciones laborales**

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

CONSULTORIO JURÍDICO

Doctrina Matzak: las guardias localizadas como tiempo de trabajo

La regulación del tiempo de trabajo es una fuente de constantes discrepancias en el ámbito laboral. La jornada laboral, los tiempos de descanso, las vacaciones, las horas extraordinarias o la naturaleza de las guardias son materias sobre las que se emiten numerosas resoluciones judiciales.

Tanto en estas como en otras materias del ordenamiento jurídico laboral son de suma importancia los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Y es que, dada la primacía del derecho de la Unión Europea sobre el derecho de los estados miembros, tanto las Directivas como Reglamentos y la jurisprudencia que los interpreta están adquiriendo un papel cada vez más protagonista en las relaciones laborales.

Precisamente en relación al tiempo de trabajo, y más concretamente a la consideración jurídica que debe atribuirse a las guardias localizadas, la Sentencia del TJUE en el caso de un bombero voluntario belga nos sirve de pretexto para precisar conceptos como tiempo de trabajo y guardias, sean o no localizadas.

Regulación del tiempo de trabajo

- DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 34 a 38.

Tiempo de trabajo, guardias y guardias localizadas en la doctrina del TJUE

En relación con la calificación que debe darse al tiempo de guardia (si como tiempo de trabajo o de descanso), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido la doctrina siguiente:

- los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» se excluyen mutuamente (por consiguiente, hasta el momento, el Derecho de la Unión no contiene una categoría intermedia: o se califica como «tiempo de trabajo», bien de «período de descanso»).
- entre los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo» (art. 2) no figuran la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador/a por cuenta ajena ni el rendimiento de éste.
- el factor determinante para la calificación de «tiempo de trabajo», es el hecho de que el trabajador/a está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad.
- las guardias localizadas (esto es, estar accesible permanentemente sin estar presente en el lugar de trabajo) no pueden recibir igual calificación, especialmente, porque «en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales».



Las guardias localizadas (doctrina Matzak)

La regla general en relación con las guardias localizadas es, por tanto, que no son consideradas tiempo de trabajo.

En tal sentido, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 8 de octubre 2003, rec. 48/2003) entiende que no debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el tiempo en que un trabajador se encuentre en guardia de localización durante aquel periodo en el que trabajador no preste trabajo efectivo, ni se encuentre presencialmente en el centro de trabajo.

Sin embargo, el TJUE en Sentencia de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, afirmó que el tiempo de guardia que un trabajador (bombero voluntario) belga (Sr. Matzak) pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos debe considerarse «tiempo de trabajo» (especialmente, porque restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades personales y sociales). En tal sentido, TJUE afirma lo siguiente:

«... la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. Matzak de dedicarse a sus intereses personales y sociales.

Habida cuenta de tales limitaciones, la situación del Sr. Matzak se distingue de la de un trabajador que, durante su servicio de guardia, simplemente debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que éste pueda localizarle.

En estas circunstancias, el concepto de «tiempo de trabajo», establecido en el artículo 2 de la Directiva 2003/88, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación en la que un trabajador tiene la obligación de permanecer en su domicilio durante el período de guardia, de estar a la disposición del empresario y de poder presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos».

En consecuencia, lo determinante en el caso Matzak es, en primer lugar, la obligación de estar en un lugar determinado por el empresario (su vivienda) y, en segundo lugar, la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo muy breve (8 minutos).

Conclusión

Debe tenerse presente que la doctrina Matzak se refiere a un planteamiento excepcional con respeto a la línea interpretativa mantenida por el TJUE en relación con las guardias localizadas. Esto supone que habrá que analizar cada caso en concreto, y la regla general seguirá siendo que el tiempo de guardia no será considerado tiempo de trabajo, salvo que se den circunstancias concretas que impliquen tanto una obligatoriedad de estar en lugar predeterminado por el empresario como la necesidad de comparecer, en caso de necesidad, en un período de tiempo muy breve, restringiendo así de manera considerable la posibilidad de realizar otras actividades personales y sociales.



Aurrekontuak, beste arrazoi bat grebarako

EAEko aurrekontuak onartzeak mesede eskasa egiten die eraldaketa erradikala defendatzen duten indar sindikal eta sozialei

> Landeia

Urriaren 22an Eusko Jaurlaritzaren Gobernu Kontseiluak Aurrekontu Orokorren Proiektua onetsi zuen. ELAk sakon aztertu du aurrekontu proiektua, eta azaroaren 28an balorazio publikoa egin zen, ondorio batetara helduz: grebara joateko beste arrazoi bat dira. Hala azpimarratzen du gizarte politiken arduradun **Mikel Novalek**. "Egoera irauli nahi badugu aurrekontu politika errotik aldatu behar da, ez dutelako balio gizartearen zati handi batek dituen beharrak asetzeko. Alternatibak baditugu, eta hala erakutsiko dugu greba orokorrean".

"Aurrekontuek aurreko urteetako ildo berdina jarraitzen dute, eta proposatzen diren aldaketak ez

dira inola ere islatzen aztertutako partidetan. Are gehiago sakontzen da logika neoliberal eta antisozialean, kapitalari mesede egiten dion zerga-politika batean oinarrituta baitago, ziklo ekonomikoaren eta zorpetze-premiaren menpe uzten gaituelarik".

Egungo abagunea hartzen du Novalek ardatz gisan. "Hazkunde ekonomikoaren erritmoaren murrizketa bat datorrela diote datuek. Doktrina dominantearen arabera, hori tentsio komertzialek, protekzionismoak eta muga-zergen igoerak, gatazka politikoek eta finantza-merkatuaren zurrunbiloez eragin dute. Hala ere, egiturazko beste arrazoi batzuk ere badaude, hala nola, aurrekontu-politika murriztaileak etengabe aplikatzea, Europar Batasun osoan gertatzen

ari den bezala. Eusko Jaurlaritzaren aurrekontuak ez dira salbuespen".

Mikel Novalek salatzen duenez, aurrekontuek kapital-errenten aldeko aberastasunaren banaketa gero eta desorekatuagoan nabarmentzen dute. "Eros ahalmenaren galerak langile klaseari osotasunean eragin dio, baina, batez ere, diru-sarrera txikiak dituzten pertsonei. Faktoreetako bat enplegu duinaren gabezia da; krisia hasi zen urtearekin alderatuz, lanean ari ziren pertsonen kopurua ez berreskuratzeaz gain, sortu den enplegua prekarioa eta aldi baterakoa izan da".

"Pobrezia areagotzen ari da, noiz eta hazkunde ekonomiko bete-beteko garaian eta enplegua sortzen ari denean. Desoreka sozialak gero

eta handiagoak dira. Pobrezia areagotzearen oinarrian hainbat kausa daude, eta aplikatzen diren politika publikoekin loturik daude”.

Eusko Jaurlaritzaren industria-politika ere aztertu du ELAK. “Industria indartsu baten alde egiten dutela diote, bertan okupatutako pertsonen helburua %25ean kokatuz. Errealitatea urrun dago. Sektore horretako portzentaia %22,6an kokatzen da, eta jaisten. Horrek erantzukizun zuzena du, Jaurlaritzaren politika industrial hutsala. Horren adibide dira sektore estrategikoen pribatizazioa edo Kutxabanken bankarizazioa”.

“Tenemos muchas razones para ir a la huelga; estos presupuestos son una más. Tenemos que cambiar de raíz la actual política presupuestaria, porque no sirve para satisfacer las necesidades de gran parte de la sociedad”.

Hau guztia dela-eta, Novalek ez du ulertzen bere burua ezkertiarizat duen inork aurrekontu hauek babestea. “Errealitatea errotik eraldatu nahi dugunok aurrekontu hauen aurka gaudela erakutsi behar dugu. Horren ordez, badaude gobernuaren ideologia eta aurrekontu esparrua onartzen duten indar politikoak (Podemos eta Equoren aurtengo kasua) zerga-erreforma baten bidez baliabide gehiago lortzeari uko egiten diotenak, zorra ordaintzeari lehentasuna emanez, Aurrekontu eta Finantza Egonkortasunari buruzko Legearen aurrekontu-mugak ezartzea onetsiz, hala nola gastu-araua, etab. Alderdi hauek aurrekontuetan zati txiki batean soilik izango dute esku-hartze eta erabakitze ahalmena. Honek aurrekontuaren esentzia bere horretan mantentzea suposatzen du. Horrela jokatzek sistemak asimilatzea dakar”. ■

Podemos consolida unos presupuestos neoliberales a cambio de modificar el 0,75% del presupuesto

Mikel Noval, responsable de política social

El acuerdo alcanzado por el Gobierno Vasco con Podemos y Equo para 2020 no va a suponer ningún cambio en la política presupuestaria. En definitiva, Podemos y Equo han asumido las líneas presupuestarias del Gobierno Vasco, que no aceptaba negociar una reforma fiscal que aumentase la recaudación y le permitiese aumentar el presupuesto (a diferencia de lo que hizo de cara a los presupuestos de 2017, al acordar con el PP una rebaja del Impuesto de Sociedades). También se han dado por buenos los límites de la regla de gasto, que impiden que el presupuesto en 2020 crezca más del 2,8%, a pesar del fuerte superávit con el que viene contando el Gobierno. Asimismo, se acepta la prioridad del pago de la deuda en detrimento del incremento de las partidas sociales.

Vayamos a lo concreto. Se ha modificado el proyecto de presupuestos en 88,9 millones de euros, lo que representa apenas un 0,75% del total de 11.774 millones del proyecto inicial. De esta manera el presupuesto que se aprobará no incorpora ningún cambio relevante. A ello hay que añadir que ni siquiera se vaya a aumentar el presupuesto en esos 88,9 millones, ya que es una mera reasignación del gasto (hay enmiendas de recorte del gasto). No hay, por tanto, ningún aumento del presupuesto respecto al proyecto del Gobierno.

Analizando lo acordado, hay varios aspectos que hay que destacar por su gravedad. La RGI en 2020 seguirá sometida a un fortísimo recorte respecto a la Ley aprobada en el Parlamento Vasco en 2008. Que una fuerza política de izquierdas, que se ha venido oponiendo a los recortes en las prestaciones sociales y que apoyó la ILP de la Carta de Derechos Sociales que planteaba que la RGI fuese del SMI (lo que equivale a doce pagas de 1.050 euros) haya aceptado un recorte del 25% respecto a lo que marca la mencionada ley de 2008 es un salto en el vacío, pero sin red.

Por otra parte, el acuerdo da por bueno que se incumpla también la Ley de Sostenibilidad Energética. Dicha Ley, en una Disposición Adicional, recogía que en 2020 el Gobierno Vasco debía constituir un fondo con una cantidad mínima de 100 millones de euros para facilitar las inversiones derivadas de esta ley en la Administración local. El acuerdo deja 80 millones para el futuro, y más de la mitad de esa cuantía ni siquiera se especifica para cuándo. Otro elemento llamativo es que el acuerdo se presenta como un pacto para 2020, pero realmente recoge compromisos económicos para años futuros, por lo que más parece un acuerdo de cara a la legislatura siguiente.

Podemos y Equo hacen flaco favor a quienes defendemos la transformación radical de las políticas presupuestarias y fiscales. El presupuesto en vigor en 2019 es muy neoliberal, y así lo decían hace un año esas fuerzas políticas. El que se va a aprobar para 2020 no supone cambio alguno en su orientación neoliberal. Quienes han cambiado son las fuerzas que ahora lo van a apoyar. ■



Mobilizazio soziala, bai eta ere ekologikoa!

Frantziako Gobernuak erretreten erreforma «baztertu arte» greba hasi dute abenduaren 5ean sindikatuek

> **Xabier Harlouxet**

Abenduaren 5a 1945etik geroz plantan den eredu sozialaren kontra Gobernuak daraman erasoaldia geldiarazteko hitzordua da.

- Langabezi asurantzaren kalkularen erreforma brutalak ehun milaka pertsona pobrezia oraino azkarrago batean botatzen ditu. Ber denboran, nausiekiko langileen egoera oraino gehiago prekarizatzen du, lanaren galtzeko beldurra oraino gehiago indartuz. Ondorioz, geroko soldata maila eta lan baldintza apaltzeen onartzerat bultzatzen du.
- Zonbait gizarte kotizazioen behititze ez kopentsatuek eta beste batzuren goititzearen errefusak, gobernuak artizialki sortzen duen Gizarte Segurantzaren defizita eragiten dute. Horren bidez justifikatzen dira gizarte laguntzen ttipitzeak, Ospitale publikoaren okertzea eta asurantza edo osagarri sistema pribatuen erraztea.

- Erretreta indibidualaren erreformak –ez dezagun hau erretreta unibertsalarena deitu– punduen bidez eginen denak, bi ondorio ukanen ditu: plantan emanez sistema bat non ez den «*diru laguntza definitua*» izanen baizik eta «*kotizazio definitu bat*» automatikoki jeutsi araziko ditu jendarte prekarizatuenei beren erretretaren mailak, haiek langabeziaren eta lanaldi partzialaren biktimak direlako beren lan ibilbidearen parte batean. Erretreten kotizazioen hunkitzea errefusatu, eta Barne Produktu Gordinaren mailaren araberrako ehuneko batekin erretreten gastuak geldituz, hor ere erretreten diru laguntzak ttipiarazten dira, eta ber denboran jendeak gehiago denbora gehiagoz lan egiterat bultzatzen. Erreformatik elkartasun eta babes sozial publikoaren printzipioak atakatzeko eta jendarte nahi du lerra arazi indibidualismoaren printzipiorat eta babes sozial pribatuekilako sistemarat.

Las protestas contra la reforma de las pensiones en Francia tienen una evidente vertiente social, pero también ecológica

Ahulenak, ahulago

Ahulenak gehiago prekarizatzeaz gain, injustizia soziala horrela larriagotuz, erretreten erreforma hau kokatzen da krisi ekologiko eta klimatikoaren gaizkontze logika batean. Lehen Ministroak aldarrikatu duen bezala, beharko da «bizian zehar gehiago lan egin, progresiboki, baina lan gehiago egin».

Denbora luzeagoan lan eginarazten bada, langabezi masiboa handitu nahi izan gabe, hori molde bakar batez egiten ahal da: gehiago ekoitzi behar da! Gehiago ekoitzi logikaren ondorioa da ximpleki lehengai gehiago behar dela ustiari gure planetatik, berriztagarria ez den energia gehiago erre eta hondarkin eta atmosfera eta ozeanoak berotzen dituzten berotegi efektuzko gas gehiago bota. Horrelako egoera batean, martxan den hondamendia txartzeko eta bizkortzeko on diren logika eta aipatu aterabideak nola onartu? Nola onartu, jendarte jarria den abarraren segatzen jarraitzea oraino denbora gehiagoz eta eta abiadura handiagoan?

Beste bide bat posible da!

Beste ainitz logika eta aterabide badira. Lanaren eta aberastasunen banatzea, harremanen, kulturaren eta arten garatzea, ez eta ontasunen eta harrokeriazko kontsumoarena, zaharkitze programatuaren kontrako borroka, hainbat aktibitateen saleroste arlotik ateratzea, elkartasun sistemen indartzea eta komunalen kudeaketa kolektiboa, etab. Gure osasun sistemaren, langabezi asurantzaren eta erretreten sistemaren aldaketak bide horietara behar dira bultzatu! Elkarrekin, gobernuaren erasoaldi anti-sozial eta anti-ekologiko berri hau gelditzen ahal dugu. Orain da mementoa! ■

MERKATUA (soilik) EZ DEN AZOKA

Manu Robles-Arangiz Fundazioa lehenengoz egon da aurten Durangoko Azokan

> MRA Fundazioa

Euskalduna *euskara-duna* dela diogun bakoitzean, sudurra luzatzen zaigu pixka bat. Horregatik gara euskaldunak sudur-luzeak. Euskalduna ez da *zatzaizkit* eta *diezadakezu* egoki erabiltzen dakiena. Euskaldunak bere errituak ditu eta Meketan Mekena, gurean, Durango da. 1965ean egin zen lehenengoz Durangoko Azoka, baina aurten izan da lehen aldia Bizi! eta Manu Robles Arangiz Fundaziokoarentzat, sinistuta gaudelako, sindikalgintza ere badela kulturaren parte, eta sinistuta, gure argitalpenak ere, euskal kulturaren adibide direla.

"Pegata bat hartu al dut?". Gazte jaiotzen da aldiro Durango. Lehen egunean, ikasleek arrapaladan ibili ziren. "Benetan emakumeak eta sindikalismoa hau dohain dela?". Gaztetxoek badakite bizitzan ezer gutxi dela balde, eta hala denetan, susmo txarra izan behar dutela. "Baina zuek nor zarete? Zuetako zein da Manu Robles-Arangiz?".

Gaztetxoenen inozentziak haraindi, hurbildu zaigu ilea soil-soil, bonber zabal bat zeramanan nerabea. *No eran trabajadoras solo mujeres* liburua izan du esku artean, atzeko aldea irakurri du eta azaleko emakumeari begira egon da denbora batez. "Elorrieta etorriko

al da sinatzera?" galdetu digu ile-apaindegiko usaina zuen andre batek. "Elorrieta?". "Bai, Euskadi Saria irabazita, hemen inguruan izango da, ezta?". Hurbildu zaizkigu 1982ko aldizkarietz galdezka, *Bizi!* taldea sekula entzun ez zutela esaka, edo digitalizazioaren monografikoa nondik atera dugun harriritua.

Hiru egunez stand propioa izan dugu eta ez dira edonolako hiru egun izan: Toti Martinez de Lezearekin hartu dugu kafe bat (kafetegian, ondoko mahaian topatu genuen); Bernardo Atxaga gure postuan izan da (*Alda-n* azaltzen da, eta hortxe egon da, hiru egunez gure postuan, zintzo demonio) eta Gorka Urbizuk 'apa' esan zigun (ia-ia begia kliskatu ere bai); Ez gara izar-handien atzetik ibili, ez ditugu sinadurak saldoka banatu eta ez gara hedabideen azaletan azaldu. Baina Durangon egon gara lehenengoz, eta garrantzitsua da azpimarra bat egitea.

Kultureta artean pasa dugu abenduko zubia, eta kultura munduan jarduten dutenei *artista* deitzen diegu. Artista da, konturen baten iaioa den hura, xelebrekeriarekin ere lotzen dugu artista izatea, baina bere adiera nagusian arte egiten duen pertsona da artista, elektrizistak elektrizitatea egiten duen bezala artistak artea egiten du. Baina elektrizista langileztat jotzen dugun moduan,

zergatik ez ditugu artistak berdin identifikatzen? Orduak, indarrak eta sormena erabili arren, bere beharrak asetzeko ordainsaririk lortzen ez duenari, zergatik deitzen diogu ameslari eta ez prekario?

Kapitalismoa asetzen ez den sistema bat da, eta berehala konturatu zen kulturaren balioa prezioarekin berdinu behar zuela, kulturaren logika kapitalismoarenaren zutabeekin eraiki behar zuela, alegia, kontsumoarekin, lehiarekin, individualitatearekin... Durangoko Azoka izan daiteke sistemari ondo datorkion pieza bat: itxi ditzagun herriko liburutegiak eta dotoretu dezagun Durango. Izan daiteke, baina artisten, beraz langileon elkargune ere bada Durango, helburu berrien haragiztatzea bada, hartu-emanen espazio, ideien plaza eta aldaketen suspergarri bada. Hori da kultura, eta hori ere bada sindikalgintzaren erronketako bat. Sindikalgintzaren pasilloetan leku propioa izan behar du kulturak, eta alderantziz, kulturaren pasilloetan egon behar du sindikalgintzak. Eta pasilloak ez ditugu kasualitatez aipatzen, balkoitik balkoirako tertulietan, haizea, beti kontra azaltzen baita. Bihurtu dezagun kantu bat gure haserrea, idatzi ditzagun grebak animalien hizkuntzan edo marraztu ditzagun sudur-luzeak, pankartak kaleko koadro bihurtzeraino. ■



ELAk aktibismo sozialaren baitan dagoen indarkeria sexista aztertu zuen Indarkeria Matxistaren Aurkako Nazioarteko Egunean

“Ezkerreko mugimenduetan ere indarkeria sexista dago”

> Nagore Uriarte

Ez da erraza norberak bere burua aztertzea, are eta gutxiago indarkeria sexista bezalako gai batean. Baina behar-beharrezkoa da. Horregatik, azaroaren 25ean, Indarkeria Matxistaren Aurkako Nazioarteko Eguna, ELAk ezkerreko mugimendu sozial eraldatzaileetan (ere) ematen den indarkeria matxista aztertu zuen. Sinestarazi nahi digutenaren aurka, edo sinestarazi nahi dugunaren aurka, aktibismo sozialean ere indarkeria sexista dago, gizarteko sektore guztietan dagoen bezala. **Tania Martínez Portugal** Euskal Herriko Unibertsitateko Zientzia

Politikoetako ikerlaria da, *Euskal Herriko indarkeria sexistari buruzko imajinarioak eraldatuz. Emakume ekintzaileen narratibak* tesiaren egilea. Tesiaren ondorioen inguruan mintzatu zen azaroaren 25ean Donostian.

Gu eta besteak; autokritika eza

Egon daitezkeen arazoak konpontzeko eta aurrera egiteko autokritika ezinbestekoa da. Baina aktibismoan autokritika ezkutatu egiten dela salatu zuen Tania Martínez Portugalak. “Gu eta besteak dikotomia oso ohikoa da ezkerreko

mugimenduetan. Autokritika ez da egoten, eta ‘gu’ ondo ari garenen sententzia luza nahi da, irudikatuz ‘besteak’ direla gaizki ari direnak, indarkeria mota horiek sortzen dituztenak”.

Mitoeak eta estereotipoek garrantzia handia dutela nabarmendu zuen. “Gizon bat ezkertiarra bada, edo bere burua ezkertiarat badu, oso zaila izaten da pertsona hori gero kolektibo batean erasotzailea izan daitekeela onartzea. Horrek zeharkalteak ditu erasotuaientzat, gehiago kostatuko zaiolako gertatutako definitzea eta izen-abizenak jartzea. Politikoki zuzenak diren erasotzaileak



Tania Martínez Portugal

“Jerarquizar las expresiones de violencia es un error. En el extremo estaría la violencia física, pero para llegar a ese punto ‘cumbre’ hay miles de violencias que facilitan ese camino. Y los movimientos de izquierda muchas veces no asumen ese tipo de violencia. Es más, se asimilan”

ere daude, pertsona militanteak, diskurtso progresistakoak, lidergotza adierazten dutenak... Baina erakundeetan pertsona horiek lider zuzen gisan hartzen dira, oso zaila izaten da erasotzaile gisan identifikatzea. Gainera biktimak estereotipatzeko joera dago, eta hori arriskutsua da. Badirudi emakume indartsu, politizatu eta feminista batek ezin duela jasan indarkeria, baina ez, edonor izan daiteke indarkeriaren biktima”.

Indarkeria mota batzuk ageriagokoak dira, beste batzuk, berriz, zailagoak izan daitezke identifikatzen. Baina guztiak dira indarkeriak. Eta, Tania Martínez Portugalen ustez, ezkerreko erakundeetan kosta egiten da ikusezina izan daitezkeen indarkeria mota batzuk antzematen, eta, gainera, gertatzen direla onatzen.

“Erresistentziak egon ohi dira arazo honi aurre egiteko. Nekez onartzen da organizazio hauetan ere indarkeria sexista dagoela. Are eta gehiago, aitortzen denean ere uko egiten zaio egoera iraultzeko baliabideak jartzeari. Beldurra sorrarazten du ezkerreko erakundeetan bere baitan indarkeria sexista dagoela onartzeak, eta aurpegia zurrizteko joera dago. Aditza ematen da arazoa gaingiduta dagoela hitzaldiak edo formazioa antolatzen delako, esaterako. Feminismoa deslegitimatzeko joera ere egon daiteke sarri”.

Indarkeria matxista azalarazi den kasuetan ere hori argitzeko oztopoak jarri izan dira. “Emakumeari leporatu izan zaio ere bere arazo pertsonal batengatik kolektiboren batasuna apurtu dezakeela. Erakunde bakoitzak bere buruari galdetu beharko lioke ea indarkeria sexistari indarkeria politikoaren status quo bera aitortzen dion ala ez. Egoera irauli nahi bada erantzun politikoa behar da: aitortza, zapaltzaile eta zapalduak hitz eginez; erasotuari hitza ematea; eta ondorio kolektiboak ateratzea, ez ondorio pertsonalak”.

Indarkerien hierarkiari ez

Indarkeria ez da gauza natural bat, sistema baten baitan kokatu behar da, botere harremanen ondorioz sortzen da. Beraz, izaera politikoa du, produktu kultural bat da. Tania Martínez Portugal kezkatuta dago indarkeria ezberdinen inguruan egiten den hierarkizazioaz. “Askotan indarkeria espresio ezberdinen hierarkia bat egiten da. Indarkeria honen muturrean indarkeria fisikoa legoke. Baina hierarkia hau egitea akats larria da. Indarkeriaren puntu ‘goren’ horretara heltzeko bide guztia errazten duten beste mila indarkeria daude, eta jendeak askotan ez dio horri erreparatzen. Eta ezkerreko mugimenduek indarkeria mota horiek askotan ez dituzte asumitzen. Are eta gehiago, asimilatu egiten dira. Adibidez: agerraldi publikoak zein ordutan dira? Batez ere gozetan,

nagusiki liberatuak joan ahal diren ordua. Eta, hor, gehienak gizonak dira. Edo, bilerak. Zeinek hartzen du hitza? Nork darama agenda? Agendan aldarrikapen feministak kanpoan uzten dira. Borrokak hierarkizatu egiten dira, eta zazpi puntu badaude lantzeko indarkeria matxista agendaren azken puntua bihurtzen da. Hori ere indarkeria da”.

Diskurtsoaren garrantzia

Tania Martínez Portugalak diskurtso feminista propioa izatearen garrantzia aipatu zuen. Helburu horren egikaritzan arazo bat ikusten du: politikoki zuzena den diskurtsoaren apropiazioa. “Azken urteetan ulertu da feminismoak indar handia duela, zaila da feminista ez zarela aitortzea. Diskurtso feministaren nolabaiteko apropiazioa gertatzen ari da. Hau arriskutsua da. Oportunismo politikoa nabarmena da, eta ezkerrean ere, zenbait tokitan, erosi egin du diskurtso feminista hori etekinak lortzeko”.

“Ezkerrean ere diskurtso patriarkalaren gauza asko daude. Erraz identifikatzen da indarkeria fisikoa. Baina kosta egiten da jarrera patriarkal txikiagoak identifikatzea. Hau askotan gertatzen da publiko/ pribatua dikotomian. Fisikoak ez diren indarkeria kasuetan arazoa pertsonalizatu egiten da, gertutakoa ‘zure arazoa’ balitz bezala, kolektiboa aparte utziaz”. ■

> Gorka Quevedo

Azaroaren 29a egun handia izan zen ELarentzat. Izan ere, egun horretan sindikatuko Euskaltzaleen Sarea eratu zen Bilboko Bira Kultur Gunean egindako jardunaldian. Goizean ELAk euskararen inguruan duen estrategia partekatu zuten bildutako sindikatuko kideek. Hamaika erronka ditu ELAk. Batzuk, barrura begirakoak: euskararen inguruko Plan Estrategikoa, sindikatuan euskararen diagnostikoa egiteko urratsak, negoziazio kolektiboan garatu beharreko Euskara Planen Gida... Beste batzuk, kanpora begirakoak. Horregatik *Euskaraz bizitzeko 11 urrats* agiria aurkeztu zen.

“Vivir en euskera no es una opción meramente individual, lo tenemos que llevar a cabo en esta sociedad y dentro del desarrollo que los diferentes idiomas tienen en esta sociedad”

Euskara arduradun **Pello Igeregik** nabarmendu zuenez, ELAren asmoa agiri hori administrazio nagusiei bidaltzea da. “Publiko egin ditugun neurri hauek gure ustez ezinbestekoak dira euskaldunok, erdaldunek bezala, gure hizkuntza eskubideak bermatu ditzagun. Izan ere, euskaldunok euskaraz bizitzeko eskubidea gauzatu ahal izateko instituzioen inplikazio zuzena ezinbestekoa da eta hizkuntzen garapena baldintzatzen dituzten eremu guztiak hartu behar dituzte kontuan, norbanako eskubideak erabaki kolektiboan bitartez bakarrik gauzatu ahal izango dira-eta”.

Igeregik euskara eta eskubide zibilak parekatu zituen. “Euskaldunoi euskaraz bizitzeko eta lan egiteko eskubidea dagokigu, eta ELAk beste edozein eskubide zibilen pare nahi du hau ere. Euskaraz bizitzea ez da

norbere hautu hutsa, gizarte honen barruan gauzatu behar dugu, eta gizarte honetan hizkuntzek izan dezaketen garapenaren baitan”.

Euskara, taupada kolektiboa

Ez dago sare bat ehuntzeko elkar-ezagutu eta gozatu baina gauza hoberik. Horregatik, goizeko formazio jardunaldiaren ostean festarako tarte a egon zen.

Lehendabizi bertso-bazkaria, Miren Artetxe eta Jon Maia bertsolariekin. Ostean, ELAko irakaskuntzako ordezkari Alfredo Lakuntzak kontzertu txiki bat eskaini zuen euskarazko hainbat kanta ezagunekin. Karaokea ere ez zen falta izan, atzoko eta gaurko abestiek.

Eta gero... beno, gerokoak hor utziko ditugu. Biran gertatzen dena Biran geratzen delako. Ala ez? ■

11 urrats euskaraz bizi ahal izateko

ELAk sindikatuko euskaltzaleen sarea eratu zuen azaroaren 29an Bilboko Bira Kultur Gunean egindako ekitaldian



TOK-TOK

Uxue Mingo,
Euskara Batzordeko kidea

Igaro zen euskararen eguna, pasa zen bezala Euskaraldia edo bestelako uneko ospakizun zein feria. Durangokoak ere egin du aurtengoa, eta berriz ere, edozein egun dugu gaurkoa. Lantoki zein jolastoki elkarrizketa eta bakarriketez bete eta hiztun zein hizkuntzek bizi edo iraun behar duten horietakoa.

Eta honetan ere, euskaldunok gure buruari euskararen bizia edo iraupena gure esku ote dagoen galdetzen diogu beste behin ere, hori baita behin eta berriz ulertzer



ematen digutena. Guk, norbanakook, zaindu behar omen dugu euskara. Zer ote zaintza eta zer aintza... Non geratzen da baina gure Gobernuen ardura? Oraindik ere euskaraz bizi eta lan egiteko eskubidea bermatuta ez dagoen honetan, nork du bada erantzukizuna?

Euskarak gure gizartean duen lekua, edo leku falta, ez dago gure hizkuntza aukeraketaren baldintzapean soilik. Ez noski. Euskararen aldeko hautua egiteak ez du euskaraz bizitzeko aukera bermatzen, izan ere eskubideak gizarte baten barnean egikaritu behar baitira, baita euskaraz bizitzeko eskubidea ere. Eta hala den heinean eskubidea gauzatu ahal izateko instituzioek jokatu beharreko papera ezinbesteko da. Hauen ardura da beraz eskubideen babes eta bermerako beharrezko markoa sortu eta neurri zehatzak ezartzea.

Baina tamalez, jakin badakigu, gure Gobernuak non kokatzen duten euskara, eta batez ere non ez duten kokatzen. Euskara parkean bai, baina lantokian erdaraz, mesedez. Hori da ekonomia merkatu honetan gailentzen den premisa nagusietako bat, hizkuntza hegemonikoen supremazia ez da inolaz ere ezbaian jartzen. Eta beraz, batzuk kontrakoa saldu nahi badigute ere, hauek dira oraindik ere herri honetan inposatzen diren hizkuntza bakarrak.

Eta horrek ondorio garbiak ditu noski, herri honetan euskaraz hitz egiteko eskubidea formalismo hutsa besterik ez da. Oraindik ere, saltoki batera joan eta erostekotan naizen jertseak alergiarik emango didan jakin nahi badut erdarara salto egitea tokatuko zait, lantokian arduradunarekin nire oporrak eztabaidatu nahi baditut gaztelera,

frantsesa edo hor nonbait gordeta dudan eskolan ikasitako ingelesa berreskuratzea hobe izango dut... Gainera, euskaraz jakin ez eta euskararen aldeko apustua egitea okurritzen bazait nire motxilatik atera beharko ditut horretara bideratzeko diru zein ordu apurrak.

Hau da errealitatea, eta egia bada ere pisua ezin eror daitekeela norbanakoen gain, egia da baita ere norbanako zein eragileon ardura eta bete-beharra dela egoera salatu eta aldaraztea, Gobernuak agerian utzi eta neurri zehatzak galdegitea. Eta bai, ELAn ere euskararen eguna baliatu genuen horretarako. Izan ere, Euskara ez dakit, baina eskatzea libre omen da oraindik ere. Horrela, euskaldunon eskubideak bermatu daitezten ezinbesteko ikusten ditugun gutxieneko batzuk dokumentu batean jaso eta aurkeztu genituen joan den hile amaieran. Eskarien artean, besteak beste, 15 urte barru zerbitzu guztiak elebidun izateko bermea, langile guztiok euskaraz lan egitea ahalbidetuko duten prozesuak aurreikustea, itzulpen zerbitzu publikoaren sorrera, lan mundua euskalduntzeko laguntza eta beharrezko baliabideak esleitzea, komunikabideei begirako estrategia finkatzea edo eta hezkuntza politikan hizkuntza ereduak gainditzea barnebildu ditugu. Baita euskal sortzaileen estatus eta ikusgarritasunaren garrantzia eta beharra ere.

Eta zerrenda luzea egin genezaken, baina oinarrizko 11 urratsetan barnebildu ditugu azkenik gure eskariak. Eta hauek OIentzeroren eskutitzean gehitzeko tentazioa ere izan dugu, baina nola utzi ikazkinaren eskuetan bere ardurapean ez dagoena? Nori eskatu ondoren azalpenak dir-dir egiten duen opari zorroa ireki eta barnean ezer aurkitzen ez dugunean?

Jo ditzagun aldaketa eske dagozkigun ateak, eta erantzunik ezean bete ditzagun kaleak! ■



Intentando romper el bloqueo del convenio de locales y campos deportivos de Bizkaia

A pesar del amplio seguimiento de los 14 días de huelga convocados –del 28 de octubre al 10 de noviembre– entre los trabajadores y trabajadoras del sector de locales y campos deportivos de Bizkaia, la patronal sigue sin moverse de manera significativa, por lo que ELA no descarta una intensificación de las movilizaciones, tal como explica Isa García, responsable del sector.

“Es evidente que la huelga ha hecho moverse a las empresas, que han vuelto a la mesa de negociación tras meses sin hacerlo; se está hablando de jornada y temas que antes no querían abordar pero, al mismo tiempo, no vemos que se estén dando avances importantes”, explica esta sindicalista. “Si en breve no hay ofertas concretas, ELA va a proponer una intensificación de las movilizaciones”.

Asimismo, ELA ha solicitado una reunión a tres bandas entre Eudel, empresas subcontratadas y sindicatos para plantear que las administraciones se comprometan a recoger en los pliegos de sus licitaciones los contenidos del convenio que se firme. Isa García explica que la rotación de las plantillas y la falta de estabilidad es una característica de este sector.

“La mayor parte de la contratación es a tiempo parcial, contratos muchas veces de obra o servicio en fraude de ley, salarios bajos, jornada elevada y parte de la actividad como la preparación de clases que no se considera tiempo efectivo de trabajo.

“Por eso, queremos marcar referencias de jornada de 35 horas a la semana –1.592 año cuando el convenio marca una jornada de 1.700– incrementos salariales importantes, consolidación de horas complementarias, horas de efectivas de trabajo para preparación de clases, horas para formación entre otras. Queremos lograr un convenio que permita dar un salto cualitativo en la mejora de las condiciones de este colectivo de trabajadoras y trabajadores”.

Udaltzainak plantilaren %25 gutxiagorekin lan egitera behartzen dituzte EAeko udalek eta Eusko Jaurlaritzak

ELAk mobilizazioak iragarri ditu Arkautin eta udaletan, udaltzaingoak bizi duen egoera larriari irtenbidea emateko, behingoz lanpostuak betetzeko eta enplegua egonkortzeko neurriak martxan jar daitezzen exijitzeko. Udalek eta Eusko Jaurlaritzak hartutako erabakien ondorioz, EAeko Udaltzaingoan izugarriko utzikeria eta prekarizazioa dago, %30eko behin-behinekotasuna eta Arkautin formazioa jasotzen ari diren eta 600 euroko soldata besterik jasotzen ez duten poliziak. Udalak Jaurlaritzaren presio eta aginduei men egiten ari dira.

Akordioa Andoingo Sapa lantegian

Langile Batzordeak –ELAk gehiengo osoa du– akordioa lortu du Andoingo Sapa enpresaren zuzendaritzarekin. Akordioak, besteak beste, 2019 eta 2020 urteetarako KPI+0,8ko soldata igoera jasotzen du. Gainera, enpresak mugitzen diren langileentzako osagarri bat negoziatzeko konpromisoa hartu du. Akordio honek agerian uzten du grebaren eta antolakuntzaren garrantzia. Akordioaren aurretik sei greba egun egin ziren, eta akordioa lortu zenean beste zortzi egun zeuden iragarrita. Enpresa soilik mugitu da langileen borrokarako determinazioaz jabetu denetan. Bere egoera ekonomikoa ona izan arren, greba deialdiaren aurretik enpresak ez zuen ezer eskaintzen.

Lan Ikuskaritzak EITB zigortu du berriz ere, lege-iruzurrean langileak kontratatzeagatik

Lan Ikuskaritzak arrazoia eman dio ELAri, eta beste behin zigortu du EITB, langileak lege-iruzurrean kontratatzeagatik. ETBk beste 10 langileri erregularizatu beharko die kontratua; falta larriagatik ere 6.500 euroko zigor ekonomikoa ezarri dio. Zoritxarrez, EITBko zuzendaritzak, bere enplegu-politika erregularizatu eta egiturazko beharrak langile finkoekin bete beharrean, legea sistematikoki zapuztea eta aldi baterako kontratuak dituzten langileekin egiturazko beharrak betetzearen aldeko apustua egiten jarraitzen du. Iruzurrezko kontratazioaren aldeko apustu hau ez da berria, sistematikoa da eta denboran zehar mantentzen da.

ELAk EITBko zuzendaritzari eskatzen dio amaiera eman diezaiola, behingoz, prekarietate-politikei, eta arautu dezala bere zerbitzuak ematen dituzten langileen lan-egoera.

El acuerdo entre LAB, CCOO y UGT con la patronal FVEM es insuficiente y desactiva una lucha histórica

La militancia de ELA dice NO al acuerdo del Metal de Bizkaia



En la imagen la asamblea celebrada el 2 de diciembre para acordar la postura de ELA ante el acuerdo logrado por LAB, CCOO y UGT con la patronal

El 26 de noviembre CCOO, LAB y UGT llegaron a un preacuerdo con la patronal FVEM sobre el convenio del Metal de Bizkaia. Un acuerdo al que ELA no se suma; nuestra militancia en el sector decidió por unanimidad no firmarlo, argumentando que es insuficiente. El 3 de diciembre ELA realizó una comparencia para explicar lo acordado en asamblea. “Desde el inicio FVEM intentó terminar con la unidad sindical. Mientras se sucedían las reuniones en el CRL la patronal negociaba con el resto de sindicatos. Una vez rota la unión sindical, la plataforma unitaria comenzó a rebajarse hasta alcanzar el acuerdo”, relata **Mikel Etxebarria**, responsable del metal en Bizkaia.

El acuerdo supuso el final de una unidad de acción que tuvo su punto clave con el acuerdo alcanzado el 10 de mayo entre ELA, LAB, CCOO y UGT. “El acuerdo suponía una importante simplificación de las demandas

sindicales, aunque era a su vez ambicioso. Por otro lado adquirimos el compromiso de modificar la plataforma unitaria solo mediante acuerdo entre todos los sindicatos, para evitar que la patronal terminara con la unidad sindical”.

“Esta unidad con objetivos claros ha sido clave para entender el conflicto. Después de realizar 5 jornadas de huelga antes de verano, y una semana de huelga del 30 de septiembre al 4 de octubre, culminada con una manifestación con más de 20.000 participantes, entendimos que la patronal se encontraba en una situación muy complicada. Había margen para lograr un acuerdo mejor, pero el resto de sindicatos no lo ha querido aprovechar”.

En cuanto a los contenidos, reconoce que “la subida salarial en tablas supone un avance, pero es imprescindible aclarar el incremento para la inmensa

mayoría de quienes trabajan en el sector que cuentan con salarios superiores al mínimo provincial. El avance en subrogación también es significativo, pero deja a muchos compañeros y compañeras de las subcontratas, en algunos casos colectivos muy precarios, sin un derecho que aportaría estabilidad a su vida laboral. El acuerdo no aporta contenidos positivos ni en salud laboral, ni en materia de igualdad de género”.

Las carencias son evidentes. “No existe avance para quienes están en condiciones más precarias. La contratación eventual y por ETT no sufre restricción alguna. La patronal ha conseguido que en empresas donde la eventualidad es alta que la flexibilidad se pueda aumentar un sábado más. Se continúa acordando una cláusula de inaplicación anterior a las reformas laborales, que permite el arbitraje obligatorio y que puede dar pie a algunas empresas a intentar no aplicar el contenido del acuerdo si así lo entienden. Sin olvidar que no se recoge reducción de jornada alguna”.

Etxebarria entiende que la renuncia a planteamientos claves de la plataforma sindical ha supuesto que una lucha histórica haya terminado con un acuerdo insuficiente, ante una patronal que se encontraba muy debilitada. “Dicho esto, es imprescindible subrayar el valor de la lucha desarrollada por las y los metalúrgicos. Seguiremos luchando en las empresas para mejorar las condiciones de nuestra gente”. ■

INPERIALISMOAREN AURKA, LEHEN LERROAN

Habanan, 2019ko azaroaren 1ean: 86 herrialdeetatik etorritako 1.332 ordezkari bildu ziren Kongresuen Jauregian, Kubako iraultzaren eszenatoki sasi-mitikoan, Amerikako egoera politiko berriaren inguruko ekimen bateratua aurrera ateratzeko asmo tinkoarekin. Euren artean, ELA egon zen, lehen lerroan, maiuskulaz idazten den Historiaren zati txiki baten lekukoa izateko, eta gure elkartasun osoa erakusteko. Ongi etorriak izan ginen, neoliberalismo eta inperialismoaren aurkako borroka amaigabearen indar guztiak ezinbestekoak direlako, batez ere Atlantikoko alde honetatik oso aliatu gutxi garen honetan.

Anfitrioi bezala, Raul Castro eta Miguel Díaz-Canel (Kubako figura politiko nagusiak) agertu ziren nazioarteko elkartasuna eskertzeko, besteak beste Nicolas Madurok (Venezuelatik sorpresaz iritsitakoa) azaldu zuena, ordubeteko mintzaldi gogoangarri batean. Dena den, Amerikako lehen lerroko ordezkari politikoak bildu ziren Habanan, eta amaieran onartu zen manifestu bateratuan kontinente osoko borrokarekiko elkartasuna aipatu zen, Ipar-Amerikako

indigenengandik Argentinarraino, Puerto Ricoko independentziaren aldeko deia eginez, tartean dauden inperialismoaren aurkako ekintza guztiak barne: Bolivia, Honduras, Paraguai, 'Lula libre', Txileko ikasleak eta abar amaiezin bat...

Nazioarteko topaketaren helburuen artean bi bederen bete ziren. Alde batetik, Kubako iraultzarekiko elkartasuna oihartzun handiko aldarria bihurtu zen, eta Kubako herria horren lekukoa izan zen (hango telebistak hiru eguneko emisioa egin zuen): garai zailetan, aurrera jarraitzeko mezua ozen entzun zen,

eta Kubako jarrera abegikorra horren froga bezala ulertu dezakegu.

Beste aldetik, Ameriketako Estatu Batuen inperialismoaren aurkako fronte zabal eta kementsua gauzatu zen egun horietan: Monroe doktrinaren aurkako oihua gailendu zen Kongresuen Jauregian, eta iparreko erraldoiaren aliatuak arerio bezala aipatu ziren, ahoan bilorik ez: Brasil, Kolonbia eta Peruko gobernuak, besteak beste... Agian, Amerikako garai berriaren atarian gaude, eta ELA horren lekukoa izan zen Habanan, aho batez garrasika: *¡Patria o Muerte, Venceremos!*



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129