

# Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical  
Urria-Azaroa 2020 Octubre-Noviembre | Nº 238 Zenb.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



## Covid-19 ¿Quién pagará la crisis?

#Covid-19. Irteera justu bat helburu



# Nork ordainduko du krisi hau?

Covid-19ak eragindako pandemiak goitik behera astindu du planeta osoa. Abagune honetan langileak bereziki kaltetuak izaten ari dira. Datozen hilabeteetako erronka nagusia krisiari irtenbide justu bat bilatzea izango da, festa betikoek –langileok– ordaindu ez dezagun. ▶



## > Gorka Quevedo

Ezinezkoa da jakitea zer gertatuko den etorkizunean, baina agerikoa da Covid-19ak sortutako egoeraren ondorioak hainbat belaunaldik jasango dituztela. Ondorio horiek alor ezberdinetan izango dira, pandemiak dagoeneko krisian zegoen sistema bat kolpatu duelako. Astinduak sortutako lurrikarak aldaketa nabarmenak eragingo ditu, bai mundua bera ulertzeko eran eta bai, salbuespenak salbuespen, hegemonikoa den sistema kapitalistan ere.

Covid-19aren ondorioek datozen belaunaldietan zeresan handia izango dute, baina bere eraginak gaur eta orain ari gara sufritzen. Are eta gehiago, etorkizuna gaur erabakitzen ari da. Gaur hartzen diren (edo ez diren) erabakiek biharko mundua baldintzatuko dute. Botere ekonomikoak pandemiak sortutako egoera berri hau baliatu nahi du hegemonikoa den sistema kapitalistan sakontzeko, are eta aberastasun gehiago pilatzeko asmoz.

### Irtenbide justu bat helburu

Zorionez, ustelduta dagoen sistema honetan sakontzea ez da Covid-19ak sortutako krisiaren aurrean dagoen irtenbide bakarra. Badago irtenbide sozial, ekologiko, feminista eta demokratiko bat. Horretan sakontzea da sindikatuaren erronka nagusia.

Lagun askok adierazi dute egungoa II. Mundu Gerraren ostetik bizitzen ari garen krisirik larriena dela. Konparaezinak diren bi gertakari dira, eta ziur asko ez da zuzena bi gertaerak konparatzea. Baina egoera honen ziurgabetasunaz jabetzeko egokia izan liteke konparaketa.

2020ko urtarrilean ELAk, Euskal Herriko Eskubide Sozialen Karta osatzen duten gainontzeko sindikatu eta eragilerekin elkarlanean, Greba Orokorra deitu zuen. Sistema hau bideragarria ez zela salatu zen bertan, aberastasuna gero eta esku gutxiagotan pilatuta zegoela, gure lan eta bizi eskubideak okertzen ari

## Es urgente una reforma fiscal que incremente los ingresos. Dicha reforma debe ser justa, es decir, tiene que suponer un aumento de los impuestos que pagan las rentas altas, las empresas y el capital

zirela, makina bat lagun sistematik kanpo geratzen ari direla, pobrezia goraka doala, gero eta urriagoak diren baliabideak agortzen ari direla...

Honek argi uzten du Covid-19a ez dela krisi ekonomiko honen zergati nagusia, aurretik zetorren gaia zela. 2008. urtean lehertu zen finantza krisiaren ostean –gerora ondorioak finantzieroak baina askoz larriagoak izan diren arren– Europako Banku Zentralak etengabeko likidezia sartu zuen. Hala ere, dirutza injektatzeagatik ere, ez zen ekonomia errealerara heldu, dirua jaso zutenek ez dutelako ekonomia produktiboan inbertitu. Bankuek eta akziodun handiek nahiago izan dute finantza eremuan inbertitu, espekulatuz eta, horrela, burtsa-merkatuan burbuila espekulatibo bat sortuz. Ekonomia, beraz, gaixorik zegoen koronabirusa hedatzen hasi orduko.

### Ondorioak eta alternatibak

Asko dira 2008ko krisitik eta egungo egoeratik atera daitezkeen ondorioak. Eskarmentuak argi adierazten digu irtenbide sozial bat lortzeko ezinbestekoa dela eredu ekonomiko eta soziala aldatzea. Helburu hori lortzeko ELAk *Benetako irteera bat. ELAren proposamen politikoa* aurkeztu zuen maiatzean, Hala ere, orain arte erakunde ezberdinek egindako proposamenak ez dirudi bide horretatik doazenik.

Uztailean Europar Batasuneko ordezkariak, lau egunetako bilera sorta baten ostean, Covid-19ak eragindako egoerari erantzuteko *Next Generation EU* akordioa lortu zuten. Europar Batasuneko erakundeetako ordezkariak egindako adierazpen ponpoxoen gaineratik –‘*Europarako Marshall Plana*’, ‘*Akordio historikoa*’, ‘*Europar guztiak irabazi dugu eta Europa indartsuagoa da*’...– planak ez die erantzunik ematen krisi ekonomiko, sanitario eta sozialaren ondoren dauden beharrei.

Espainiar Estatuko zein Hego Euskal Herriko administrazioen jarduna ere etsigarria da. Esaterako, irailean EAJK eta PSEk Eusko Jaurlaritzaren berria eratzeko aurkeztu duten akordio programatikoan murrizketen eta prekaritatearen alde egiten dute. Nafarroan, Gobernuak 2020rako Ogasunaren diru-bilketaren aurreikuspena eguneratu du, eta 2019ko datuekin alderatuta, %13,3ko aurreikuspen du, 538,6 milioi eurokoa, hain zuzen ere. Nafarroako zerga-sistemaren arazoa bilketa arazoa da, ez gastuarena. Irtenbidea bilketaren igoera izan behar da, bestela 2008ko krisian aplikatu ziren errezeta berberak errepikatuko dira, hau da, zor publikoaren igoera eta murrizketak.

Egoerak bidezko irtenbide bat eskatzen du, Ea oraingoan hala den. Ikusiko dugu. ■

Tras la crisis de 1929 o la II Guerra Mundial se adoptaron medidas de financiación muy importantes: condonación de la deuda pública, tipos impositivos del 90% a las rentas más altas, un impuesto sobre el patrimonio del 50% a partir de ciertos niveles... Estamos en un momento similar, se requieren medidas de calado

Los fondos propuestos por la Comisión Europea para hacer frente a las consecuencias del Covid-19 no responden a las necesidades

# Next Generation UE: Un plan que no cambia el modelo

## > Gorka Quevedo

Next Generation UE. Así se llama la propuesta aprobada en julio por el Consejo Europeo para dotar con 750.000 millones de euros un plan que sirva para hacer frente a la situación provocada por la Covid-19. En total, hablamos de un programa enmarcado dentro del refuerzo del presupuesto de la Unión Europea 2021-2027 por valor de 1,8 billones de euros, cuya partida más importante es el plan Next Generation UE.

Un plan que llega tarde –en el mejor de los casos las primeras transferencias de esos fondos llegarían en el primer semestre del 2021– y cuya cuantía no responde a las necesidades existentes tras la crisis sanitaria, económica y social que vivimos tras la Covid-19–.

## Sigue la lógica neoliberal

“Ursula Von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, lo dejó muy claro cuando presentó en septiembre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, pilar principal del plan Next Generation UE y que gestionará el 90% de esos fondos. La parte positiva es que habrá 312.000 millones de euros en transferencias no reembolsables, lo que supone una novedad en la Unión Europea, aunque también están sujetas a una gran condicionalidad. Sin embargo, las sombras son mucho mayores que las luces”, destaca **Mikel Noval**, economista del Gabinete de Estudios.

“Hay que destacar que esos fondos están tremendamente

condicionados. Para acceder a los fondos hay que aplicar las recomendaciones que la Unión Europea ha hecho a los estados miembros en los últimos años, que en el caso del Estado español podrían suponer, por ejemplo, reforma de las pensiones, mercado laboral o políticas presupuestarias de austeridad”.

Otro aspecto a tener en cuenta es a qué se deben destinar los recursos. La propia Von der Leyen ha alentado a los países a que realicen reformas o inviertan en siete áreas, todas ellas vinculadas con la transición ecológica y la digitalización”.

“Por una parte, es evidente que serán las grandes compañías quienes recibirán los fondos. Hablamos de grandes corporaciones que reemplazarán los fondos propios por fondos públicos europeos para su actividad. Pero, además, quedan fuera de esas áreas los sectores que más han sufrido las consecuencias de la pandemia, como la salud, la educación o las prestaciones sociales. Se sigue con la lógica neoliberal, dotando con muchísimo dinero a las multinacionales y al capital en lugar de los intereses de la clases trabajadora”.

Europako Batzordeak proposatutako planak ez die erantzuten krisi sanitario, ekonomiko eta sozialaren ondoren sortutako beharrei, ez duelako egungo eredu aldutzen

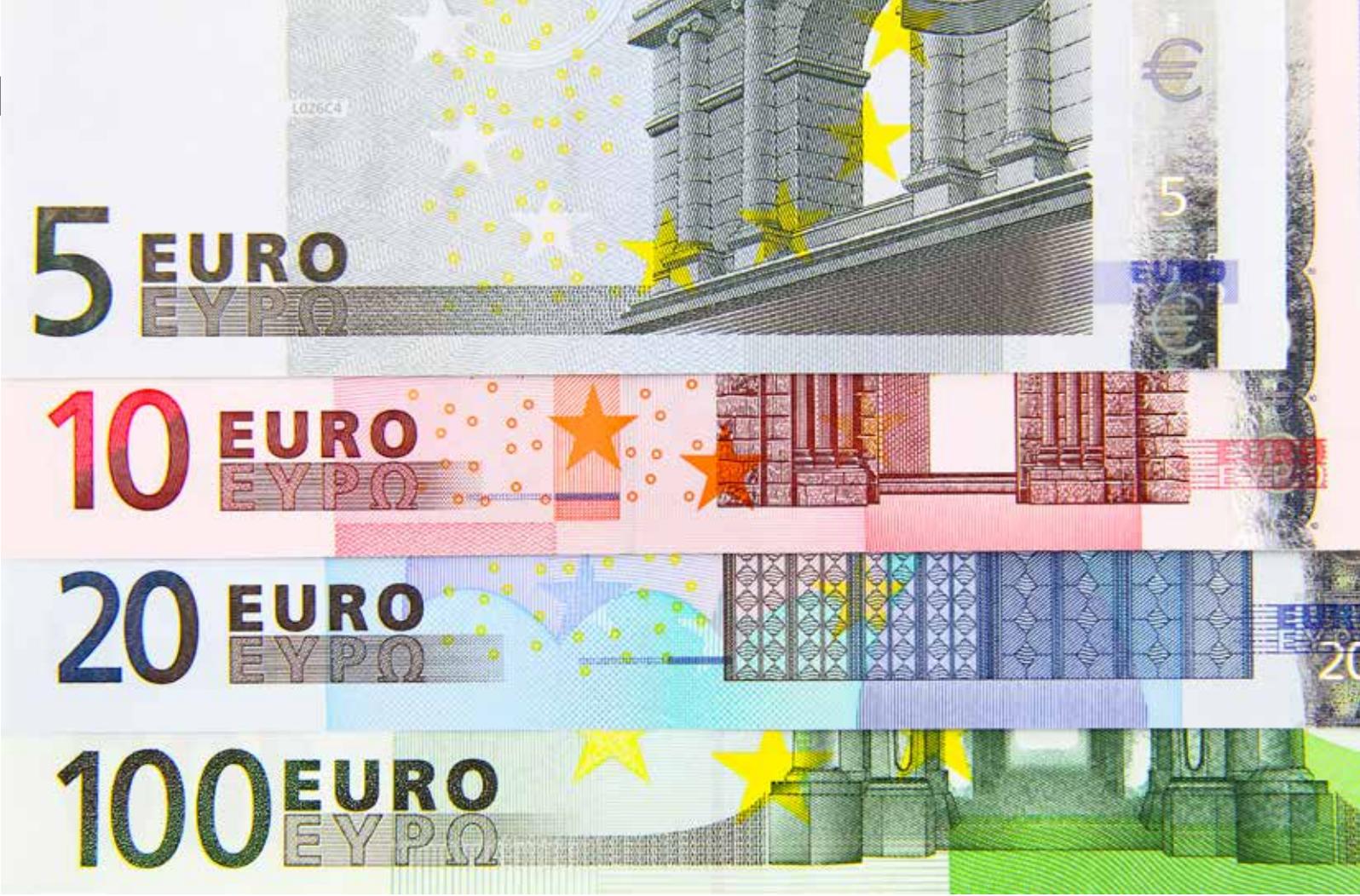
## Los gobiernos de la CAPV y Navarra sin fondos europeos

Los presupuestos del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra no van a poder gestionar estos fondos europeos. Por lo tanto, la caída de recaudación que han anunciado las diferentes instituciones de Hego Euskal Herria no se verán compensadas con esos fondos. Así lo destaca Mikel Noval.

“Los fondos se van a gestionar directamente por el Gobierno español, porque solo son los Estados quienes pueden pedir y solicitarlos. Además, Estados como el español pueden verse perjudicados, por la complejidad que pueda suponer la presentación de planes”.

“La Comisión Europea exige que los planes se presenten de manera muy detallada, con unos objetivos, tipo de inversión y reformas, metas e hitos que cumplir y plazos rigurosos. No va a ser una tarea fácil que tenga la capacidad de presentar proyectos por 140.000 millones de euros, que es lo que lo corresponde del plan Next Generation UE”. ■





5 EURO  
ΕΥΡΩ

10 EURO  
ΕΥΡΩ

20 EURO  
ΕΥΡΩ

100 EURO  
ΕΥΡΩ

## ELA-REN ALTERNATIBAK

1. Europako Banku Zentralak **gubernuen zuzeneko finantzaketa** baimentzea.
2. Europako esparruan eta Estatu bakoitzean konstituzionalizatu nahi izan den aurrekontu esparrua haustea: **defizitaren, zor publikoaren edo gastu-arauaren mugak amaitzea**; MEDE bezalako programen bidez ezartzen diren Europar Batasunaren zaintza- eta kontrol mekanismoak ezabatzea.
3. **Europako politiken baldintzazkotasuna ezabatzea**. Gubernuei helarazten zaizkien funts europarrek (kredituen edo transferentzien bidez) ez dute inolako baldintzarik izan behar lan- edo gizarte-eskubideak murrizteko, ezta aurrekontu-austeritateko politikak aplikatzeko ere.
4. **Zor publikoaren auditoretza, ordainketa atzeratzea eta legitimoa ez den zatia kitzatzea**. Krisi hau Europar Batasuneko zor publikoa oso handia den testuinguruan kokatzen da. Neurri handi batean, 2008ko krisiaren ondoren bankuak erreskatatu eta kapital-zergak murrizteak, zorra ordaintzearen lehenasuna gizarte-premien estalduraren gainetik ezartzea ekarri baitzuen.
5. **Covid tasa**. Krisiaren kostu ekonomikoak, funtsean, errenta handienengatik, enpresengatik eta kapitalagatik ordaindu beharreko zergen gehikuntza baten bidez ordaintzea, aurrekontu publikoak nabarmen handitzea ahalbidetzeko.
6. **Paradisu fiskalak eraistea eta zerga-ihesa kontrolatzea**. Europar Batasunaren barruan aurki ditzakegu paradisu fiskalak. AEBetako enpresek 25.000 milioi euro inguru ordaintzeari uzten diote urtero zerga korporatiboetan, Luxenburgo, Irlanda eta Herbehereak bezalako paradisu fiskalen bidez. Ihes fiskalari dagokionez, urtero bilioi bat euro inguru sartzen dira Europan modu horretan. Zifra horiek nabarmen gaitzen dute, urte bakar batean, Next Generation EU berreraikuntza-funtsera bideratutako zenbateko osoa, funts hori gauzatzeko erabakiko den urteetarako.

Pello Igeregi, responsable de negociación colectiva y de seguridad y salud laboral

# “Sólo la presión en la calle cambiará este modelo injusto”

> Nerea Ispizua

**Pello Igeregi** analiza la actual crisis cuyo detonante ha sido la Covid-19 desde un punto de vista sanitario, laboral y social, y asegura que, a pesar del sufrimiento que está viviendo nuestra gente, también se abren oportunidades para cambiar un modelo económico y social que ha evidenciado que no pone la vida en el centro. En este sentido, adelanta la puesta en marcha de una campaña que persigue la publicación de los cuidados y la sanidad y que iría acompañada de la creación de 10.000 nuevos puestos de trabajo. Finalmente, Igeregi advierte que el poder económico y político va a intentar aprovechar la coyuntura de miedo e inseguridad actual para rebajar aún más las condiciones laborales y que el sindicato deberá ser muy beligerante para impedirlo.

**¿Qué diagnóstico hace ELA de la situación que estamos viviendo? ¿Cómo se encuentra la clase trabajadora?**

Como sindicato, hemos vivido dos fases diferentes. En un primer momento, nos volcamos en el cuidado de la salud de la gente; la vida está por encima de todo. Luego nos ha venido encima una crisis económica brutal, que ha terminado detonando con la crisis sanitaria, porque hay que aclarar, también, que ya antes del estallido de la pandemia había sectores, sobre todo industriales, que mostraban signos de debilidad. Nos encontramos, por tanto, en plena crisis económica y en una situación de incertidumbre enorme en prácticamente todos



los sectores: tenemos la hostelería absolutamente maltratada y machacada; tenemos un montón de sectores industriales paralizados; tenemos problemas en los sectores esenciales, en este caso muy enfocados en cómo hacer frente a la pandemia...

**“Datorrena datorrela, argi dugu langile klaseak ez duela krisi hau ordaindu behar. Edo, gutxienez, ez soilik langile klaseak”**

Estamos en un momento de sufrimiento muy grande en diferentes ámbitos y tratando de buscar el punto de equilibrio entre cuidar la salud adecuadamente y hacer frente a una crisis económica brutal que no tiene parangón desde la II Guerra Mundial; estamos hablando de una

caída del Producto Interior Bruto del 12%, que es la previsión que hay para este año.

La magnitud de la crisis es enorme. Tenemos muchos problemas de ERTE y ERE, prevemos más ERE, prevemos concursos, prevemos necesidades de reconversión... y estamos en un momento de preparación para afrontar todo lo que está por venir y, al mismo tiempo, poner las bases para un cambio de modelo económico y social. Lo que sea que venga no lo tiene que pagar la clase trabajadora. O, al menos, solo la clase trabajadora, que es lo que ha ocurrido en las crisis pasadas.

**¿Qué respuesta está dando el sindicato?**

Hay ámbitos en los que tenemos una oportunidad de cambio de modelo. Es el caso de todo el sector de los cuidados, la salud, el comercio...





Ámbitos que han estado maltratados y que lo siguen estando ahora, pero que durante el confinamiento se revelaron como esenciales. Eso ha provocado que los fundamentos ideológicos que llevaron a subcontratar todos esos sectores y a precarizarlos –por el hecho de estar ocupados prácticamente por mujeres– estén en cuestión. Y ese cuestionamiento social lo tenemos que aprovechar para cambiar el modelo de cuidados, el modelo de salud y también las condiciones de trabajo de la limpieza, el comercio, la alimentación... Se abren ventanas de oportunidad que tenemos que aprovechar para cambiar, al menos en parte, un modelo económico que le ha dado poca importancia a cuestiones que luego se ha demostrado que eran esenciales.

En otros sectores, aunque sea más complicado, tampoco vamos a estar a la defensiva, porque tenemos propuestas de cambio, y en la medida de lo posible tenemos que aprovechar la crisis para que haya cambios en el modelo de empresa. Ahí tenemos la automoción, en el que va a venir sí o sí un cambio

de modelo productivo por los cambios tecnológicos. Deberíamos aprovechar la situación para liderar ese cambio y que no se haga a costa de las condiciones laborales.

**“Esparru batzuetan eredu aldatzeko aukera dugu, zaintza, osasuna edo merkataritzaren alorretan bezala”**

Y es evidente que en otros muchos sitios nos va a tocar sufrir porque la patronal va a hacer planteamientos de recortes a los que vamos a tener que hacer frente. De hecho, Gobierno y empresarios ya están lanzando mensajes en el sentido de que si hay rebajas salariales habrá menos despidos cuando sabemos que los costes laborales no son el problema de la viabilidad de prácticamente ninguna empresa. Competitividad en base a los bajos salarios no es el modelo económico ni social que necesita este país. Van a intentar aprovechar la coyuntura de miedo

e inseguridad para rebajar aún más las condiciones laborales de la gente, para precarizar aún más, y tenemos que ser beligerantes para impedirlo.

**¿En qué medida ha recuperado el sindicato la normalidad? ¿Hasta qué punto estamos siendo capaces de llegar a las empresas y hacer llegar ese mensaje de lucha?**

ELA, incluso en los momentos de confinamiento, ha estado muy cerca de las trabajadoras y trabajadores: utilizando los grupos de mensajería con delegados y delegadas, los correos masivos, el teléfono, las videoconferencias... Y ahora, en la nueva situación, estamos ya en las empresas de manera presencial, conociendo de primera mano la realidad de nuestra gente en sus centros de trabajo. El reto, en ese sentido, es conseguir estar cerca de todas esas personas que siguen teletrabajando.

Dentro de ese sufrimiento que mencionaba, soy optimista porque estamos siendo capaces de activar a las trabajadoras y trabajadores; estamos respondiendo con mucha

dignidad allí donde tenemos un desafío. Lo estamos haciendo en Educación. Lo estamos haciendo en ITP. Lo vamos a hacer en Alestis (Gasteiz) y en Tubacex (Laudio). Lo hicimos en Gamesa (Agoitz), y, aunque no pudimos evitar el cierre, estamos orgullosos de nuestra pelea. ELA está en la calle y hay un sindicalismo vivo para hacer frente a esta situación y lo que vaya a venir.

**| Has hecho mención al teletrabajo. Un teletrabajo que supone un reto enorme para el movimiento sindical.**

Es imprescindible hacer una lectura crítica del teletrabajo, que se nos está presentando como solución a algo que no hemos sido capaces de solucionar en las empresas, como es la conciliación entre la vida laboral y familiar. Y eso que no hemos sido capaces de solucionar mediante unas condiciones de trabajo adecuadas, por ejemplo, reduciendo radicalmente la jornada de trabajo, se pretende solucionar tratando que la gente se autoexplote desde casa, trabajando todas las horas del mundo. Eso no es facilitar la conciliación sino doblar el sufrimiento porque tienes que trabajar y conciliar al mismo tiempo; algo que termina siendo absolutamente imposible.

**| Dicen que ha venido para quedarse.**

Lamentablemente, es una ola que viene y que nos va a llevar por delante. Y si nos va a llevar por delante, al menos lo que se genere que se haga de manera adecuada. Para ELA, un elemento de partida fundamental es que el teletrabajo debe ser voluntario; es decir, la empresa no puede obligar a nadie a teletrabajar. Otro, que es la empresa la que debe poner los medios técnicos y materiales para poder trabajar desde casa. Y, a partir de ahí, el tiempo de trabajo tiene que estar absolutamente controlado. No se puede permitir que se extiendan las jornadas de cualquier manera; se debe garantizar la desconexión digital, y se tiene que asegurar también, algo que nos preocupa mucho, que las

trabajadoras y trabajadores sigan teniendo un sentimiento colectivo de ser clase trabajadora. Y para eso es indispensable que puedan tener tiempo para organizarse y para estar en relación con los sindicatos. Porque uno de los grandes peligros que tiene el teletrabajo es la individualización de las relaciones laborales.

Creemos que esas medidas deberían parchear un mal que nos viene, que es convertir nuestras casas en centros de trabajo. Y una vez dicho esto, la regulación del teletrabajo que se ha hecho en el Estado tanto para el sector público como el privado nos parece insuficiente, por lo que habrá que mejorarla en nuestro ámbito, a través de la negociación colectiva. En ese sentido, instamos a las administraciones vascas a negociar una normativa propia.

**“Telelanak duen arrisku handienetako bat lan-harremanak indibidualizatzea da”**

**| ELA persigue un cambio de modelo productivo, económico y social. Casi nada. ¿Con qué fuerzas contamos?**

Contamos con las alianzas sindicales –que vamos a tratar de trabajar ámbito por ámbito– y las alianzas sociales. Para ELA la apuesta por la Carta Social es muy importante, no solamente por las reivindicaciones que compartimos sino también por las alianzas que se tejen en ese ámbito. Nosotros esperamos dinamizar un movimiento social y sindical activo en pro de ese cambio de modelo que estamos reclamando.

**| Con las mayorías parlamentarias actuales y el talante democrático de nuestra clase política no a a ser tarea fácil...**

No es muy previsible que nos hagan caso, pero el eco de la reivindicación social tiene que llegar al Parlamento. Tenemos que incomodarles, interpelarles muy directamente, dejarles en evidencia hasta lograr que

nos escuchen y empiecen a fomentar cambios y políticas en favor de la mayoría de la gente.

**| Hablabas antes de los numerosos ERTE y ERE que se han declarado y los que están por venir. ¿Cómo se está preparando ELA para ayudar a su gente en esas situaciones?**

El sindicato sabe que tenemos un reto enorme por delante y que debemos hacer las cosas lo mejor posible; haciendo autocrítica, mejor incluso de lo que fuimos capaces de hacer en situaciones anteriores. Para ello, hemos creado un equipo multidisciplinar de economistas, abogados y responsables políticos del sindicato que se ocupará de afrontar las situaciones más complicadas y dramáticas, como son los cierres de empresa o los concursos de acreedores. Técnica y sindicalmente tenemos opciones de hacer mejor las cosas, y lo vamos a hacer. Estamos seguros, además, de que este equipo va a generar un aprendizaje; el conjunto del sindicato va a estar mejor preparado frente a esas situaciones. En el mejor de los casos, salvando empleo y reconviertiendo empresas. Y en el peor, que cuando se destruya empleo las plantillas salgan de las empresas en las mejores condiciones posibles.

**| Analicemos las consecuencias de la pandemia en el mundo laboral desde un punto de vista sanitario. La Covid-19 está entre nosotros y, evidentemente, también en los centros de trabajo. ¿Qué está haciendo ELA para garantizar la salud de quienes están trabajando de manera presencial?**

En abril tratamos de acordar con el Gobierno Vasco y con Confebask la forma en la que se tenían que abrir las empresas, y para eso necesitábamos dos elementos. Por un lado, voluntad por parte de las empresas de priorizar la salud. Y por otro, que las administraciones públicas pusieran medios para controlar que las aperturas se hiciesen con todas las garantías sanitarias y con unos protocolos adecuados a las circunstancias de





cada empresa. No pudimos hacer ese acuerdo porque el Gobierno Vasco se negó a poner 100 inspectores para controlar de qué manera se estaba trabajando en las empresas, y eso ha provocado que se reproduzcan las situaciones que estamos viviendo desde el momento del confinamiento. Los sindicatos no hemos tenido ayuda de nadie para afrontar situaciones dramáticas, con muchísimos contagios en algunos centros de trabajo y sectores. Es el caso, por ejemplo, de algunas empresas de telemarketing: decenas e incluso cientos de trabajadoras hacinadas en un espacio cerrado, sin ningún tipo de protección, con numerosos contagios y, sin embargo, no hubo ninguna autoridad pública que acudiese allí para cerrar esas empresas. Fueron focos de infección

enormes y quienes tuvimos que provocar los cierres para preservar la salud fuimos los sindicatos.

Y ahora estamos todavía en esas mismas circunstancias. Ambito por ámbito es evidente que los protocolos han mejorado; es evidente, también, que hay medios que no había en abril para poder trabajar, pero ante situaciones problemáticas los sindicatos seguimos estando solos. Y termina pasando lo de Uvesa (Tudela), que hasta que no ha habido cientos de contagios la autoridad sanitaria no ha intervenido.

Seguimos reclamando políticamente que haya una administración que nos apoye en esas situaciones y exigimos que lo mismo que miles de

personas a nivel individual han sido multadas por incumplir las medidas sanitarias dictadas, las empresas no deberían ser una excepción; pero no hay ninguna autoridad que haga ese control de forma adecuada.

Y siendo esto así, nos toca ser muy exigentes, porque corremos el peligro de que ante el miedo por la situación económica terminemos relativizando situaciones de peligro que posteriormente terminen derivando en contagios. Tenemos la obligación de no relativizar absolutamente nada. Y creo que tenemos que elevar un poco más el tono interno para, en esta situación, no dejar pasar ni una.

**No solo es que el Gobierno Vasco o las administraciones no sean garantes de la salud de la**

**ciudadanía en tiempo de pandemia sino que, además, como patronal dejan mucho que desear. La vuelta a las aulas, por ejemplo, está siendo caótica.**

Hasta este momento, el Gobierno Vasco ha sido absolutamente autoritario respecto al hecho sindical. Lo fue cuando se cerraron las empresas, lo fue cuando se impuso la apertura sin ningún tipo de medios y lo está siendo cuando están abriendo las administraciones. No hemos tenido ninguna interlocución en Educación, pero es que apenas ha habido tampoco interlocución en el resto de sectores de la administración pública que volvieron a la actividad más o menos normal. Siempre se impuso unilateralmente el protocolo de vuelta.

**“Agerian geratu da publikoa baino ez dela gai izan pandemiari gutxieneko duintasunarekin aurre egiteko”**

En su día, el Departamento de Trabajo publicó un protocolo con recomendaciones de cómo se debían hacer las reaperturas. La primera recomendación era la negociación entre patronal y sindicatos. Y siendo ese su protocolo, no lo han cumplido en ningún momento. La consejera Arantza Tapia fue quien dirigió cómo se tenía que hacer el cierre de las empresas y su posterior reapertura, y la única prioridad fue el mantenimiento de la actividad económica costase lo que costase, sobre todo, en favor de unas pocas empresas con nombres y apellidos.

En plena polémica sobre cómo se ha hecho la apertura de los colegios, lo único que les está importando es que haya un aparcamiento adecuado para los niños que permita que los adultos podamos ir a trabajar. No hay ni criterios pedagógicos ni criterios sanitarios. Es un esperpento que hayan más de 25 niños y niñas en un espacio cerrado, en algunos casos sin ventilación adecuada, y el único



medio que se ponga para cuidar de su salud sea la mascarilla. Lo último que les importa es la salud de los niños y niñas y de todo el personal que trabaja en el sistema educativo.

**El sector sanitario ha vivido situaciones muy complicadas. ¿Han aprovechado las administraciones este tiempo para reforzar el sistema sanitario y afrontar en mejores condiciones lo que pueda venir?**

Hoy, ni Osakidetza ni Osasunbidea tienen medios para afrontar la pandemia con seguridad. Tenemos una atención primaria absolutamente saturada. La atención que se está pudiendo dar es telefónica porque no hay recursos para una atención presencial normalizada. No hay medios físicos porque no tenemos ambulatorios preparados para hacer frente al Covid-19, es decir, no hay opciones de hacer circuitos separados. Y tampoco hay medios humanos: no hay profesionales suficientes para poder hacer frente a una situación como ésta.

Y que no haya médicos no es ninguna sorpresa, es una realidad que llevamos años denunciando. Que hoy no haya médicos responde, por un lado, a unas condiciones de trabajo muy concretas: a una temporalidad enorme y a que no hay negociación

colectiva en el ámbito público. Y, por otro, a la falta de visión del Departamento de Salud, que desde hace años sabe perfectamente las previsiones de jubilación del personal y, sin embargo, no se tomó ninguna medida en el tiempo. Ahora que estamos en una situación crítica se demuestra que esa falta de previsión termina derivando en una imposibilidad de hacer frente a esta crisis sanitaria.

**“Zaintzak eta osasuna publikatzea eskatzen dugu, eta 10.000 lanpostu berri sortzea baldintza duinetan”**

**La pandemia ha dejado en evidencia la urgente necesidad de un cambio de las políticas públicas.**

Solicitamos la publicación de todo el ámbito de los cuidados y de salud. Solo priorizando la salud en la gestión de la sanidad vamos a poder hacer frente a situaciones como las que estamos viviendo. Si se prioriza el beneficio económico por encima de la salud terminamos reproduciendo las situaciones vividas en las residencias de mayores, con cientos de muertos y miles de contagios.





### **| El tema es tan vital que ELA va a realizar una campaña informativa. ¿Qué nos puedes adelantar?**

Esta crisis ha puesto en cuestión algunos valores que parecían inmutables. Y uno de ellos es ese falso mantra de que se gestiona mejor de forma privada que de forma pública. Esa idea ha saltado por los aires en el ámbito de cuidados y de la salud. Se ha demostrado que sólo lo público –aunque con muchas dificultades, debido a los recortes de recursos sufridos en los últimos años– ha sido capaz de hacer frente a la pandemia con un mínimo de dignidad. Tenemos que aprovechar ese cuestionamiento de la supuesta calidad de la sanidad y los cuidados privados para ir a un modelo de cuidados y de salud en el que las personas estén en el centro de toda la gestión.

En ese sentido, tenemos dos reivindicaciones principales. La primera, la publicación de esos dos sectores, el de los cuidados y la salud. Y la segunda, la contratación de 10.000 personas para construir un modelo de cuidados diferente al que tenemos actualmente y con mejores condiciones de trabajo, porque son ámbitos muy precarios, sobre todo el de cuidados. ■

## **“Quienes más tienen tendrán que pagar más”**

### **| La recaudación de las haciendas se ha desplomado a consecuencia del Covid-19. ¿Cómo se financiaría ese nuevo modelo de cuidados y salud que reivindicamos?**

Es cuestión de voluntad política. Si se quiere llevar adelante esta iniciativa, el dinero debe salir del diferencial que tenemos en recaudación con la media de la Unión Europea. Estamos siete puntos por debajo porque hay un tipo de renta que no aporta lo que debería. Lo que pedimos no es una revolución, sino que se den pasos atrás en unas políticas neoliberales que han provocado que las rentas de capital y los beneficios empresariales no aporten lo que les corresponde, de manera solidaria, a las arcas. Los Gobiernos se pueden endeudar para pagar en el futuro. Si estamos en una situación crítica y hay que aumentar el endeudamiento para afrontar esta crisis, habrá que hacerlo. Pero eso debe conllevar también una reforma fiscal radical que garantice que toda la ciudadanía paguemos a Hacienda en función de nuestros ingresos. Y quienes más tienen, más tendrán que pagar, cosa que ahora no pasa por el fraude o la ingeniería fiscal.

### **| ELA lleva años pidiendo una reforma fiscal que no acaba de llegar.**

Aquí, incluso Confebask, en un momento dado, amagó con estar en disposición de aportar más a las arcas, y fue el Lehendakari el que dijo que no tocaba hablar de eso. Y las Haciendas forales también han dicho que no es momento de tocar impuestos. Eso demuestra la cerrazón ideológica y la nula voluntad política de este gobierno.

### **| El Gobierno Vasco tiene nueva consejera de trabajo, Idoia Mendia.**

El 17 de septiembre ELA se reunió con Mendia. A lo largo de la reunión, que fue cordial, le pedimos respeto democrático a las mayorías sindicales y le detallamos nuestras 24 propuestas para salir de la crisis del Covid-19. Ella, por su parte, se comprometió a mantener una relación normalizada con ELA, lo que supone un cambio con respecto a los pasados cuatro años. Dicho esto, no esperamos ningún cambio de políticas. El programa de gobierno PNV-PSE da toda la centralidad a la mesa del diálogo social. Un diálogo social que está trampeado; UGT, con un 10% de representatividad, tiene el mismo peso que ELA, con más de un 40%. Y las formas van muy unidas al fondo. El diálogo social no ha dado nada positivo para los trabajadores y trabajadoras durante los últimos años. Lo único que ha conseguido ha sido dar una imagen en la que parece que hay concertación social, con lo que se pretende dar a entender que hay acuerdo en las políticas económicas y sociales entre gobierno, patronal y sindicatos cuando la mayoría sindical de este país no está en esa mesa.

### **| ¿Nos espera un otoño caliente?**

ELA no tiene vocación de oposición política, lo que tenemos son principios, y en base a esos principios tenemos claro que solo la presión en la calle va a conseguir cambiar las políticas públicas y la intención de las patronales. ELA, por tanto, se va a dedicar a organizar a la gente y ponerla en la calle para defender sus condiciones de trabajo y de vida. Ni más ni menos. ■



Covid-19ak eragindako etenaren ostean irailaren 15ean martxan jarri ziren berriz ere hauteskunde sindikalak

# Hauteskunde sindikalak berriz ere martxan

## > Landeia

Covid-19ak eragin zuzena izan du Hauteskunde Sindikaletan. Martxoan martxan zeuden hauteskunde prozesu asko bertan behera geratu ziren, beste batzuk ezin izan ziren deitu egokitzen zen datan, eta prozesu berriak ezin ziren abiatu.

Egoera hau iraultzeko akordioa lortu zen ekainean Euskal Autonomia Erkidegoko zein Nafarroako hauteskunde sindikalen batzordeak osatzen dituzten erakundeen artean. Akordio horien bidez irailaren 15etik aurrera martxan jarri ziren berriz ere hauteskunde sindikal prozesu hauek.

Hauteskunde sindikalen arduradun Joseba Villarreak abagune sozial eta ekonomiko honetan hauteskundeak lan munduaren demokratizazioan oinarritzko parte bat direla azpimarratzen du.

“Hauteskunde sindikalak ezinbestekoak dira lan mundua demokratizatzeko. Eta abagune honetan are eta gehiago. ‘ERE’, ‘ERTE’ edo ‘Covid’ bezalako kontzeptuak ohikoak bihurtu dira lantoki askotan. Hauteskundeetan langileen aldetik gisa honetako gaiak nork negoziatuko

Las elecciones sindicales se han reactivado tras el parón obligado por el Covid-19. Ahora, más que nunca, debemos aprovechar la ocasión para elegir a las personas que nos representen en los centros de trabajo

dituen erabakitzen da, langileak zein sindikaturen inguruan antolatuko diren, konfrontaziorako tresnak... Eta ez da gauza bera ordezkaritza ELAkoa izatea ala ez, alde handia dago. ELAko edozein ordezkaritza elementu aktibo bat izan behar da”.

Lo más importante para ELA es organizar a la gente, y todo empieza por las elecciones sindicales

### Aurre-abisu gehienak, ELArenak

ELAren helburua lantokietan egotea eta langileak antolatzea da. Gauza jakina da hori. Covid-19ak eragindako pandemia bete-betean ere ELAK

helburu horren alde egiten jarraitu du. Oztopoak oztopo eta arazoak arazo gure sindikatua langileekin egon da unerik zailenetan ere. Joseba Villarreak ustez langileak horren jakitun dira, eta datu esanguratsu bat nabarmentzen du.

“Erreferentzia bezala irailaren amaiera hartuta, Hego Euskal Herrian ELA izan da alde handiz hauteskundeak egiteko aurre-abisu gehien egin dituen sindikatua, ia erdia. ELArentzat garrantzitsuena jendea antolatzea da. Eta hauteskunde sindikalak dira denaren abiapuntu. Garai gogor hauetan langileek hori ere ikusi dute, eta horregatik gero eta gehiago dira ELAren baitan antolatzen direnak”.



# GIPUZKOAKO ERRESIDENTZIAK

*Inoiz baino gehiago,  
hitzarmenaren ordua da!!*



**#ErresidentziakBorrokan**



**GIPUZKOAKO  
ERRESIDENTZIAK  
GREBAN!**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



Patronalaren presioak erabat desnaturalizatu du Lan Ministerioak uztailean egindako proposamena, araudia nabarmen okertuz

# Elkarrizketa sozialak telelanaren legea okertu du

## > Landeia

Irailaren 22an, Espainiako Gobernuak telelana arautzen duen Errege Lege Dekretua onartu zuen. Dekretu hori atzerapausoa da Pedro Sanchez buru duen Gobernuak uztailean argitaratu zuen araudiarekin alderatuta. Izan ere, patronalaren presioaren ondorioz nabarmen okertu da Lan Ministerioak uztailean egindako proposamena. Hainbat dira negoziazio kolektiboko arduradun Pello Igeregik telelanaren araudiari egiten dizkion kritikak.

“Onartezina da patronalaren mehatxuen ondorioz pandemia egoeran telelanean dauden langileak babesik gabe uztea. Era berean, onartezina da lanaldiaren %30 baino gehiago egin behar izatea telelanaren legean jasotako onuretarako aukera izateko, eta babesik gabe uztea ordu-kopuru horretatik behera lan egiten dutenak. Gainera, ez da zehazten nola konpentsatuko diren telelanetik eratorritako gastuak. Eta, azkenik, legeria horrek ez du modu eraginkorrean babesten langileek sindikatuetan sartzeko duten eskubidea”.

**La presión de la patronal ha desnaturalizado totalmente la propuesta realizada por el Ministerio de Trabajo**

Telelana arautzeko legean jasotako elementu batzuk hobeto jasota zeuden uztaileko proposamenean. Gertatutakoa elkarrizketa sozialaren mugen adibide argia dela uste du Igeregik. “Proposamena Elkarrizketa



Sozialerako Mahaian eztabaidatu izanak beto-eskubidea baliatzeko aukera eman dio patronalari, eta hasierako edukia okertu egin da. Onartezina da langileen eskubideak bermatu behar direnean patronalarekin akordioa lortzea, eta, aitzitik, sindikatuak beto hori erabili ezin izatea lan-eskubideak murrizten direnean, lan-erreformarekin gertatu zen bezala. Elkarrizketa Sozialaren barruan ezin da politika aurrerakoi bat aurrera eraman, eta ez da ulertzen sindikatuak eta gobernuak egoera hori onartzea. ELAn negoziazio kolektiboaren bidez lege berriaren gabeziak betetzen saiatuko gara. Sindikatuok tresnak jarri beharko ditugu martxan, lan-mundua indibidualismoan eta langileen antolaketan ez erortzeko”.

### **Akordioa CCOO, UGT eta CSIF-rekin sektore publikoan**

Sektore publikoari dagokionez, Espainiako Gobernuak akordioa lortu zuen irailaren 21ean CCOO, UGT

eta CSIF sindikatuekin. Akordioak ez du aitortzen euskal langileek euren esparruan gai honen inguruan erabakitze eskubidea. Horregatik, ELAK Gasteizko eta Iruñeko Gobernuei testua baztertzeko eta gai honi buruz arautzeko mahai negoziatzaileak irekitzeko eskaria luzatu die.

Edukiei dagokionez ere, ELAK ere kritika zorrotza egiten dio akordioari. “Harrigarria da sindikatu sinatzaileak langile publikoei sektore pribatuko lege egitasmoan aurreikusten ziren baino eskubide gutxiago aitortzen dizkien testua onartzea. Telelana egin ahal izateko dagokion arduradunak baimena eman behar du; beraz, ez da ohiko lan-modalitatetzat hartzen. Gainera, testuak ez du bitzita profesionala eta bitzita pertsonala mugatzea ahalbidetzen duen tresnarik aurreikusten, ez du finkatzen atsedenerako eta deskonexio digitalerako eskubidea nola bermatuko den”. ■





## El teletrabajo no es conciliación

**Jone Bengoetxea**  
Responsable de Igualdad

**E**l teletrabajo ha venido para quedarse". Ésta es una frase chicle de estas que se vienen estirando durante los últimos meses y semanas, uno de efectos directos originado por la pandemia del Covid-19 en el mundo laboral formal.

Apenas entre un 4 y 5% de la población ocupada teletrabajaba antes de la irrupción del coronavirus en nuestras vidas. Ahora, una de cada cuatro personas trabajadoras de Euskal Herria realiza labores que se pueden desempeñar desde casa y en sectores laborales concretos. Sectores vinculados en muchos casos a las tecnologías y con una amplia participación de mujeres; oficinas y despachos, administración pública, telemarketing, educación... Sectores feminizados en gran parte y muy diversos entre sí.

Desde una mirada sindical y feminista, esta realidad nos despierta muchas preguntas, sospechas e incertidumbres una vez que la ley que regulará el teletrabajo fuera aprobada el pasado 23 de septiembre y publicada en el BOE en el RDL 28/2020.

Además de la falta de soberanía para poder decidir e incidir en este tipo de cuestiones, cabe señalar las posibles

asimetrías e impactos de género derivadas del momento en el que las oficinas y los centros de trabajo se trasladan a las casas.

El esquema de la división sexual del trabajo, y la separación entre el ámbito público y privado de la vida se reedita y reformula ante estas nuevas formas de organización del trabajo.

En lo público, que las mujeres volvamos a casa se traduce en que dejemos de estar en los espacios de poder y decisión, y disminuye nuestra capacidad de negociación, participación e incidencia, por un lado. En términos sindicales, se corre el peligro de una mayor atomización de sectores laborales en donde además no hay espacios de acción sindical ni negociación colectiva real junto con una pérdida de herramientas de defensa colectiva en general. Ahí también las mujeres perdemos.

Por otro lado, esta vuelta a las casas del siglo XXI o el convertir a las casas en centros de trabajo no es como antaño. Los roles de género se reacomodan a los nuevos tiempos con el teletrabajo: jornadas laborales ininterrumpidas sin el espacio de tiempo y de trabajo definido ni diferenciado del espacio de cuidado de personas. De esta manera, uno de

los riesgos y consecuencia evidente de esta realidad es el aumento de los riesgos psicosociales, sobre todo para las mujeres, ya que los hombres, a pesar de los avances, siguen sin asumir la cuota del trabajo doméstico y de cuidados que les corresponde.

Advertimos en este punto la trampa de entender o de vender el teletrabajo como fórmula para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El teletrabajo no es conciliación ni una nueva forma de contrato, más bien corre el peligro de ser un elemento más para la mal entendida y bien marketingizada flexibilidad laboral.

No olvidemos tampoco que son las casas en donde se ejerce en gran medida la violencia contra las mujeres, y representa un lugar de aislamiento y de pérdida de autonomía y de socialización para muchas en muchos casos.

Por lo tanto, a pesar de la incipiente y necesaria regulación del teletrabajo queda camino por recorrer. Se abren nuevos ámbitos de acción para la negociación colectiva feminista por un lado, y por otro, el teletrabajo nos recuerda que más allá de su justa regulación, una reorganización social de los cuidados sigue clamando una respuesta urgente. ■

## CONSULTORIO JURÍDICO

**ERE y ERTE: las empresas deben consultar, informar y negociar incluso en excepcionalidad sanitaria**

# La Covid-19 no anula los derechos laborales

> **Haimar Kortabarria**

Es por todos y todas conocido que la crisis sanitaria derivada de la aparición y expansión del virus SARS-CoV-2, causante de la enfermedad conocida como Covid-19, está teniendo un impacto de enorme envergadura en prácticamente todos los ámbitos de la sociedad. Así está sucediendo también en la rama del derecho que abarca las relaciones laborales, con una proliferación desbordante de normas urgentes venidas a paliar el indudable impacto que la paralización de gran parte de la actividad económica ha generado.

En tal contexto, la opción legislativa del gobierno español (es cierto que un Gobierno no hace leyes, pero en casos de urgente y extraordinaria necesidad tiene la facultad de aprobar disposiciones reglamentarias con tal rango, denominados Reales Decretos-leyes, que posteriormente deben ser convalidados por el parlamento) ha sido la de promocionar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Junto a ello, ha adoptado medidas extraordinarias en dos cuestiones íntimamente relacionadas con las suspensiones de contratos y reducciones de jornada que implican los ERTE: se generaliza, por un lado, el cobro de prestaciones por desempleo y se establecen, por otro, exenciones a cotizaciones empresariales.

Sin embargo, en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas

económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el Covid-19, se sigue aplicando con carácter general la normativa legal y reglamentaria establecida tanto en el art. 47.1 ET como en el RD 1483/2012, la cual únicamente resulta alterada en cuestiones puntuales encaminadas a facilitar y agilizar la tramitación de tales expedientes.

Ello quiere decir que permanecen plenamente vigentes tanto el deber de negociar de buena fe en el período de consultas como el derecho de plenitud informativa reconocida a los representantes legales de las y los trabajadores que participan en esas negociaciones, en lo referido a la acreditación de las causas objetivas presentadas por la empresa.

A pesar de la plena vigencia de estas garantías, son varios los procesos de ajuste empresarial –de reducción de jornada, de suspensiones de contratos o incluso aquéllos que implican despidos colectivos– que no las respetan. Así ha quedado acreditado recientemente, por ejemplo, en las empresas Rhenus Logistics SAU, Precisión Casting Bilbao SA y Dendatel SL, en las que, tras demandas interpuestas por ELA, los jueces y Tribunales han declarado la nulidad de las medidas empresariales de ajuste llevadas a cabo. Tales sentencias recuerdan y aplican la jurisprudencia que delimita los derechos colectivos que asisten a los representantes de las y os trabajadores en este tipo de procedimientos.



Y es que el período de consultas que precede la adopción de estas decisiones colectivas de ajuste empresarial constituye una manifestación específica de la negociación colectiva. Dicho período de consultas debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir el impacto de las medidas planteadas y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. Así pues, se trata de una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe. Mantener una posición inamovible durante la negociación resulta incompatible con tales objetivos.

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de las y los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. Se entiende por información pertinente la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil.

Debe tenerse presente que si bien la normativa aplicable enumera los documentos a presentar por la empresa a la hora de justificar cada causa, no toda ausencia documental implica la declaración de nulidad, sino que tal consecuencia se reserva para casos en los que se produce respecto de documentos que se revelan trascendentes a los efectos de permitir que la negociación pueda alcanzar su finalidad.

En esa misma línea, también podría acarrear la nulidad la ausencia de documentación no prevista normativamente si es solicitada en el momento adecuado por los representantes legales de los trabajadores, siempre que éstos acrediten que resulta pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas.

Así pues, tendremos que permanecer vigilantes para que los numerosos ajustes tanto temporales –ERTE de reducción de jornada y suspensión de contratos– como definitivos –ERE de extinciones colectivas de contratos– actuales y futuros se desarrollen en estricto cumplimiento de los derechos de información y consulta que garantiza la legislación aplicable. De lo contrario, seguiremos peleando su nulidad ante jueces y tribunales.





**Mitxel Lakuntza**  
Idazkari Nagusia

**N**o estábamos tan bien preparados como nos contaban. No hay más que escuchar al personal sanitario, a las trabajadoras de las residencias, al conjunto de la comunidad educativa...

El problema es estructural, la pandemia ha desbordado lo que ya iba justo. Hay que tener muy presente la eventualidad de más del 40% que soportan las plantillas de Osakidetza y Osasunbidea, la precariedad con la que se trabaja en las residencias, que no garantizan ni siquiera una atención mínima de dos horas a las y los usuarios, y también la situación de la educación: sin planificación alguna, hay que afrontar un curso con muchas restricciones pero sin más recursos. Una realidad que interpela directamente a los gobiernos de Gasteiz e Iruña porque los problemas son prácticamente los mismos en ambos territorios. No obstante, es cierto que la respuesta sindical no es la misma, principalmente porque en Navarra otras mayorías sindicales no han compartido con ELA la necesidad de responder con más contundencia.

## Solo nos escuchan cuando luchamos

En este contexto, una de las mayores preocupaciones es la del empleo. Empresas (muchas de ellas con importantes beneficios) anuncian despidos a la vez que la patronal (Confebask) vuelve a plantear como solución la bajada salarial. Una patronal de escuela clásica, nada nuevo.

### **Mensajes preocupantes desde el Gobierno Vasco: cambiar las formas para no cambiar nada**

Más grave resulta que el propio Gobierno Vasco, por medio de Arantza Tapia, consejera de Innovación (un eufemismo en este caso, casi un chiste) haga suya esta

**ELA prest dago akordioak lortzeko eta benetako edukia duten eta arau demokratikoak errespetatzen dituzten mahaietara joateko. ELAk negoziatu eta adostu egiten du, betiere edukiek merezi badute**

consigna. Más allá de lo criticable, dañina e ineficiente que resulte esa posición, es motivo de preocupación.

El Gobierno de Gasteiz ha enviado cuatro mensajes poco alentadores: no es tiempo de derogar la reforma laboral, hay que bajar salarios para salvar empleo, nada de reforma fiscal y no habrá recortes (viendo los antecedentes, esta última es difícil de creer). Es cierto que hay un cambio, porque alguien ha debido pensar dentro del Gobierno que no podían seguir negándose a tener reuniones con el sindicato mayoritario de este país. Normalizar la interlocución es una condición muy básica (el Lehendakari no ha querido estar con ELA en los últimos años), pero lo realmente noticiable sería observar una voluntad de cambio en las propuestas.

### **Respeto a las mayorías democráticas**

Tampoco habrá cambios en la mal llamada mesa de diálogo social. Es una mala noticia que el Gobierno quiera seguir dando relevancia a un foro meramente propagandístico donde no se van a tratar los verdaderos problemas y que nació trampeada desde los tiempos de Patxi López. El respeto

a las mayorías y las minorías es una regla básica en democracia, algo que esta mesa no cumple: CCOO y UGT solo representan al 28% de la clase trabajadora vasca y los acuerdos son válidos si hay un sindicato que los suscriba. Este tipo de mesas son más bien un elemento para buscar el descrédito y la derrota sindical, como lo demuestra el ejemplo español: las reuniones con la CEOE, UGT y CCOO solo sirven para empeorar las propuestas del Gobierno de Sánchez, como hemos comprobado con la ley del teletrabajo.

### **Si hay buenos contenidos, ELA acuerda**

Una vez más, ELA ha reiterado su disposición a llegar a acuerdos y a acudir a mesas donde haya contenido real y se respeten las reglas democráticas. El Gobierno Vasco, hoy, no quiere reunirse en estas condiciones. Y esto queda demostrado con el convenio del Metal de Gipuzkoa: ELA negocia y acuerda, siempre y cuando los contenidos lo merezcan.

Sin embargo, los ámbitos de mayor dificultad para llegar a acuerdos son precisamente los de la Administración, diputaciones y gobiernos sobre todo. Decía Andoni

## **Akordio onak posible dira patronala edo gobernauak konturatzen direnean hobe dela adostea gu kalean eta piketeetan ikustea baino. Hor datza gure indarra, gure aukerak**

Ortuzar que “no es tiempo de pancarta y confrontación, que hace falta diálogo y concertación”. Pero lo segundo no llega sin lo primero.

Esas mismas administraciones, Gobiernos y diputaciones, no quieren abrir un debate, el fiscal. Es el gran debate pendiente, el que las grandes empresas no quieren abrir. ELA presentó hace unas semanas 24 propuestas para salir con justicia social de esta crisis, entre ellas, modificar al alza el impuestos de sociedades, patrimonio y los tramos más altos de IRPF, para recaudar 3.750 millones más en la CAV y 900 en Navarra. Ahora sufrimos un modelo de recaudación injusto y que no exige contribución a quien más tiene, lo que acaba provocando el desmantelamiento de los servicios públicos. Es cierto que el mayor

margen de deuda permitirá en el corto plazo afrontar una parte del gasto, pero hasta Azpiazu (consejero de Hacienda de la CAPV), duda de que sea suficiente. Y en todo caso, la deuda hay que pagarla y eso acarrea recortes, como vimos tras la crisis de 2008.

### **Disputa de poder**

El sindicalismo sigue teniendo el reto de provocar cambios. El reforzamiento de los servicios públicos (incluida la red de cuidados), la defensa del empleo y la urgencia de la reforma fiscal van a guiar la agenda de ELA. Movilización, alianzas y organización para las personas que se sienten olvidadas, ignoradas y maltratadas. Es la vía que nos da poder, la que abre oportunidades para conseguir cambios y buenos acuerdos.

Sí, es una disputa de poder. Los buenos acuerdos son posibles cuando la patronal o los gobiernos se dan cuenta de que es mejor pactar que vernos en la calle y en los piquetes. Ahí reside nuestra fuerza, nuestras posibilidades. Lo decían las trabajadoras de las residencias de Gipuzkoa: “Solo nos escuchan cuando luchamos”. ■



La consejera Arantza Tapia es una de las principales voces que apuesta por la bajada de salarios para hacer frente a las consecuencias de la Covid-19

Unai Martínez, secretario general de Industria eta Eraikuntza, destaca que los países con mayores salarios son quienes están a la vanguardia industrial Europea

## “Los salarios no son el problema, son la solución”

> Gorka Quevedo

Tubacex, Sidenor, ITP Zamudio, Aernnova Aeroestructuras Alava, Alestis... Son muchas las empresas donde las y los trabajadores se están movilizando en defensa de sus condiciones laborales. Hablamos, sobre todo, de empresas del metal ligadas a la aeronáutica y la automoción y que tienen varios puntos en común. Estamos ante sectores, empresas y proyectos industriales viables que, mediante la coyuntura creada por el Covid-19, pretenden implantar una precariedad laboral que no está justificada. **Unai Martínez**, secretario general de la federación Industria eta Eraikuntza, destaca que no estamos ante un fenómeno nuevo. “Cada vez que hay una coyuntura adversa algunas empresas pretenden aprovecharla para empeorar las condiciones laborales. Sin embargo, cuando los beneficios son cuantiosos,

los y las trabajadoras no lo notan en sus condiciones y, en cambio, los repartos de beneficios son cuantiosos. Tenemos memoria, y si estos años hemos aprendido una cosa es que bajando salarios no se mantiene el empleo”.

“Azken krisietako esperientziak argi erakusten digu soldatak jaitzita ez dela enplegua mantentzen”

Martínez considera que muchas empresas y multinacionales pretenden convertir un problema coyuntural en algo estructural. “Tenemos proyectos industriales que llevan años con grandes beneficios, y ahora parece que esos millones han desaparecido de la noche a la

mañana. Nos dicen que la solución pasa por despedir, bajar los salarios o aprobar ERTes, cuando en muchos casos la masa salarial de la plantilla es una pequeña parte del presupuesto global. Algunos planes de viabilidad se sustentan únicamente en bajar el coste salarial, sin acometer ninguna otra medida. A veces es sorprendente la pobreza argumental de algunos planteamientos empresariales”.

Estamos ante una estrategia patronal que cuenta con apoyo institucional. Así lo cree Martínez. “Los gobiernos tienen una actitud pro-patronal, algo que es especialmente evidente en el caso del Gobierno de Gasteiz. La consejera Arantza Tapia respalda totalmente la estrategia de bajada de salarios. Tiene una mentalidad tremendamente neoliberal, donde los empresarios crean la riqueza y no tienen responsabilidad alguna. Si en una empresa se producen





Unai Martínez

despidos nos quiere hacer creer que es por la intransigencia de las y los trabajadores”.

El secretario general de Industria eta Eraikuntza cree que la pandemia del Covid-19 nos ha dejado varias lecciones a tener en cuenta. “Aquí quienes siempre han estado dando el callo han sido las y los trabajadores. Si la industria en Euskal Herria es competitiva es principalmente por su trabajo, son quienes crean la riqueza. Esta idea es muy importante destacarla, porque nos quieren hacer creer que estamos en un mundo donde la riqueza la generan el capital y los emprendedores. Algunas empresas que están chantajeando a su plantilla para que se bajen los salarios pese a que lleven años con grandes beneficios se pusieron en marcha gracias tanto al , como al impuesto público”.

“Hay una realidad que nadie puede discutir”, recalca Unai Martínez. “En Europa los países con menor jornada laboral, salarios más altos y mayor presión fiscal son quienes más fuertes saldrán de esta coyuntura. Hay que repartir la riqueza y aumentar la recaudación para que mediante una política industrial efectiva apostemos por sectores de futuro, que respondan a los retos medioambientales a los que el planeta se enfrenta. Colocar la salida de la crisis en la bajada salarial es de una mediocridad preocupante. Según estas teorías, Rumania, Bulgaria y otros países europeos de bajo coste deberían ser la vanguardia industrial Europea. La realidad demuestra lo contrario. Los salarios, en lugar de ser el problema, son la solución”. ■

## Soldatak jaistea al da irtenbidea?

**Unai Martínez**

Industria eta Eraikuntzako idazkari nagusia

**A**zkenaldian, bizi dugun egoera ekonomikoaren aurrean, hainbat arduradun politiko eta sozialek langileen soldatak jaisteko beharra azpimarratu dute. Hilabeteetako ziurgabetasunaren ondoren, ez da kasualitatea hainbat enpresa eta arduradunek modu koordinatuan berriro ere *‘lan gehiago egin behar da eta gutxiago kobratu’* edo *‘gure aukeren gainetik bizi izan gara’* bezalakoak plazaratzea. Helburua, 2008an espekulazio kapitalistak sortutako krisiaren ondorioz gertatu zen bezala, herritarren pobretze masiborako bidea prestatzea da, kapitalaren etekinei eustearen kontura.

Hauteskunde-kanpainan Urkulluk behin eta berriz murrizketarik ez zela egingo esan zuen. Kanpaina amaitu eta egun batzuetara, hainbat enpresak lan-baldintzak aldatzeko borondatea agertu dute, kaleratzeekin mehatxatuz. Guztiak EAEn zentro garrantzitsuak dituztenak: Aernnova, ITP eta Tubacex. Modu koordinatuan eta hauteskundearen ondoren, kasualitatea? Arantza Tapiak sailburuak oinarri ideologikoa eman die planteamendu horiei: *‘Soldatak jaisten saiatu behar da kaleratzera jo aurretik’*. Ezer berririk ez du formulatzen. Zein da Tapiaren helburu nagusia? Enpresetako zuzendaritzak edozein erantzukizunetatik libratzea, langileak beren enpleguetatik eta lan baldintzetatik babesteko egingo dugun borrokaren aurrean. Tapiaren arabera, irtenbidea sindikatuen esku dago, soldatak arazoa direla onartzen ez badute, kaleratzeak eragingo dituzte eta enpresak ixtea beraien ardura izango da.

Jakina da koronabirusak sortutako abaguneak merkatu falta, lan-karga eta ziurgabetasuna eragiten dituela. Inbertsio egokiak egin ez dituzten eta lehiakorak ez diren enpresek soldatak ez diren arazo bat dute. Ez dugu ahaztu behar ERTEekin enpresek zuzenean uzten diotela langileei soldata ordaintzeari. Langileen kontrako neurriak hartuko dituztela iragarri duten enpresa gehienak ERTEen daude. Adibidez, Aernnova. Azken urteotan milioika euro banatu ditu akziodunen artean. Dibidendua ordaintzeko enpresa zorpetzea ere proposatu du, duela urte batzuk Tubos Reunidosok egin zuen bezala, bere zorra enpresak berak sortu baitzuen milioiak banatzeko. Honen aurrean, Tapiari ez zaio analisi zorrotz eta kritikorik entzungo. *‘Aireportu batera hurbiltzen bazara, egoera ikusi ahal izango duzu’* erantzuten du, sektore aeronautikoaz galdetuta. Sailburu, *egoerak* konplexuagoak dira, eta objektibotasunez aztertzeko, ezinbestekoa da abiatzea enpresen erantzukizun soziala ere badagoela, eta, kasu askotan, etekinak lortzeko soilik jarduten dutela, eta erakundeetako arduradunek gizartearen ona zaindu behar dutela, eta ez zati txiki batena bakarrik.

Soldatak jaistekak diru-bilketaren arazoak areagotuko ditu; zenbat eta soldata txikiagoa, orduan eta diru-bilketa txikiagoa. Gainera, kapitalarentzat, Covid-19 pairatzearen errua ez dute izango kanpoan diru gehiago irabazteko deslokalizazioek (Gamesa-Siemens), inbertitu gabeko eta dibidendu gisa banatutako milioiek (Aernnova), ezta merkatuko egoera koiunturalek ere (Tubacex, ITP). Analisi sinplisten aurka borrokatu eta kapitalaren aurrean jartzen direnen errua izango da. Fiskalitate justuagorik gabe, zorrak gora egingo du eta murrizketa sozialek aurrera jarraituko dute.

Ibilbide-orri horri egin behar zaio aurre. European soldata altuenak, lanaldi laburragoa eta presio fiskal handiena duten herrialdeak izango dira, berriz ere, krisiari hobekien aurre egingo diotenak. Soldatak jaistea arazoaren zati bat da, ez konponbidea. Aberastasuna sortuko duen industria baten alde borrokatuko gara, zerbitzu publikoak indartzeko. Zaintzen gaituztenak zaintzeko. ■

La Covid-19 ha agravado los graves problemas del sistema sanitario público, pero ni han nacido con el virus ni se irán con su desaparición o control

#### > Gorka Quevedo

Asko dira Covid-19ak sortutako pandemiak utzi dizkigun irakasgaiak. Horietako bat, agian nagusiena, zerbitzu publikoen garrantzia izan da. Pandemiaren unerik gogorrenetan ere bertako langileak lehen lerroan egon dira, egoera izugarri gogorrei aurre eginez, kasu askotan behar adina baliabiderik gabe. Hilabete guzti hauetan agerian geratu da kalitatezko zerbitzu publikorik gabe balduta geundekeela. Langileak horren jakitun dira, eta sektore ezberdinetan mobilizazioei ekin diete, euren lan-baldintzak eta zerbitzu publikoak indartzeko neurriak eskatzeko.

#### **Greba egun arrakastatsua EAEko Hezkuntzan**

Irailaren 15a greba eguna izan zen Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntzan. Greba arrakastatsua, zalantzarik gabe. Eusko Jaurlaritza gogotik saiatu zen deialdia oztopatzen, besteak beste inoiz baino zerbitzu minimo handiagoak jarritz. Hala ere, porrot egin zuen. Greba egin zezaketenen artean %70ak bat egin zuen deialdiarekin, eta deitutako mobilizazio ezberdinetan milaka lagun bildu ziren.

Administrazioak ikasturte presentzial, seguru eta adostu baten alde egindako grebari erantzunik eman ez dionez, hezkuntzan ordezkaritza duten sindikatuek mobilizazioei eustea erabaki dute. Hezkuntza Saila aldebakarreko erabakiak hartzen jarraitzen du, langileen ordezkariekin adostu gabe. Beste behin ere, Eusko Jaurlaritzak elkarrizketarako pausoak sindikatuek mobilizazioak deitu dituztenean bakarrik eman ditu.



Covid-19ak nabarmendu egin ditu zerbitzu publikoetan zeuden gabeziak; sektore ezberdinetako langileek mobilizazioei ekin diete lan-baldintzak hobetzeko eta baliabide gehiago lortzeko

# Langile publikoak, lehertuta eta baliabiderik gabe

Horregatik, mobilizazioek jarraituko dute.

#### **Urriak 6, greba Gipuzkoako Erresidentzietan**

Martxoaren 13an Gipuzkoako Erresidentzietako grebalariek 243 egunetako greba bertan behera utzi zuten, Covid-19ak eragindako pandemiaren baitan hartutako

erabakia. Hilabeteak pasa dira, eta bertako langileak pandemiaren aurretik baina baldintza okerragoetan ari dira lanean. Covid-19ak izugarritzko triskantza egin zuen erresidentzietan. Hildakoak 170 baino gehiago izan ziren, eta ehunka langile kutsatu ziren. Zer esanik ez, pandemiak lehertuta utzi ditu langile hauek, fisikoki, psikologikoki eta emozionalki.





## Las y los trabajadores de los diferentes sectores públicos siguen en lucha por sus condiciones laborales y para exigir más recursos

arazo horiek konpontzetik urruti gaude. Bitarteko gehiago behar dira eta osasun publikoa indartu behar da, sektoreko langileek bizi duten muturreko egoerarekin amaitzeko. Horregatik, iraila eta urrian zehar hamaika mobilizazio egin dituzte osasun zentro ezberdinetan.

Eusko Jaurlaritzako Osasun sailburu berriak, Gotzone Sagarduik, publikoki hainbat aldiz adierazi du sindikatuetakako ordezkariekin biltzeko asmoa duela. Hala ere, errealitatea oso bestelakoa da, gaur egun ez dagoelako bilera horretarako datarik. Osasun sistema publikoak dituen arazo larriak larriagotu egin dira, baina ez dira birusarekin jaio, eta ez dira desagertuko edo kontrolatuko egiturazko edo sakoneko neurriak hartu ezean. ■

Uneotan egoera oso larria da. Duela bi urte gatazka lehertzea eragin zuten arrazoiei erantsi behar zaio zentroak berregituratzeak eragin duen lan-karga handia. Horregatik, egoera honen aurrean langileek greba deitu dute urriaren 6rako; 244ena. Enpresen zein Foru Aldundiaren mespretxua eta kudeaketa negargarria nabarmenak dira, eta langileek berriz ere mobilizazioei ekitea erabaki dute, inoiz baino gehiago hitzarmenaren ordua dela sinetsita.

### Hiru greba egun Arabako Erresidentzietan, hitzarmenaren defentsan

Egoera ere larria da oso Arabako Erresidentzietan. Bertan ez dago herrialdeko hitzarmenik, eta Estatuko hitzarmena aplikatzen da –hau da, 1.000 eurotara heltzen ez diren soldatak urtean 1.700 ordu lan egitearen truke–. Sektorean ordezkariak duten sindikatuek hainbat mobilizazio egin dituzte, baina euren eskaerak aintzat ez zirela kontutan hartuta hiru greba egun deitu dituzte: urriak 7 eta azaroak 11 eta 25.

### Mobilizazioak Osakidetzan

Osakidetzako langileak lehertuta eta baliabide gabe daude. Horregatik mobilizazioei ekitea erabaki dute. Covid-19ak agerian utzi ditu osasun sistemaren arazo larriak, eta gaur





Las trabajadoras de sectores que la pandemia nos ha mostrado como esenciales –comedores, transporte escolar o alimentación–, dispuestas a luchar por sus empleos y sus condiciones laborales

# Imprescindibles aunque invisibles y precarias

> Nerea Ispizua

## Comedores escolares y Transporte escolar

Las trabajadoras de los comedores escolares (colectividades) y del transporte escolar están siendo unas de las grandes olvidadas del atípico final de curso pasado y de los inicios de éste. Y es que aunque comparten con las trabajadoras y trabajadores directos de los centros escolares –docentes y no docentes– una situación de inseguridad común ya que el Departamento de Educación no ha establecido ni criterios ni protocolos ni garantía de seguridad ante el inicio del curso escolar, en su caso se suma la falta de garantías del servicio para todo el alumnado.

**Noemi Etxebarria**, responsable de ELA, no duda en calificar la situación del sector de dramática. “Se inicia el nuevo curso, y el Gobierno Vasco no garantiza ni la salud de las trabajadoras ni tampoco el mantenimiento del empleo ni las condiciones laborales. La Administración no se reúne con los sindicatos, y la poca información que disponemos es a través de los medios de comunicación. Es una vergüenza la falta de transparencia y la falta de medidas del departamento con un colectivo tan precarizado”.

Etxebarria continúa su relato explicando que las empresas, por su parte, están llamando a trabajar a las trabajadoras fijas y fijas discontinuas, dejando fuera a las eventuales.

“La destrucción de empleo es muy importante sólo con el hecho de no contratar a las eventuales”. Por si esto no fuera suficientemente grave, no están garantizando las condiciones de las trabajadoras fijas y fijas discontinuas, en muchos casos disminuyendo sus jornadas. “El planteamiento que nos hacen las empresas es el de repartir de manera equitativa las horas vinculadas a ratios –menores que en cursos anteriores– entre todas las trabajadoras fijas-discontinuas, priorizando el mantenimiento del mayor número de contratos pero no las condiciones laborales, lo que supone una precarización aún mayor de las ya muy bajas condiciones laborales de las trabajadoras del sector”.



## ¿Y qué ocurriría con este colectivo si hay un rebrote?

Noemi Etxebarria muestra su preocupación ante la situación de indefensión en la que se encuentran estos colectivos ante posibles rebotes. Si se diera una paralización de la actividad de los servicios, más allá de las garantías que se recojan por parte del estado en los decretos que prorrogan los ERTE, ELA entiende que el Gobierno Vasco debería garantizar, en la capacidad que como administración tiene, el 100% de las percepciones y de las condiciones laborales de estas trabajadoras. Estamos hablando de un colectivo en torno a las 8.000 mujeres que se ocupan de los comedores y acompañamiento en el transporte escolar, un sector feminizado y precarizado, que son las eternas olvidadas.

## Comercio-Alimentación, Supermercados DIA

**Edurne Lavadero** es delegada de ELA en DIA. Trabaja de cajera reponedora y lleva 12 años en esta cadena de supermercados. La pandemia les pilló en plena transición, recién salidos de un ERE y con todas las incógnitas acerca del futuro tras los cambios sufridos por la empresa.

Edurne Lavadero explica que la situación en las tiendas DIA de Gipuzkoa fue un auténtico caos. A todo el mundo le pilló de sorpresa, y a la dirección, más. "Les costó muchísimo reaccionar. Mientras compañeras de otros supermercados contaban ya con EPIs, guantes, material de protección, geles... a nosotras no nos llegaban... Tuvimos la sensación de que éramos las últimas de la cola, porque fue así. La suerte que tuvimos es que en la zona en la que se encontraba mi supermercado, Legazpi, hubo poca incidencia del coronavirus porque si no... éramos carne de cañón". Así las cosas, las delegadas de ELA han tenido que ser muy beligerantes con la empresa para obligarles a dotar a la plantilla de medidas de protección adecuadas.

"Tuvimos que llegar a amenazar con no trabajar y cerrar tiendas para defender nuestra salud y la de nuestras familias".

Otra decisión que no tomó el supermercado, al contrario que otros, fue contratar personal de seguridad, lo que provocó que las propias trabajadoras tuvieran que controlar aforos y poner límites a muchas personas cuando pretendían entrar sin mascarilla (en aquellos meses no era obligatoria en todos los ámbitos), no usaban guantes o no respetaban las distancias de seguridad. "La inseguridad y el miedo provocaron entre la clientela situaciones de histerismo, con las que hemos tenido que lidiar en el día a día. Sinceramente, muchos clientes no eran conscientes del peligro al que estábamos sometidas y había que confrontar para que cumplieran las reglas básicas de acceso al supermercado".

**"Lanik ez genuela egingo mehatxatu behar izan genuen, eta dendak itxi behar izan genituen gure eta gure familien osasuna defendatzeko"**

## ¿Cuándo se convirtieron en trabajadoras esenciales?

Edurne cree que la condición de trabajadoras esenciales que se han ganado durante la pandemia no es algo que esté realmente extendido en la sociedad. "Los medios de comunicación empezaron a reconocer que hacíamos un trabajo esencial, y es así, pero creo que el reconocimiento social real no ha llegado". Tampoco el reconocimiento empresarial a su trabajo. "Durante la pandemia las ventas aumentaron muchísimo, y ante la pelea sindical la empresa nos dio un plus único y puntual de 250 euros, pero nada más. Seguimos teniendo el mismo convenio estatal, con los precarios salarios y condiciones laborales anteriores a la pandemia".



Poco a poco, la normalidad ha vuelto a los supermercados. Las trabajadoras disponen de EPIs, desinfectante, la gente entra con mascarilla, se respetan más o menos las distancias... pero ellas no son las mismas.

"El ERE que sufrimos antes de la pandemia, y luego la pandemia, nos ha empoderado. Históricamente hemos sido un sector que no se atrevía a movilizarse, pero la defensa de nuestros puestos de trabajo, primero, y de la salud, después, nos ha hecho crecer y atrevernos a confrontar con la dirección". Y es que estas trabajadoras, que estuvieron en primera línea cuando se las necesitó, han vuelto a la invisibilidad, han dejado de ser esenciales para convertirse en unas currelas más, a las que no se les valora lo suficiente.

"Nosotras somos trabajadoras, punto. Pero como cualquier otra persona trabajadora merecemos unas condiciones laborales dignas, y ésa va a ser nuestra pelea ahora. Justo antes de la pandemia se firmó el convenio en Madrid. Un convenio estatal con condiciones muy bajas, que ahora desde aquí vamos a intentar mejorar llegando a pactos con la dirección, y con el objetivo a medio plazo de conseguir negociar un convenio propio en nuestro ámbito. Creemos que la empresa tiene margen para negociar mejoras sociolaborales, y en eso estamos". ■

# Koronabirusa eta klima aldaketa: guztiz lotuta dauden bi lehentasun

Trafikoaren eta industria kutsatzailearen jardura murrizteak berehalako ondorioak izan ditu ingurumenean

## > Ainhara Plazaola

Aurreikuspenek adierazten dute 2020 honetan berotegi efektuko isurketak murriztu egingo direla 2019rekin alderatuta. Koronabirusa geldiarazteko hasierako neurriek (kale hutsak, fabrika asko itxita, autorik gabeko errepideak...) airearen kalitatea hobetu duten arren ezin zaio balio handirik eman, Txinan (isurketen %25eko murrizketa) eta beste herrialde batzuetan pandemiaren ondorioz izandako isurketen murrizketak aldi baterako gertaerak baitira. Gainera gobernuek krisitik ateratzeko hartzen dituzten neurriak sarritan gehiegizko kontsumoan eta natur baliabideen gehiegizko ustiapenean oinarrituak izaten dira.

Birus honek gure ohiturak ere aldatu ditu, eta batzuk epe luzean klima aldaketaren aurka egiten lagun dezake: etxetik lan egitea, bideokonferentzia bidezko bilerak, egun gutxiago lan egitea, tokiko kontsumoa, ... Teelana handitu egin da, baina aldaketa kultural, antolakuntzako eta teknologikoa behar ditu. Aldaketa horri esker, joan etorrien kostu ekonomikoa eta ingurumenekoa murrizteko aukera dago, kontziliazioa errazteaz gain.

Enpresek ondorioztatu beharko lukete planetarentzat ona dena badela beraien hornikuntza kateak era guztietako arriskuen aurrean babesteko modua ere, izan klima aldaketarekin zerikusia dutenak, edo izan pandemia globalak.

Egoera hau frogatzen ari da trafikoaren eta industria kutsatzailearen jardura murriztea bezalako neurriek berehalako ondorioak dituztela, bai ingurumenean, bai kutsadurak eragindako gaixotasunak jada pairatzen dituzten pertsonen osasunean. Ez da ahaztu behar espainiar estatuan urtean 16.000 heriotza izaten direla atmosferako kutsadurak eraginda.

Une honetan koronabirusaren inguruan mundu mailako kezka dagoen arren, klima aldaketaren aurkako borrokan ahaleginak ez dira murriztu behar. Koronabirusa aldi baterako izatea espero da, aldi baterako eraginak dituena, baina klima aldaketa urte askoan egongo da hemen eta etengabeko ekintza eskatzen du. Klima aldaketak ere ondorioak ditu pertsonen osasunean eta gure gizarteetan, koronabirusa baino askoz larriagoak sarritan. Epe laburrean eragin ekonomikoa izango du birusak, baina berotze globalak eragindako galerak masiboak izango dira.

**Estamos ante una oportunidad de cambios radicales, poniendo la vida en el centro y protegiendo el planeta**

Eta ezin dugu ahaztu egoera honetan zerbitzu publikoak jokatzeko ari diren papera, murrizketa handiak eta privatizazioak jasan ondoren, osasun krisi honetatik ateratzeko funtsezko lana egiten ari dira. Pandemia osteko egoera une erabakigarria izango da koronabirusari aurre egiteko baldintzarik onenak ez izatera eraman gaituen sistema hau aldatzeko neurriak hartzeko.

Aldaketa erradikalak egiteko aukera da hau, bizitza erdigunean jarriz eta planeta babestuz. Daukagun ekoizpen, banaketa eta kontsumo ereduak hausnartzeko eta birpentsatzeko unea, baita lan egiteko modua ere. ■



Aberastasun handien eta ondare-  
aberastasunaren gaineko zerga handituz  
posible da irtenbide feminista lortzea

# Krisiaren irtenbide feminista helburu

ELA plantea una salida  
feminista a la crisis  
mediante una reforma  
fiscal progresiva que  
satisfaga las necesidades  
materiales, priorice los  
cuidados y fortalezca el  
sector público

## > Landeia

Eguno egoerari irtenbide bat bilatzeko proposamenak entzuten dira han eta hemen. Sindikatuak maiztzean *Benetako irteera bat*. ELAren proposamen politikoa aurkeztu zuen. Bertan egungo abaguneari irteera justu bat lortzeko 24 neurri zehatz proposatzen ziren. Dokumentu horrek neurri feministak ere jasotzen zituen, baina, denbora aurrera joan ahala mugimendu eta praxis sindikal feministak erakutsitako esperientziatik neurri feministetan sakontzea izan da helburua.

Abagune honetan ELAK berebiziko garrantzia eman nahi dio krisitik ateratzeko irtenbide feministak plazaratzeari, batetik erabakiak baldintzatzeko eta, bestetik, indar kolektiboak eraikitzeko. Krisitik ateratzeko irakurketa eta proposamen feministetan jarraitu nahi izan da, esparru ekonomiko nagusietan nagusitzen den ikuspegi produktibista, merkantilizatua eta espekulatiboa alde batera utzita.

Irtenbide feminista batean sakondu nahi bada ezinbestekoa da oraingo politikak alboratzea. Horregatik, hainbat dira sindikatu bezala ELAren dokumentuan jasotzen diren proposamenak, hiru atal nagusitan banatuak: bizitzeko behar materialak betetzea, diru-sarrerak nahikoak eta etxebizitza eskubidea bermatuz; bizitza zein zaintza erdigunean kokatzea; eta arlo publikoa sendotzea.

Ez da lan erraza izango helburu horiek lortzea. Izan ere, krisi honetatik



ateratzeko gaur egun planteatzen ari diren neurriek 2008an jarraitu zen ibilbide neoliberalaren eredu berari erantzuten diotela ziurtatzen dute: austeritate-politikak, zerbitzu publikoen murrizketak fiskalitatea aldatzen ez den bitartean... Hain zuzen, milaka eta milaka lagunentzat ondorio lazarriak izan dituzten politikak: pobrezia eta prekarietatea gero eta feminizatuagoak izango dira, genero-rolak indartuko dira eta indarkeria matxista, LGTBIfobikoak eta arrazista ere indartuko dira, denboraren, lanaren eta aberastasunaren banaketa bidegabeagoa egingo da...

## Nola lortu irtenbide feminista?

Orain arteko betiko errezetek ez dute balio. Hala dio eskarmentuak. ELAK proposatzen dituen irtenbide guzti horiek lortzeko diru-sarrerak publikoak handitu behar dira, eta horrek

erreforma fiskala egitea eskatzen due ezinbestean. Aberastasuna modu bidezkoagoan banatzea bilatzen duen zerga-sistema batek eragin positibo zuzena izango luke emakumeen bizitzetan. Izan ere, sektore publikoari diru-sarrerak ematea eta aurrekontu sozial, feminista, ekologiko, parte-hartzaile eta, azken batean, bidezkoago bihurtzea lagungarria izango da aberastasunaren banaketa bidezkoagoa egiteko klase- eta genero-ikuspegitik begiratuta ere.

Eta, hori nola gauzatu? Aberastasun handien eta ondare-aberastasunaren gaineko zerga pixkanaka handituz, %1 eta % 10 arteko errekarju espezifiko baten bidez, edo Sozietateen gaineko Zergaren aitopenean %20ko errekarju berezi baten bidez, besteak beste. Borondate politiko kontua da, besterik ez. ■



## ELAk bat egiten du Euskaraldiaren bigarren edizioarekin

Azaroaren 20an Euskaraldiaren bigarren edizioa egingo da, euskaraz dakiten eta ulertzen duten lagunen hizkuntza ohiturak aldatzeko 2018an martxan jarritako ekimena. Bigarren edizio honetan ariketa kolektiboak 15 egun iraungo ditu: azaroaren 20tik abenduaren 4ra burutuko da, eta berrikuntza batekin dator: norbanako bezala parte hartzeko aukeraz gain –aurreko aldian bezala *Ahobizi* (\*1) edo *Belarriprest* (\*2) gisan–, entitate moduan parte hartzeko aukera ere izango da **arigune** izendatutako taldeen bidez.

Ariguneek, edo euskaraz aritzeko guneek, euskaraz hitz egiteko aukera bermatu beharko duten guneak dira. Talde hauetan parte hartuko duten langileek ahobizi eta belarriprest modura jardungo dute Euskaraldiak iraungo duen 15 egunetan, baina ariketa modu kolektiboan gauzatuko da ariguneetan. Hala, bi motako ariguneak bereiztuko dira:

- **Barne-ariguneak:** Kide guztiek gutxienez euskara ulertzen duten taldeak dira. Ariguneetako kideek euren hizkuntza-ohiturak aldatzeko aurrera pausoak emango dituzte, eta taldeko kide bakoitzak erabakiko du ahobizi edo belarriprest moduan parte hartu.
- **Kanpo-ariguneak:** Sindikatuan herritarrekin harreman-espazioetan dauden pertsonak osatzen dute kanpo arigunea, uneoro belarriprest edo ahobizi bat egongo dela bermatzen bada; hau da, herritarrek uneoro euskaraz artatuak izateko bermea badute.

ELAk ere parte hartuko du Euskaraldiaren bigarren aldi honetan, eta dei egiten die sindikatuko militante guztiei ekimen honetan izena emateko.

(\*1) **Ahobizi**-ek Euskaraldia dirauen bitartean, euskara ulertzen duten pertsona guztiekin euskaraz egiteko konpromisoa hartuko dute.

(\*2) **Belarriprest**-ek euskara behintzat ulertzen duten parte hartzaileak dira, eta eurekin euskaraz aritu nahi duen orori horretarako bide emango diete.



## Fallece Javier Naveda, responsable de ELA en la Administración Autónoma

El 31 de agosto falleció Javier Naveda, liberado de ELA en la Administración Autónoma. Naveda se liberó en 1986, y desde el principio tuvo un papel muy activo en la sección sindical de la Autónoma. Un trabajo militante constante que las y los trabajadores refrendaron en los magníficos resultados obtenidos en las diversas elecciones sindicales. Naveda asumió diversas responsabilidades dentro del sindicato durante su actividad sindical: las movilizaciones de Justicia en 1997, la gestión de las transferencias, liderar el trabajo organizativo en Lakua, las interminables luchas en Lanbide desde sus orígenes....

En 2017 dejó la liberación en la Administración Autónoma para desempeñar otras responsabilidades en Gizalan, federación de servicios públicos. Este 2019 fue en las listas electorales de Lanbide, y la plantilla volvió a elegirle delegado sindical. Esa fue la última aportación de Javi Naveda al sindicato tras una vida entregada a defender a la clase trabajadora. Goian bego.

Besteak beste, %9,6ko igoera, azpikontraten subrogazioa eta lan erreformaren aurkako blindajea jasotzen ditu akordiorako proposamenak

# “Gipuzkoako metalean akordio historikoa lortzeko aukera dago”



Urriaren 2an ELAk Gipuzkoako metalean dituen ordezkariak agerraldi publikoa egin zuten. Bertan azaldu zuten, ELA prest dago sektoreko langileen lan baldintzak arautuko dituen herrialdeko hitzarmena sinatzeko. Izan ere, **Uri Idigoras**en ustez, akordio proposamena bikaina da.

“Proposamena oso ona da. Hobekuntza nabarmenak jasotzen ditu: %9,6ko soldata-igoerak, kolektibo garrantzitsuentzako subrogazioa eta lan-erreformen aurrean blindajeak jasotzen ditu, besteak beste”.

ELAk ordezkariaren %48,76a du. Horregatik gutxienez beste sindikatu baten babesa beharrezkoa da gehiengo osoa izateko. “Hitzarmena ez adostea albiste txarra da milaka metalurgikorentzat. Horregatik atsekabez hartu genuen urriaren 3ko bileran gainontzeko sindikatuek proposamenari oniritzia eman ez izana. Adegik bileran azaldu zuten gehiengorik ez zegoenez eskaintza erretiratzen zuela. ELAtik erabaki horren aurka gaude”.

Akordiorako proposamenean jasotzen zenaren garrantzia azpimarratzen du Idigorasek. “Egungo egoeran, langileek hamarkada bateko aurrerapena ekarriko duen hitzarmen bat behar dute, bai eskubideei dagokienez, bai soldatei dagokienez. Ezin dugu aukera hau pasatzen utzi”.

## Las 10 mejoras más importantes recogidas en la propuesta de acuerdo del Metal de Gipuzkoa:

1. **Incrementos salariales** del 8,8% hasta 2019 en las tablas salariales (también en dietas, viajes, etcétera) y del 0,8% en 2020 (en total, un 9,6%). Para 2021 y 2022, se garantiza el IPC para todas las empresas del sector (no devolución si el IPC es negativo).
2. Cláusula de **inaplicación** (blindaje anti-reforma laboral).
3. **Ultractividad indefinida** (hasta ahora, el convenio no contenía ultractividad alguna).
4. **Subrogación** para las **personas subcontratadas** en mantenimiento, almacén y logística, limpieza industrial y instalaciones telefónicas. Da estabilidad laboral a miles de trabajadores/as fuera de la empresa principal.
5. **Contratación por ETT, máximo un año** (ese periodo y el realizado con contratos eventuales se reconoce como antigüedad).
6. **Igualdad**. Las empresas deberán aportar más información que la obligatoria por ley y con plazos obligatorios.
7. **Licencias**. Se elimina la necesidad de convivencia para disfrutarla.
8. **Flexibilidad**. El preaviso pasa de 3 a 5 días.
9. **Se modifica el art.49**, las Modificaciones colectivas de salario solo se podrán aplicar mediante acuerdo.
10. **Prioridad aplicativa** del convenio de Gipuzkoa frente al estatal.

## Siemens Gamesa: deslokalizazioaren aurka, antolaketa eta borroka

> Puy Ramírez

Ekainak 30. Nafarroako Gobernuak bilera baterako deia egin die Siemens Gamesak Agoitzen zuen lantokiaren langileen ordezkariei. Manu Ayerdi kontseilariarekin bilduta zeudela piztu zen albistea: Siemens Gamesak lantegia itxiko zuela iragarri zuen. Alde batetik, sinesgaiztasuna. Bi aste lehenago gerenteak bilera formal batean bermatu zien 2021eko irailera arte lan-karga zegoela. Bestalde, haserre nabarmena; izan ere, multinazionalak Agoitzen duen lantegiak 10 urte ditu, erreforma txiki batekin beste pala batzuk egiteko egokitu zitekeen eta 13 milioi euro baino gehiagoko diru publikoa inbertitu dute bertan. Iragarpena kolpe gogorra izan zen langileentzat eta Agoitzeko herri osoarentzat, langabeziak eta despulazioak zigortutako lurraldea.

Enpresak unerik txarrena aukeratu zuen gainera: uda hasierarekin bat eta mundu mailako pandemia baten erdian eman zuten erabakia. Langileek, ordea, argi izan zuten hasieratik: deslokalizazioaren aurrean, antolaketa eta borroka lanpostuak defendatzeko.

Egun horretatik aurrera ez ziren gelditu. Auto karabana bat antolatu zuten, lantegitik abiatu eta Iruñerria osoa zeharkatu zuena, enpleguaren aldeko aldarrikapenari bozgorailua jarritz. Manifestazioak deitu zituzten Iruñean eta Agoitzen, eta milaka lagun bertaratu ziren. Lantegia Nafarroako Parlamentuaren egoitzatik bereizten dituen ia 28 kilometroak oinez egin zituzten, klase politikoari deslokalizazio horren aurka inplikazioa eskatzeko. Batzarrak egin zituzten, lantegiaren barruan eta kanpoan, elkarretaratzek, bilerak... Guztia lantegia irekita mantentzeko eta ia 250 familiari etorkizuna bermatzeko. Nafarroako gizarteak orokorrean eta Agoitz inguruko bizilagunek, bereziki, langileekin bat egin zuten eta egun gutxi batzuetan 18.000 pertsonak baino gehiagok eman zuten itxieraren aurkako sinadura.

Protestaren intentsitatea puntu bat gehiago igo zen uztailaren 30ean. Egun horretan, langileen ordezkaritza batek, batzordearekin batera, San Lorentzo eliza mitikoan sartzea erabaki zuen. Beste lan-gatazka batzuen lekuko izan den basilika izan zen, oraingoan, protestaren egoitza. 24 orduko itxialdia eta baraualdia, helburua lortzeko: enplegua mantentzea.

Zailtasun guztiekin eta pandemia baten erdian, ez dute atzerapausorik eman lanpostuen defentsan. Ordu asko izan dira. Barre eta negar egin dute maskaren atzean, baina batez ere koherenteak izan dira euren helburuan. Eraitza ez da izan gustatuko litzaiekeena, baina lasaitasunez esan dezakete egin behar zutena egin zutela.

Irudian Siemens Gamesako langileak Iruñako San Lorentzo elizan egindako itxialdian



### ELA denuncia la persecución política del Estado español contra el president Torra

ELA denuncia la persecución política contra Quim Torra y expresa toda su solidaridad con el presidente catalán, inhabilitado por el Tribunal Supremo, lo que supone un ataque inaceptable contra la libertad de expresión.

ELA siempre ha destacado la determinación política de los dirigentes catalanes, así como la movilización social en favor del derecho a decidir, al tiempo que denuncia la política represiva del Gobierno español y exige la libertad de los líderes de un proceso democrático que se está llevando a cabo desde Catalunya para poder elegir libre y democráticamente su futuro.

### ELAk bat egin zuten irailaren 19an Iparraldean euskal presoen eskubideen aldeko mobilizazioekin

Bakegileek bultzatuta, irailaren 19an mobilizazio ugari egin ziren Ipar Euskal Herrian euskal presoen eskubideen alde. ELAk bat egin zuten Bakegileen ekimen berri honekin; izan ere, mobilizazioan euskal gatazka politikoa konpontzeko prozesuaren fase berri hau blokeatuta dagoela salatu nahi izan zen, Frantziako fiskaltza egungo espetxe politika aldatzeko oztopoak jartzen ari delako.

Baianan egin zen mobilizazio nagusiaren amaieran Bakegileek azpimarratu zuten, presoak Euskal Herriratzeko garaia da. "Gatazka ebazpen guztietan egon dira formulak presoak denbora luzez kartzelan egon ez daitezten, behin bakea lortuta".



-¿Y tú por qué haces huelga?  
-¿Yo? Para que tú cobres lo mismo que yo.

### Héctor Peñalver

Responsable de Industria eta Eraikuntza en Navarra

**E**l 16 de febrero de 2019 comenzó una huelga en **Icer Rail** de Iruña. Durante 18 meses se realizaron 183 días de huelga. Este septiembre, los y las huelguistas han decidido parar sin haber conseguido todos los objetivos que nos propusimos en un inicio. Pero no nos venimos abajo, estamos mejor que hace 18 meses. Cobramos más y tenemos más derechos. Nosotros y quienes no hacen huelga, pero eso es solidaridad cuando las direcciones empresariales imponen la precariedad a base de explotación, cuando imponen su beneficio sobre nuestra salud, cuando aprietan con excesivas cargas de trabajo, cuando sancionan por exigir mejoras, cuando despiden aleatoriamente para que la gente no proteste, para escarmentar...

Pero siempre hay gente valiente, que no agacha la cabeza ante las injusticias, que se revela ante la precariedad. Los y las huelguistas de Icer han sido, son y serán ejemplo de solidaridad de clase frente al individualismo al que nos aboca el sistema.

**No ha sido un camino fácil.** Desde antes de las elecciones sindicales la dirección tomó partido y ha apoyó a UGT. Ha tratado de fortalecer su sección sindical y ha contratado a través de la *bolsa de empleo* de ese

sindicato. A cambio, UGT ha firmado todo lo que la dirección le ha puesto delante, aunque ello conllevará empeorar las condiciones laborales. Ha apoyado la eliminación de 20 minutos de descanso impuesto por Salud Laboral por las duras condiciones laborales en la planta. Y ha callado ante los despidos injustos de varios compañeros.

**En 2019 Icer Rail obtuvo 9 millones de beneficio** y repartió a los accionistas 11 millones de euros (con una subvención de 800.000 euros de dinero público en los últimos años). El trabajo en la empresa es manual, con mucho peso, repetitivo, con productos químicos y excesiva carga de trabajo. Todo esto hace que el riesgo de sufrir lesiones musculoesqueléticas sea altísimo y las condiciones laborales muy duras. En la negociación del convenio en 2018 los entonces representantes de UGT rompieron las negociaciones ante las excesivas presiones de la dirección. En octubre de ese año, sin embargo, todo cambió. Una reunión entre la dirección de UGT y responsables de la empresa hizo que el sindicato desautorizase a sus delegados, iniciase trámite de expulsión para acabar firmando un acuerdo con la dirección, para la dirección y contra la plantilla.

En diciembre de 2018 hubo elecciones sindicales y la empresa

hizo todo lo que estuvo en su mano para beneficiar la candidatura de UGT. El resultado fue muy ajustado, 5 representantes para UGT y 4 para ELA. En enero de 2019, la empresa impuso una modificación para aplicar un quinto turno (que supone trabajar en sábados y domingos) que no fue apoyada por ningún miembro del comité, y comenzaron las protestas en Producción. Lamentablemente, UGT volvió a salir al rescate de la dirección para desactivar las protestas y acabó firmando el nuevo convenio. De nuevo un acuerdo al servicio de los intereses de la empresa.

Sin embargo, ese acuerdo no sirvió para contrarrestar el malestar de la plantilla, que ha secundado una huelga durante más de 18 meses, una pelea sostenida en el tiempo para lo que ha sido imprescindible la caja de resistencia de ELA. Por desgracia, la respuesta de Icer ha sido, además de negarse a negociar, amedrentar a las huelguistas imponiendo más de 12 sanciones y 3 despidos. Un ejercicio de vulneración sindical que ya hemos judicializado, ya que prácticamente todas las personas sancionadas o despedidas son afiliadas a ELA.

La **falta de implicación por parte del Gobierno de Navarra** ha sido lamentable. El Departamento de Trabajo, con el consejero Manu Ayerdi a la cabeza, conoce lo que ha sucedido y su respuesta ante nuestras peticiones de reunión ha sido reunirse con la empresa y con UGT, retrasando nuestra reunión cuatro meses. El mismo caso que nos ha hecho Inspección de Trabajo. Todas las denuncias realizadas por ELA han tenido un retraso inexplicable, llegando a tener 3 inspectores diferentes con el mismo resultado. El Departamento de Trabajo y la Inspección de Trabajo son dos entes públicos y supuestamente imparciales, pero en este caso se han posicionado claramente con la dirección.

Muchos de los temas pendientes en Icer Rail se decidirán judicialmente. Y después de esos juicios, entonces sí, Ayerdi nos tendrá que oír. ■



# PILOTA BORROKAN

**A**skotan ikusi ditugu frontoian edo telebistan. Gazteak dira, goi mailako kirolariak. Eta langileak. Nazkatuta dauden langileak. Baiko Kirola enpresako pilotariez mintzo gara. Euren egoera asko aldatzen ari da egunetik egunera. Horregatik, antolatzea erabaki dute. Irailaren 16an Tolosako Beotibar pilotalekuan eman zuten euren egoeraren berri lehenengoz jendaurrean. Euren eskaerei jaramonik egiten ez zietela ikusirik, urrats berriak iragarri dituzte. Horregatik, urrian hamabi greba egun egingo dituzte.

Ez da erabaki erraza izan. Euren kirola asko maite dute. Pilotatik bizitzeko aukera izatea sekulakoa dela onartzen dute, eta jakitun dira askok nahiko luketela euren tokia hartzea. Baina horrek ez du esan nahi maite duten hori egitearen truke edozer irensteko prest daudenik. Ez daude prest mehatxuak jasateko, kaleratzeak onartzeko, enpresaren informazio falta eta gardentasun ekonomiko falta salatzen dute... Euren lan eta bizi baldintzak arautuko dituen hitzarmen bat nahi dute, edozein langilek bezala.

Akordiorako borondate argia erakutsi dute makina bat aldiz. Elkarrizketa zintzo eta gardena nahi dute, mehatxurik gabe. Greba deialdiaren aurkezpenean argi utzi zuten. "Edozein enpresatan gertatzen den bezala, gure betebeharrak gogoz eta modu onean betetzeko prest gauden langileak gara; baina langileak bezala, eskubideak ere badauzkagu, eta orain eskubide horiek arrisku larrian ikusten ditugu".

Pilota borrokan dago. ■



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129