

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Abendua-Urtarrila 2020 Diciembre-Enero | Nº 239 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Zaintza publikoa BAI, negozioa EZ

El 17 de noviembre miles de trabajadoras secundaron la huelga por un sistema público en el sector de los cuidados profesionales



De la convivencia a la erradicación

Ha llegado la hora de realizar un profundo cambio de estrategia frente a la Covid-19. El mantra de combinar protección de la salud con el mantenimiento de la economía no ha conseguido ni lo uno, ni lo otro ▶

> Gorka Quevedo

Los datos sobre la incidencia de la Covid-19 nos muestran las gravísimas consecuencias que está teniendo la pandemia. Y eso que los datos oficiales no muestran toda la realidad. La estrategia basada en el mantra de combinar la protección de la salud con el mantenimiento de la economía no ha conseguido ni lo uno, ni lo otro. Los niveles de contagio son muy elevados y, además, se ha producido un importante aumento del desempleo, que no ha sido mayor porque los ERTE están paliando en parte la situación.

La segunda ola que estamos viviendo va a repercutir en una ralentización o paralización de la actividad en múltiples sectores, que se va a agravar y alargar en el tiempo. Esto va a suponer un aumento de la desigualdad y de las situaciones de pobreza y exclusión social. Pese a la gravedad de la situación la respuesta de las instituciones no está siendo la que exige esta situación. Ni de lejos.

Pello Igeregi, responsable de salud laboral y negociación colectiva,



recalca que desde el principio de la pandemia ELA marcó una posición exigente que ponía la vida en el centro. “Desde el comienzo de esta crisis hemos denunciado que los poderes públicos estaban tomando sus decisiones mirando más a los intereses cortoplacistas del empresariado empeinado en mantener determinados centros de trabajo abiertos que a la salud

de las personas. Nuestra propuesta también respondía a una lógica económica; solo asegurando la salud de la población y con la pandemia controlada seremos capaces de tener una actividad económica más normalizada y continuada”.

Es evidente que hay que exigir a la población un comportamiento acorde a la gravedad de las situación.



Sin embargo, Igeregi considera que la estrategia de aludir a la responsabilidad individual pretende también eludir la responsabilidad tanto de las instituciones como de la patronal. “Tras iniciar la desescalada la actuación de las instituciones se ha centrado en gran medida en realizar recomendaciones y apelar a la responsabilidad individual. Da la impresión de que tras esas recomendaciones se ocultaba la voluntad de eludir responsabilidades políticas ante la falta de actuaciones y medidas concretas. También le ha servido a la patronal para eludir la responsabilidad de las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones de preservar la salud de sus trabajadores y trabajadoras”.

Zerbitzu publikoak
indartzeko unea da;
sektore eta pertsona
kaltetuei babes sozial
zabala emateko unea;
laneko segurtasuna
benetan bermatzeko
unea

Medidas insuficientes y tardías

El responsable de salud laboral de ELA considera un error el mensaje político de que había que convivir con el virus. “Ha quedado en evidencia que para controlar la economía primero hay que controlar al virus. Con la desescalada se siguió la estrategia de convivir con el virus en lugar de su erradicación. Esa estrategia no ha dado resultado. En cambio, la experiencia de Asia y Oceanía ha demostrado ser mucho más correcta, donde han apostado por erradicar el virus. Quienes han practicado la estrategia de convivencia con el virus lo hacían bajo la hipótesis de que el sistema sanitario no iba a ser desbordado. Se ha visto que esto no ha sido así”.



EGOERA ARINTZEKO NEURRI EKONOMIKO ETA SOZIALAK

- Langabe guztiek prestazioren bat jasotzeko eskubidea izan behar dute. Gaur hortik oso urrun gaude, eta krisiaren larritasunak nabarmendu digu premia hori are handiagoa dela.
- Kalterik handiena jasaten ari diren sektore ekonomikoak lagundu, galerak konpentsatzeko mekanismoen bidez; hauek ezin dira soilik sinbolikoak izan. Sistemak ezarri alokairuen ordaina salbuetsi edo murrizteko. Adibidez, Alemanian salmentan izandako galeraren %75eraino itzuliko zaie krisiak eta murrizketek gehien erasandako enpresei.
- Galarazi etxegabeteak eta hornikuntzaren etenak bizileku alternatiborik ez duten pertsona kalteberen kasuan.
- Berton ERTEak osatzeko sistema ezarri eragindako pertsona guztientzat.
- Positiboa eman edota konfinatuta daudenak zaintzeko eskubidea finkatu; honekin lotuta laguntza ekonomiko bat ematea.

Igeregi considera prioritario que las decisiones se tomen en función de los consensos existentes en la comunidad científica. “Los acontecimientos muestran que la estrategia más adecuada para preservar la salud –y lo que se ha venido a denominar la economía– es la de erradicar el virus, no la de convivir con el virus. Deberíamos haber aprendido que hay que actuar de manera fuerte y temprana: dotarnos de una gran capacidad de detección y seguimiento, y adoptar estrictas restricciones con un número bajo de casos”.

Neurri guzti hauek aurrekontuak gehitzea dakarte. Hau egingarri izateko sarrera publikoak hedatu behar dira. Zergak asko igo behar zaizkie enpresen etekinei, ondareei, kapitalei eta errenta altuei

ELA comparte la necesidad de adoptar fuertes medidas restrictivas, que deben ir acompañadas de decisiones que permitan salvaguardar la salud de las y los trabajadores, así como paliar las consecuencias económicas de la situación que ya estamos viviendo. “Para ello es necesario tomar medidas preventivas para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras y de la población en general, reforzar la respuesta del sistema sanitario y socio-sanitario y adoptar medidas económicas y sociales para paliar la situación”.

“Todas estas medidas suponen un aumento presupuestario. Para que sea factible es necesario un incremento de los ingresos públicos. Es urgente abordar una reforma fiscal a través de un importante aumento de los impuestos sobre los beneficios de las empresas, el patrimonio, el capital y las rentas altas”. ■



ES URGENTE ACTUAR EN LA HOSTELERÍA

El Gobierno Vasco anunció el 5 de noviembre medidas respecto al sector de la hostelería que implican el cese de la actividad. Este sector emplea en torno a 60.000 personas; si no se toman medidas, la decisión adoptada puede acarrear gravísimas consecuencias en términos de empleo y de continuidad de la actividad de muchos establecimientos hosteleros.

La pregunta es: ¿cómo hemos llegado a esta situación? Pello Igeregi lo tiene claro: por la falta de planificación y de estrategia del Gobierno Vasco. “Se improvisan medidas sobre la marcha, se va por detrás de los acontecimientos, cuando desde diferentes ámbitos veníamos reclamando la necesidad de un plan y una estrategia para abordar una complicada situación que ya venía siendo anunciada por los expertos”.

El responsable de negociación colectiva destaca que es urgente impulsar medidas. “Nos preocupa la situación del empleo, una situación que se va a recrudecer en el momento en que acaben los efectos de los ERTE. ELA propuso al consejero de Turismo y Comercio medidas para paliar esta situación, entre otras, en relación a los precios de los alquileres de los locales de negocio, ya que si la actividad no se puede prestar ello debe necesariamente conllevar una rebaja en el precio del alquiler, y esta es una cuestión que se debe regular con carácter general. Tenemos el ejemplo de Alemania, que plantea reembolsar hasta el 75% de las pérdidas en ventas a empresas que se han visto particularmente afectadas por crisis y las restricciones”.

Son miles las y los trabajadores del sector que se encuentran en situación de ERTE. “Se deben articular medidas para complementar hasta el 100% las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras junto a las cotizaciones sociales, ayudas que deberá compensar el sector hostelero con posterioridad mediante un aumento de las contribuciones fiscales sobre los beneficios”.



Sanidad: 'fakes' y datos

Mikel Noval

ELA admite que ningún sistema sanitario de la Unión Europea estaba preparado para afrontar con eficacia los retos del Covid-19, pero eso no quita para que se pueda concluir, con bastante claridad, que los problemas estructurales de Osakidetza o de Osasunbidea eran ya muy graves antes de la pandemia. Iñigo Urkullu, en una de sus frases *fake*, dijo recientemente: "No va a haber recortes, igual que no los ha habido hasta ahora". Esa afirmación es, en sí misma, una gran incoherencia. Porque recortes ha habido, y muchos. Así que realmente lo que anuncia es que vienen nuevos recortes.

Un reciente informe de ELA muestra cómo en los últimos 10 años los presupuestos destinados a salud por el Gobierno Vasco han sufrido importantes recortes. Por ejemplo, en 2015 se dedicaron 120 millones de euros menos a ese departamento que en 2010, así que algún recorte sí ha habido. La crisis de 2008 se saldó, como sabemos, dando prioridad al pago de la deuda a costa de las partidas sociales, y la sanidad también se vio afectada.

Cuando se compara el esfuerzo presupuestario que se hace por parte de los gobiernos en sanidad (al igual que en cualquier otra materia), la comparación se hace teniendo en cuenta qué parte de la riqueza que se genera en un territorio se destina a gasto público en salud. Si tomamos ese ratio como referencia podemos sacar dos conclusiones:

- La sanidad vasca recibe mucho menos recursos que la media europea. Para llegar al 7% del PIB, que es la media

europea, habría que aumentar el gasto del Gobierno Vasco en salud un 40%, más de 1.800 millones. En Navarra, el gasto en relación al PIB ha pasado del 5,6% al 5,2%. Dicho de otra forma, en 2020 se se deberían destinar 90,1 millones de euros más a salud para igualar la participación en el PIB de 2010.

- Y la segunda conclusión es que se ha pasado de financiar la sanidad pública con el 5,3% de la riqueza en 2010 al 4,8% en 2020. Por tanto, es evidente que se ha recortado, y mucho, el esfuerzo presupuestario hecho por parte del Gobierno Vasco, a pesar de que ya estábamos muy por detrás de la media europea.

O sea, hay recortes y cada vez estamos más lejos de la media europea.

Si analizamos el capítulo del personal sanitario, también estamos muy por debajo de las medias europeas, con mucho menos personal de enfermería o personal médico por cada 1.000 habitantes. Para hacernos a la idea, para alcanzar esa media, en la CAPV habría que aumentar el personal de

enfermería un 30% y el personal médico un 62%.

Y qué decir de las condiciones de trabajo. La precariedad es la norma general. Osakidetza es la empresa vasca que más contratos temporales firma a lo largo del año. El 40% de la plantilla es temporal, y el 17% trabaja a tiempo parcial. Es decir, poco personal y la mayor parte en precario. Y a pesar de todo el sistema se mantiene gracias a la aportación diaria de las personas de los distintos estamentos que trabajan en la sanidad pública.

Poco más que decir queda. Solo una cosita más. Por favor, que cuando oímos a nuestros responsables políticos diciendo que en los presupuestos hacen un esfuerzo terrible para que sigamos teniendo la mejor sanidad del mundo nos acordemos de que eso es, también, una *fake*. Es imposible tener la mejor sanidad del mundo con uno de los presupuestos más bajos de Europa. Y desde luego, esfuerzo, lo que se dice esfuerzo, el que obligan a hacer a la plantilla de Osakidetza, por su decisión política de estar a la cola europea en recursos públicos a la sanidad. Y es que las *fakes* no están solo en las redes sociales. ■



“Covid-19ak indarkeria matxista azaleratu eta areagotu du”

Prekarizatutako eta feminizatutako sektoreetako emakumeek pairatzen duten indarkeria instituzionala salatu zuen ELAk Indarkeria Matxistaren Aurkako Nazioarteko egunean

> Nagore Uriarte

Covid-19ak sortutako krisiak lehendik ere prekarizatutako eta feminizatutako sektoreetan emakume askok erakunde publikoen aldetik pairatzen zuten indarkeria utzi du agerian. Hala salatu zuen ELAk Azaroaren 25ean, Indarkeria Matxistaren Aurkako Nazioarteko egunean. Egun horren baitan sindikatuak antolatutako solasaldian, ELAko berdintasun alorreko Jone Bengoetxea eta Nahia Fernández izan ziren, Argitan, Emakumearen Aholku Zentroko kide Mireia Saizekin batera.

Jone Bengoetxea azaldu bezala, lan munduan ere bada indarkeria matxista, zehazki biolentzia instituzionala, pandemiak azaleratu duen bezala, nahiz eta indarkeria sotilagoa eta atzematen zailagoa izan.

Gogorarazi zuenez, lanaren banaketa sexuala indartu egin da Covid-19 garaian eta sektore prekarizatu eta feminizatutako emakumeak izan dira kaltetuenak. Izan ere, pandemiaren lehen olatuan langile asko (osasungintzakoak, zahar-etxeetakoak, etxez-etxeakoak, etxe eta zaintza-langileak, garbitzaileak...) oinarrizko zerbitzuetako langile izendatu zituzten, dekretuz. Langileak lantokietara joan ziren orduan, euren bizitzak ere arriskuan jarri.

Orain, ordea, ezinbestekotzat jo ziren emakumeak berriz ere ikusezin



izatera bueltatu direla salatu zuen Bengoetxeak. “Hartatik ez da ezer geratu, ezta txaloak ere, murrizketak eta kaleratzeak besterik ez”, kexu da.

Bat dator **Mireia Saiz**, Argitaneko kidea. “Pandemia garaian indarkeria, prekaritatea eta pobrezia handitu dira, eta horrek lehendik ere baliabide falta zeukaten emakumeak kolpatu ditu batez ere”. Horrek oso ondorio latzak ekarri dituela gogorarazi zuen: pobrezia, bazterketa soziala, prekaritatea eta indarkeria matxistatik alde egiteko ezintasuna.

Datuak ditu lagun. Konfinamenduaren lehen hiru asteetan, Argitanek jaso zituen deiak %140 igo ziren aurreko urteko epe berarekin alderatuta, hau da, bikoitza baino gehiago. Ia dei guztiak berrogeialdiagatik indarkeria matxista eta arazo ekonomikoak pairatzen ari ziren emakumeenak izan ziren.

Konfinamenduaren lehen zazpi asteetan indarkeria matxista sufritzen ari ziren emakumeen deiak 2019ko lehen bost asteetako beste izan ziren. Beste modu batera esanda, hilabete eta erdian, 30 kasu atzeman ziren.

Erakundeen utzikeria, agerian

Larritasunaren aurrean, erakunde publikoek beste alde batera begiratu izana salatu zuten. Saizek gogorarazi zuenez, alarma egoeraren dekretuak indarkeria matxistaren biktimei atenditzeko zerbitzua oinarrizko zerbitzua zela ezarri bazuen ere, praktikan baliabide gehiago eskaini ordez, murrizketak egin zituzten zerbitzuan.

Badu adibiderik. Argitanek jasotzen dituen deiak eta abisuak erakunde publikoetako zerbitzuetara bideratu beharrean, (zerbitzu juridiko publikoetara, arreta psikologikora,





Ezker eskuin, Jone Bengoetxea, Mireia Saiz eta Naia Fernández, Azaroaren 25a dela-eta eman zuten hitzaldiaren ostean

harrera etxeetara, 24 orduko epaitegietara...), erakunde publikoek eurek deribatu izan dituzte biktimen deiak Argitanera, hau da, instituzio publikoek proiektu militante baten gainean utzi dute pandemia betean indarkeria matxistaren biktimak atenditzeko erantzukizuna, baliabide publikoak eskaini beharrean. Hala, 016ko deiak edo Osakidetzak jasotako deiak Argitanera bideratu izan dituzte.

Bat dator Bengoetxea, lan munduan ere erakunde publikoen utzikeria eta indarkeria pairatzen dutela argudiatuta. Bere ustez, gutxienezko justizia sozial eta feminista exijitzeko unea heldu da, langileek erreparazio emozionala merezi dutela argudiatuta.

Egoera ez da batere erraza. Argitanek luzatutako datuen arabera, Espainiar estatuan batez beste, 11 urte eta 7 hilabete behar izaten dituzte indarkeria matxistaren biktimek laguntza eskatzeko (Iturria: *Estudio*

sobre el tiempo que tardan las mujeres víctimas de violencia de género en verbalizar su situación). "Errealitatea zifra horiek baino gordinagoa da, emakume asko ez direlako estatistiketan sartzen", gaineratu zuen.

El Covid-19 ha puesto de manifiesto la violencia institucional que sufrían las mujeres de sectores precarizados y feminizados; ha emergido y aumenta la violencia machista

Horren aurrean, zer egin dezake ELAk? Bada galdera horri erantzuten saiatu zen **Nahia Fernández** ELAko genero ataleko kidea. Azaldu zuenez, negoziazio kolektibo

feministari ekiteko unea da, hau da, emakumeen behar praktiko eta interes estrategikok negoziazio kolektiboaren muinera ekartzeko garaia. "Emakumeon lan-baldintzak eta bizi-baldintzak hobetzea indarkeria matxistaren aurkako defentsa-mekanismo argia da".

Eta ELA, hitzez haratago, horretan ari dela dio irmo. "Ari gara, berdintasun plan hutsalak sinatzen ez ditugunean, ari gara, sexu jazarpenaren gaia mahai gainean jartzen dugunean, edota sektore feminizatuetan lan baldintzak duintzeko prozesu eta gatazkak abiatzen ditugunean". Horren adibide da azaroaren 17an sindikatuak deitutako zaintza esparruko greba.

Bide horretan, sindikalismoa emakumeentzako boteretze tresna izan daitekeela sinetsita dago, behar indibidualak eta interes kolektiboak artikulatuz, jendartearen zein bizitza pertsonalaren eraldaketa eragiten dutelako. ■



80 GAIXO BAINO GEHIAGO EGUNEAN

ELAk Osasunbideak eta Osakidetzak pandemia baino lehen ere bazituzten arazo estrukturalak iraultzeko neurri sorta aurkeztu du

> Gorka Quevedo

Covid-19ak sortutako pandemiak agerian utzi ditu osasun sistema publikoaren gabeziak, baina arazoa ez da gaurkoa, aspalditik dator. ELAk Osakidetzaren eta Osasunbidearen egoeraren inguruan berriki atera duen txostenak agerian uzten du bertako arazo estrukturalak pandemiaren aurrekoak direla. Osasungintzara bideratzen diren baliabide publikoak eta bertako langileen egoerak okerrera egin dute nabarmen azken hamarkadan.

Osasun publikoa amildegiaren ertzean dago Hego Euskal Herrian. Nabardurak nabardura, egoera berdintsua da bai Euskal Autonomia Erkidegoan eta bai Nafarroan.

Esther Saavedra ELAk Osakidetzan duen arduraduna da. "Osakidetzak ez da jada garai batean izan zena. Ahuldu eta zerbitzuak okerrera egin du". Datuei erreparatu besterik ez dago. "2010. urtean osasunera bideratzen zen kopuru bera bideratuko balitz, aurtun Osakidetzak 434 milioi euro gehiago izango lituzte. Eta, hamarkada honetan populazioa handitu egin den arren, ohe kopurua jaitxi egin da. 2020an duela hamar urte baina 374 ohe gutxiago daude".

El colapso en el que se encuentran Osasunbidea y Osakidetzak son consecuencia de los problemas estructurales previos a la pandemia, pero la Covid-19 los ha agravado

Baliabideak gero eta urriagoak dira, eta langileak gero eta okerrago daude. "Ezin da zerbitzu ona eman lan baldintzak onak ez badira. Eta Osakidetzan okerrera goaz. Bertako egoitza batetara bazoaz jakin egongo diren 10 langiletik 4 behin-behinekoak direla. Lan-kargak, berriz, izugarriak



dira. Badira lehen arretan egunean 80 gaixotik gora artatzen dituzten medikuak”.

Egoera iraultzeko baliabide gehiago behar dira. “Europarrak garela diote, baina osasun publikora bideratzen den kopuruari erreparatuta hori ez da nabari. Europako batz-besteke inbertsioa berdintzeko 1.800 milioi euro bideratu beharko lirateke Osakidetza. Onartezina da osasun publikoaren defentsa ez izatea Jaurlaritzaren lehentasuna”.

Los recortes presupuestarios, el insuficiente número de camas y personal o la precarización de las condiciones de trabajo son algunos de los problemas

Osakidetza bezala, Osasunbidean ere egoera oso larria da. Hala azpimarratzen du bertako arduradun **Sonia Ontoriak**. “Nafarroako gastua BPGren arabera aztertzen bada, argi ikusten da BPGaren %5,6tik % 5,2ra jaitsi dela. Bestela esanda, 2020an 90,1 milioi euro gehiago bideratu beharko lirateke osasunerako, 2010eko BPGren partaidetza berdintzeko”. Inbertsio falta honek ondorio oso larriak ditu. “Oheak falta dira. Ekonomia Lankidetzak eta Garapenerako Antolakundea (ELGA) osatzen duten herrialdeen batez bestekoa berdintzeko ohe kopurua %30 handitu beharko litzateke Nafarroan”.

Osakidetza behin behinekotasuna izugarria da; Osasunbidean ere, berdintsu. “Langileen erdiek baino gehiagok aldi baterako kontratua dute (%52,2). Oso larria da tasa hain handia izatea zuzenean Nafarroako Gobernuaren menpe dagoen eremu batean. Horrez gain, 2011. urteaz geroztik, langile finkoen 6 lanpostutik bat suntsitu da”.



“Los contagios tienen origen laboral”

Esther Saavedra
Responsable de ELA en Osakidetza

¿Han pasado nueve meses desde la primera ola del Covid-19. ¿Cuál es la situación en Osakidetza?

El Departamento de Salud no ha puesto en marcha una planificación adecuada ni los refuerzos necesarios para afrontar con garantías los posibles rebotes. No se ha reforzado la sanidad pública. Las políticas no han cambiado ni en época de pandemia. Toda la planificación es exprimir a la plantilla y escatimar en el servicio sanitario. El criterio sigue siendo el del ahorro, tanto en recursos humanos como en recursos materiales. Las recetas, las mismas que en marzo: suspender o retrasar la asistencia de enfermedades distintas del Covid-19, con lo que implica en términos de salud para la ciudadanía; y seguir exprimiendo a un personal ya agotado al que de nuevo se le obliga a alargar sistemáticamente sus jornadas, renunciar a descansos y vacaciones, duplicar los turnos, soportar cargas de trabajo diarias insostenibles, etc.

El trabajo se multiplica, los medios humanos y materiales no.

La carga de trabajo y la presión es cada vez mayor. Como consecuencia, nuevamente, hemos llegado a una situación de colapso en la que es

imposible atender a toda la actividad asistencial. Se ha empezado, otra vez, a retrasar la atención habitual programada y no urgente de enfermedades distintas del Covid-19. Estos retrasos pueden tener graves consecuencias para la ciudadanía, y sin duda ponen de manifiesto que nuestro sistema sanitario, ante el rebrote actual, no dispone de recursos suficientes para atender las necesidades asistenciales y que ha habido una falta de planificación para poder dar una respuesta diferente a la que se dio en marzo.

Mientras tanto, continúan los recortes. La pandemia también está sirviendo de excusa para aplicar o mantener recortes. Algunos PACs –Zumarraga, Eibar, Elgoibar o Gasteiz...– se mantienen cerrados o se ha reducido su horario de atención

Tampoco se sustituyen las ausencias. Muchos médicos de Atención Primaria, por ejemplo, atienden a más de 80 pacientes en un día. A ello se le une la imposición de la atención telefónica que, en realidad, persigue que las y los profesionales asuman más carga de trabajo. No estamos ante una medida que tenga como objetivo preservar la salud pública.

Y nuevamente, hay problemas con el material de protección.

En la práctica, se escatiman mascarillas. Ello provoca que, nuevamente, se den brotes y contagios entre la plantilla. El brote del Hospital de Gorriz es un ejemplo muy ilustrativo. Osakidetza, sin embargo, niega la mayor y pretende que los contagios se producen fuera del trabajo o, en todo caso, en el rato del descanso, tomando café.

Es una postura absolutamente intolerable. El 80% de los más de 3.300 contagios diagnosticados se concentran en tres categorías: enfermería, facultativos/as y auxiliares de enfermería; sin duda, las categorías que más contacto directo tienen con el paciente. ¿Acaso esas categorías se contagian más fuera del trabajo? Es evidente que el contagio tiene origen laboral.



Un gran convenio que refrenda el trabajo de ELA en el Metal de Gipuzkoa

Diez años después los trabajadores y trabajadoras del Metal de Gipuzkoa recuperan un convenio que será una referencia para el resto de convenios del sector en Euskal Herria

> Landeia

Diez años después los más de 40.000 trabajadores y trabajadoras del metal de Gipuzkoa recuperan el convenio sectorial del Metal. Un nuevo convenio que tendrá tres años de vigencia (2020-2021-2022) y que es fruto de la organización, el rigor y la capacidad de lucha.

¿Cómo afecta el nuevo convenio a los trabajadores y trabajadoras? **Unai Martínez**, secretario general de la federación Industria eta Eraikuntza,

resume con ejemplos concretos las mejoras del nuevo convenio y su aplicación práctica en el día a día de quienes trabajan en el metal. Estas son las claves de este gran acuerdo.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Incremento salarial

¿Miren trabaja en una empresa donde hasta ahora se aplicaba el convenio del Metal del año 2011. ¿Qué incremento salarial tendrá?

Se tienen en cuenta los IPC acumulados desde los años 2011 al 2018, y al 31 de diciembre de 2019 las tablas salariales se incrementan un 8,8%. Este incremento será exclusivamente para las tablas del convenio provincial.

En el caso de **Miren**, su salario se debe incrementar un 9,6%. Si su categoría es la de Oficial Primera Administrativo su salario anual pasará de 25.354 euros a 27.788 euros, es decir, 2.434 euros más.

Los años 2021 y 2022 se incrementará el salario teniendo en cuenta el IPC estatal del año anterior. Si en algún año el IPC es negativo, **Miren** en ningún caso debería devolver cantidad alguna.

| Ander trabaja en una empresa que cuenta con convenio de empresa y que ha incrementado sus salarios los últimos años, estando por tanto encima de tablas. ¿Cómo le afectaría el convenio provincial?

Si en su negociación de empresa no ha llegado a ningún acuerdo, su incremento salarial será del 0,8%. Este incremento sería a partir del 1 de enero del 2020, por lo que desde esa fecha le correspondería cobrar atrasos.

Cláusulas contra las reformas laborales

| ¿Qué ocurre si la empresa donde trabajo Jose no quiere aplicar las condiciones del nuevo convenio?

El nuevo convenio del Metal de Gipuzkoa incorpora una cláusula por la cual el convenio debe ser aplicado en su totalidad. Solo se podrá acordar la inaplicación mediante acuerdo con las y los trabajadores.

| ¿Qué ocurre a partir del 31 de diciembre del 2022, que es cuando finaliza el convenio?

El convenio pasa a ser ultractivo; se mantendrá vigente hasta que se acuerde uno nuevo. Con esta nueva cláusula se garantiza el futuro del convenio.

| ¿Qué medidas recoge contra la estatalización de la negociación colectiva?

En los últimos años mediante diferentes leyes y con el apoyo de los sindicatos estatales se está impulsando la estatalización de las condiciones de trabajo. Estos planteamientos solo buscan empobrecernos a quienes trabajamos en Euskal Herria. Hemos incorporado una cláusula (disposición adicional novena)

que señala que el provincial tiene prioridad respecto del convenio estatal. Aun así sabemos que la ofensiva centralizadora va a continuar.

Estabilidad en el empleo

| Xabier trabaja desde hace 6 meses en una subcontrata, y trabaja su jornada completa para una importante empresa de Gipuzkoa. La empresa principal ha rescindido el contrato a la empresa de Xabier y ha contratado a una nueva empresa para hacer la misma labor. ¿Qué pasa con Xabier?

Se incorpora por primera vez el derecho a la subrogación. Afecta a los colectivos de mantenimiento, limpieza industrial, almacén, logística y la instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía y planta externa.

Quienes trabajan en una subcontrata en estas actividades realizando trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal tendrán derecho a subrogarse. Por lo tanto, **Xabier** tiene que ser contratado por la nueva empresa y continuar trabajando en la misma actividad.

Igualdad de género

| ¿Qué medidas hay para avanzar hacia la igualdad en el Metal de Gipuzkoa?

Tenemos mucho trabajo por delante para conseguir un sector sin discriminación de género. Incorporamos mejoras respecto de la ley de igualdad, para acordar planes de igualdad efectivos y con medidas concretas en las empresas.

ELAren militantziak lan bikaina egin du azken urteetan Gipuzkoako Metalean; modu antolatuan erantzun dute, langile-klasea pobretzea baino bilatu ez duten erreformen aurrean

Las empresas tendrán que aportar más información que la que determina el Estatuto de los Trabajadores respecto al número de personas de alta dirección, días de absentismo y titulación de la plantilla. La entrega de la documentación se tendrá que realizar 6 meses antes de la realización del plan de igualdad.

Por otra parte, se pondrá en marcha la Comisión de Igualdad que Adegí, LAB, CCOO y UGT incorporaron en el convenio 2007-2009 y que en 13 años no ha tenido actividad alguna. ■



En la imagen las y los representantes de ELA en la Mesa del Metal de Gipuzkoa: Patxi Zubizarreta, Iker Fernández, Igor Ferreira, Jon Gorrotxategi, Unai Martínez, Iñigo Gómez, Esther Arruti y Xabier Maiz. Falta Fernando Medina, autor de la foto



Pilotariak 22

Prekaritatea eta inposaketa 0

Baiko enpresako pilotariak EPEL osatzen duten enpresekin (Baiko eta Aspe) lortutako akordioak esku-pilota profesionalaren sektore osoan izango du eragina

> Gorka Quevedo

1-0 Urriak 2. Baiko Kirola enpresaren pilotari gehienek 12 greba egun deitzen dituzten urrian zehar euren lan baldintzak defendatzeko eta enpresaren aldetik errespetua zein gardentasuna aldarrikatzeko.

2-0 Baiko esku-pilota profesionalen dagoen bi enpresa profesionaletako bat da; bestea, Aspe. Enpresa bakoitzean 22 pilotari profesional daude gaur gaurkoz.

3-0 Hauek ziren aldarrikapen nagusiak: 1.-Eskiroz, Victor, Laso eta Mariezkurrenaren kontratuen berritzeen inguruko negoziaketak berrartu eta fede onez eta mehatxu gabe aurrera eramatea; 2.-Gutxieneko lan baldintzak arautuko dituen enpresa hitzarmen bat lortzea; 3.-Barne-arabidea bertan behera uztea; 4.-Pilotarietikiko gardentasun ekonomikoa.

4-0 Urriak 6. Enpresak ez du urratsik ematen gatazka konpontzeko. Aldez aurretik iragarritako pilota jaialdiekin aurrera jarraitzen du. Horretarako hainbat trikimailu baliatu nahi ditu; esaterako, pilotari berrien debutak eta kontratuak dataz aurreratu egon litezkeen grebalariak ordezkatzeko.

5-0 Urriak 7. Enpresaren eta greba batzordearen arteko bilerak ez du inola ere gatazka etetea ahalbidetu.

6-0 Urriak 8. Baikoko pilotarien asanblada. Bezperan enpresarekin izandako bilera aztertu ostean aho batez grebarekin aurrera jarraitzea erabakitzen dute.

7-0 Urriak 10. Esku binakako txapelketaren final-erdiak. Baikoko pilotariak greba eskubidea baliatuz erabakitzen dute, eta ez dira aurkezten. EPEL-eko epaileak (Baiko eta Aspe enpresek osatzen duten erakundeak) partida 22 eta

0 galdutzat ematen die Agirre eta Albisuri.

8-0 Ezcarayn (Errioxa) omenaldi hunkigarria egiten zaie Baikok kontratua berritu ez dien lau pilotari: Ezkiroz, Laso, Mariezkurrena eta Victor.

9-0 Urriak 13. ELAk helegitea aurkezten du EPEL-eko epailearen erabakiaren kontra EAEko Justizia Epaitegi Gorenean, Agirrerren eta Albisuren greba eskubidea urratu dela argudiatuz.

10-0 Demandan urriaren 18ko finala bertan behera uztea eskatzen da.

11-0 Urriak 16. EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak arrazoia ematen dio ELAri. Eskatutako kautelazko neurriei oniritzia ematen die. Finala bertan behera geratzen da. Epaiketa azaroaren 18rako iragarri du epaileak.

12-0 Grebalariek fede onez negoziatzeko deia luzatzen diote beste behin enpresari publiko egiten duten ohar batean.

13-0 Urriak 20. Negoziazio-bilera. Zenbait punturi buruz sakon eztabaidatu ahal izan zen. Pilotarien kolektiboak uste du hurbilketa bat posible dela. Hala ere, enpresak oraindik ez dio inolako eskaintzarik egin greba batzordeari.

14-0 Urriak 21. Langileek greba azarora luzatzea erabaki dute, fede oneko negoziazio baten zain. Greba bertan behera uzteko arrazoi nahikorik ez dagoela uste dute..

Oinatz Bengoetxea
(Berria, 6-XI-2020)
"Ha sido una época difícil para el colectivo de pelotaris de la empresa: todo el trabajo inicial, tener que ir a la huelga... Hemos luchado, hemos estado juntos, unidos, hemos hecho un trabajo muy bueno, y el sindicato ELA nos ha ayudado mucho. Al final, hemos conseguido los objetivos"

15-0 Urriak 27. Baiko-ko pilotariek aldarrikapen gehienak lortu ostean greba bertan behera utzi dute. Akordioak sektore guztian izango du eragina; beraz, Ligaren parte diren bi enpresetan (Baiko eta Aspe) izango da aplikagarria. Akordioaren parte izan dira, baita ere, Aspeko pilotariak.

16-0 Pilotariek gatazkaren hasieran proposatutako helburu nagusiak lortu dituzte: Eskiroz, Mariezkurrena, Laso eta Víctor-en kontratuak berriztatzeko proposamena, bakoitza epe ezberdin batean; urteroko gutxieneko soldata 25.000 eurotan finkatzea, betiere jaialdiak antolatzen

diren hiru autonomi erkidegoetan aforoak gutxienez %80ra igotzen direnean berriz ere; adostutako barne-araubidea ezartzea; soldata baxuenak dituzten pilotariei eskusibitate klausulak malgutzea...

17-0 ELAk ohar bidez pilotariak zoriontzen ditu. Borroka horren helburua, besteak beste, kolektiboaren prekarietate-arazoei aurre egitea eta inposizioa eta aldebakarrekotasunean oinarritutako lan-harremanekin amaitzea zen. Pilotariek helburua lortu dute.

18-0 Azaroak 17. EPEL-eko Kontseilari Ordezkariek eta Epaile Bakarrak hurrengo 24 orduetan ebazpen bat emateko konpromisoa hartzen du: urriaren 10ean hartutako erabakiaren ondorioak baliogabetzea eta Ezkurdia-Martija & Agirre-Albisu binakako finalerdi-partida 2020ko abenduaren 4an jokatzea.

19-0 Partida horretatik aterako da finala jokatzeo eskubidea izango duen bikotea. Agirrek eta Albisuk Justizia Auzitegi Nagusian jarrita zuten demanda erretiratzen dute.

20-0 ELAk bere poza agertzen du, batez ere Jon Ander Albisu eta Asier Agirrerengatik. Euren karrera profesionaleko etapa garrantzitsu bat arriskatu eta sakrifikatu dute lankide guztien mesedetan. Albisuk eta Agirrek ELArekin batera hasi zuten borroka juridiko eta sindikalik gabe finalisten izenak ez lirateke kirol-irizpidetan oinarrituta egongo.

21-0 Sindikatua oso harro dago borroka gogor honetan pilotarien kolektiboa lagundu izanaz, eta erabakigarria izan izanaz. ELA beti egongo da gure erakundearen inguruan antolatzea erabakitzen duten langileen alde, haien eskubideak defendatzeko eta lan- eta bizi-baldintzak hobetzeko.

22-0 Prozesu horren emaitzak erakusten du oso garrantzitsua dela sindikatu batean antolatzea, baita kirol profesionalean ere, lan-baldintzak hobetzeko berme bakarra baita. Haien borrokarik gabe, akordio ez zela existituko. ■





> Ivan Giménez

Udalen behin-behineko kontratuen portzentaje horren handia ikusita, esan daiteke oso langile gutxik gogoratuko dutela zer zen Udalhitz akordioa, 2008an sinatu zena. Hamabi urte pasa dira, eta ez da inoiz berritu. Are okerrago: orduan adostu ziren baldintza asko ez dira bete, eta ez da izan denbora faltagatik. Gainera, udal garrantzitsu askok ez zuten hasieratik akordioa bete nahi, orduan PSEk gidatutakoak kasu (Donostia, Gasteiz, Barakaldo, Irun...).

Gauzak horrela, aspaldidanik oso argi geratu da Euskal Autonomo Erkidegoko udalerrri guztiak biltzen den aterki juridikoa (Eudel elkartekoa, batez ere) ez dela langileek behar duten tresna. Alde batetik, negoziazio esparru horren legitimazio falta izugarria agerian geratu zen. Gainera, murrizketak etorri ziren garaian, Eudelek eta udalerriek ez zituzten akordioak defendatu eta elkargoak murrizketak nola aplikatu behar ziren esanaz instrukzioak bidali zizkien udalei. Hau da, Eudel murrizketen defendatzaile sutsua bihurtu zen, berak sinatutako akordioari muzin eginez.

Udalez udal antolatu

“Jokaera horrek erabaki batzuk hartzera eraman gaitu”, azaltzen du **Ekaitz Oianguren**ek, ELA Udal-Foru ataleko arduraduna. “Azken urte hauetan, udalez udaleko negoziazio dinamika baten aldeko apustua egin dugu. Lehen fase batean, murrizketak aplikatzeko garaian, udalez udal

Udalerri guztietarako baina tokian tokiko indarrez

Kanpaina berri bat abian jarri da enplegua kontsolidatu eta lan baldintzak hobetzeko era homogeen batean

antolatuta, murrizketa batzuen aplikazioa bertan behera utzi genuen udal askotan”.

“El objetivo es hacer reivindicaciones y movilizaciones como sector, pero organizándonos en los ayuntamientos”

“Hala ere, bigarren fase batean, ofentsibarako negoziazio kolektiboa martxan jartzeko planteamentuak egin ditugunean, udal batzuetan salbu, zailtasun handiak topatu ditugu gure aldarrikapenak mahaigaineratzeko”, jarraitzen

du Oianguren. Sektorea oso sakabanatuta dago, behin-behinekotasuna oso altua da, kontratu ezberdinak daude (laboralak, funtzionarioak, azpikontrata asko...), privatizazioak gertatu dira eta, gainera, udalak agintzen dituzten alderdiek kolore politiko ezberdin dituztenez oso egoera nahasia sortu egin da negoziazio kolektiboaren argazki orokor bat egiteko tenorean.

Egoera ikusirik, ELAk udal guztietarako kanpaina orokor bat martxan jarri du. Udalez udaleko negoziazioa indartzeko asmoarekin, baina udal guztietarako kanpaina koordinatu bat. “Sektore moduan aldarrikapenak eta mobilizazioak egin, baina udaletan antolatuz. Horretarako, ezinbestekoa da



Ekaitz Oiangueren

udal bakoitzaren egoera jakitea. Azken urte hauetan jasan dugun dinamika dela eta, sektorea nahiko desregularizatuta dago. Baina neurri handiagoan edo txikiagoan, udal guztietan antzeko arazoak daude: enpleguaren behin-behinekotasuna; eros-ahalmenaren galera; privatizazioaren aldeko apustua; berdintasun eta Euskara planik ez adostuak...”

“Los principales problemas en los municipios son la temporalidad en el empleo, la pérdida de poder adquisitivo, la apuesta por la privatización o los Planes de Igualdad y Euskera no consensuados”

“Aste hauetan, udaletako egoeraren argazki potente bat (enplegua, behin-behinekotasuna, eros ahalmena galera...) atera nahi dugu, aldarrikapenetan asmatzeko”. Informazio horrekin, helburua da sektore osoko lehen mobilizazio bat egitea. Hau da, negozio kolektiboa berpizteko abiapuntua hurrengo asteetan izango da, modu orokorrean, baina beti jakinda “lan baldintzak hobetzeko tokian tokiko indarra eta antolakuntza ezinbestekoa dela; ikusi dugu zer gertatu zen urrun edo maila gorenean egiten diren negoziaketekin, Udalhitz kasu; udalherri askok ez dute gero aplikatu nahi; beraz presio eta mobilizazio hurbilean dago gure indargunea”. ■

ALDARRIKAPENAK

Enplegua:

- Plantillak handitzea, beharrei erantzuna ahal izateko.
- Dagoena mantendu eta behar den zerbitzuetan gehitu. Udalez-udaleko azterketa eta konkrezioa.
- Kontsolidazioa: %6ko behin-behinekotasuna, gehienez.
- Publikazioa: Privatizazio gehiagorik ez eta egon direnak leheneratzea (errebertsioak).
- Laboralak: Jubilazio partziala (Itunpeko hezkuntzan bezala).
- Orokorrean, Udalhitz betetzea.

Soldatak:

- Erote ahalmena: galdutako berreskurapena, 2010eko soldata taulak hartu eta urte guzti hauetako KPlak gehitu.
- Atzerapenak kobratzea.
- Hiruurtakoak: Egun langileak duen kategoriaren arabera.
- Elkarkidetzak: Udalhitz bete. %7an finkatu.

Berdintasun eta euskara planak: dauden udalherrietan, egokitu, hobetu eta berritu. Beste guztietan, ahalik eta lasterren negoziatzea.

Lan osasunekin lotutakoak:

a) Udaltzaingoa-Suhiltzaileak: Lanerako arropa eta aldagelak. Covid-19ren kontrako kontingentzi planak aztertu hobekuntzak exigitzeko.

b) Arrisku psikosozialak: Gizarte zerbitzuetan arrisku psikosozialen ebaluazioak eskatu: udal egoitzetan eta etxer-etxeko laguntzan, gizarte ekintza, udaltzaingoa, suhiltzaileak... Orokorrean, udaleko sail guztietan azterketa bat egitea; ondorioak atera eta neurriak hartu.

c) Arrisku biologikoak: Gizarte zerbitzuetan arrisku biologikoaren ebaluazioak eskatu: udal egoitzetan eta etxer-etxeko laguntzan. Soziosanitario esparruaren plangintza martxan jarri.

Baimenak / lizentziak: Aitatasun eta amatasun baimenak 20 astetan ezarri. Baimen ordaindua pandemian.

Telelana: Erregulazioa instituzioan.

Euskara eta Berdintasun Plan adostuak egitea



Mikel Noval
Responsable del Gabinete de Estudios

Petronor e impuestos

Ignacio Zubiri, una de las personas que mejor conoce la fiscalidad vasca, suele decir que “las empresas pagan entre poco y nada”. Petronor es un ejemplo. Nos dicen que es el mayor contribuyente a la Hacienda Foral de Bizkaia. En septiembre, han afirmado que en el último año “la actividad de Petronor ha generado unos ingresos de 770 millones de euros a las Haciendas vascas”, y así se repite en los medios de comunicación. ¿Qué hay de verdad? Entre poco y nada.

La cuenta de resultados de Petronor nos ofrece los siguientes datos:

- En 2019 obtuvo unos beneficios de 135 millones de euros antes del pago del Impuesto sobre Sociedades.
- El pago del impuesto sobre Sociedades fue 0 euros. No solo no pagó impuesto, sino que cobró 7 millones. Su beneficio tras pagar Impuesto de Sociedades fue de 142 millones de euros. No es una errata. Esta situación no es fácilmente comprensible, y se debe a que la normativa da todo tipo de ventajas a las grandes empresas para que lleven a cabo un ejercicio de ingeniería fiscal impropio de una sociedad democrática.
- Pagó por impuestos locales 14 millones de euros.

- Percibió más de 38 millones en subvenciones públicas.

Lejos del discurso propagandístico, la realidad es que Petronor gana dinero (en este caso, 7 millones) con el Impuesto de Sociedades, a pesar de tener unos beneficios de 135 millones. Y las instituciones pagan a Petronor mucho más dinero (38 millones) del que la empresa paga por impuestos (esos raquíticos 14 millones de tributos locales).

Cuando nos hablan de la aportación que realiza Petronor puede que se refieran al IRPF que pagan los trabajadores y trabajadoras de esa empresa. Esos impuestos no los paga la empresa, los pagan esos trabajadores y trabajadoras. Y también puede ser que se sumen los impuestos que las haciendas recaudan a través del Impuesto Especial sobre los Hidrocarburos o el IVA. Esos impuestos tampoco los paga la empresa. Los pagamos cada vez que echamos carburante en nuestros vehículos. Podríamos decir, por tanto, que Petronor paga entre poco y nada.

Nos preguntamos si Urkullu o Rementeria, o quienes dan protagonismo a esa noticia, saben que eso es así. Cuesta creer que no lo sepan, y además sería bastante grave. Aunque tan grave es que, conociendo la realidad, se colabore para lavar la cara de empresas que

demuestran en la práctica un nulo compromiso con el bienestar social.

Otra de las conclusiones es que existe un margen enorme para aumentar los impuestos que pagan las empresas por sus beneficios, en especial las grandes corporaciones que obtienen decenas o cientos de millones de beneficios. Es evidente que Petronor debería pagar impuestos, pero no los paga porque la normativa así se lo permite. Y la normativa la hacen los mismos que salen en esas fotos con los directivos de Petronor. Existe, por tanto, una connivencia entre el poder político y el poder empresarial para que Petronor (y otras empresas) no pague impuestos por sus beneficios.

A quienes se niegan a aumentar los impuestos a las empresas les pediríamos menos hipocresía, especialmente en la coyuntura actual, y que, por favor, digan la verdad. ¿Les parece bien que Petronor no pague impuestos a pesar de obtener beneficios millonarios? Pues que lo defiendan así, y punto. Y que abandonen el discurso de que no es momento de subir impuestos a los beneficios de las empresas, o a los patrimonios, o al capital, o a las rentas altas... No es cuestión de momentos; para nuestros gobernantes, nunca es conveniente que la gente más pudiente se rasque (aunque sea un poco) el bolsillo. ■

ELAKO EGOITZETAN EZ DITUGU

AMAZONEKO ETA ANTZEKO

PLATAFORMETAKO PAKETEAJASOTZEN



EN LAS SEDES DE ELA NO RECIBIMOS

PAQUETES DE AMAZON

Y PLATAFORMAS SIMILARES

ELA

EUSKAL SINDIKATUA



Despido nulo por discriminar a un trabajador con discapacidad en un centro especial de empleo

El periodo de prueba no puede ser un paraguas en el que todo vale para despedir, y menos, cuando el trabajador, como en este caso, es especialmente vulnerable

> Nerea Ispizua

Antecedentes

Una persona con discapacidad que prestaba sus servicios en el centro especial de empleo Innovation Engineering System, S.L.U. acude a los servicios jurídicos del sindicato porque le despiden en su octavo

día de trabajo, en pleno periodo de prueba –“por no superar el mismo”– justo al día siguiente de que le den la baja tras accidente *in itinere*. Se da la circunstancia, además, de que hay una sucesión de bajas y el trabajador acaba estando en situación de Incapacidad Temporal (IT) cerca de un año.

ELA defiende la nulidad del despido en base a diferentes argumentos, que son estimados por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que declara la nulidad del despido por entender que se han vulnerado derechos fundamentales del trabajador. La sentencia no es firme todavía.

La defensa

Lexuri Goitia, abogada de ELA, explica que lo primero que intenta acreditar en sala es que el despido está relacionado con la baja y que no puede usarse algo tan genérico como “no ha superado el periodo de prueba” para despedir, y menos cuando el trabajador tiene un contrato temporal de empleo especial.

“Solicitamos a la empresa partes de trabajo como prueba de que el trabajador supuestamente no estaba respondiendo a lo previsto, y no fueron aportados. La empresa no aporta ninguna justificación objetiva y razonable para el despido. Pero es que, además, tal como reconoce la sentencia, se produce una infracción del artículo 22.8º del convenio que regula el periodo de prueba, que establece que las situaciones de baja productividad de trabajadores con discapacidad provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción, y que se dará traslado al Comité de Empresa de las medidas adoptadas para su seguimiento. Es decir, la causa para extinguir el contrato en periodo de prueba exige previamente la implantación de un plan que permita eludir la circunstancia extintiva, cosa que no se hizo”.

“Pentsaezina da desgaitasunen bat duten pertsonak lan-munduan integratzea helburu duten enpresa batzuek azkenean erabili eta bota sistemako objektuak bezala erabiltzea”

“Se ha hecho un uso fraudulento del periodo de prueba. El periodo de prueba no puede ser un paraguas en el que todo vale para despedir, y menos, cuando el trabajador,



como este caso, es especialmente vulnerable”.

En segundo lugar, los servicios jurídicos de ELA insisten en el hecho de que el trabajador tenía un contrato en modalidad de persona con discapacidad en centro especial de empleo, donde la potestad de desestimiento empresarial queda matizada y limitada. “Es evidente que la empresa despide a este trabajador pensando que el accidente, sumado a su diversidad funcional, podía suponer que la baja se alargara en el tiempo, por lo que consideramos que el trabajador fue discriminado por su discapacidad. Creemos que hay suficientes indicios de discriminación en el despido y que es un caso de tutela de derechos fundamentales,

punto éste que el Tribunal también estima al declarar el despido nulo y condenar a la empresa a la readmisión del trabajador y al abono de los salarios dejados de percibir”.

El trabajador se encuentra a la espera de que la sentencia sea firme para reincorporarse a su puesto de trabajo.

Valoración

A la espera de tener constancia escrita de si la empresa recurre la sentencia, Lexuri Goitia muestra su satisfacción y espera que marque un antes y un después en la manera de funcionar de algunos centros especiales de empleo. “Es inconcebible que algunas empresas cuyo objetivo supuestamente sea integrar laboralmente a las personas con alguna discapacidad acaben usándolos como si fueran objetos de usar y tirar. Se supone que son empresas que deben proteger a los trabajadores con discapacidades y no discriminarles aún más. Sobre todo, porque no hay que olvidar en ningún momento que los centros especiales de empleo reciben ayudas y subvenciones por esas contrataciones”, denuncia. “El fin social debe estar por encima del beneficio económico”, concluye. ■

ENPRESA, ENPLEGU-ZENTRO BEREZI BAT

Enplegu Zentro Bereziak Minusbaliatuak Gizarteratzeko Legeak sortutako figura bat dira, gaur egun Desgaitasunari buruzko Lege Orokorra deritzona, desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko laguntzeko.

Haren helburu nagusia da desgaitasunen bat duten pertsonen produkzio- eta ordainketa-lan bat ematea, beren ezaugarri pertsonaletara egokitua, desgaitasunen bat duten pertsonak lan-merkatu arruntean integratzea erraztuz. Beste edozein enpresatik bereizten dira, beren plantilla gutxienez desgaitasuna duten pertsonen %70ek osatzen dutelako.

Enplegu Zentro Bereziak beren gizarte-jarduera errazteko laguntzak eta diru-laguntzak jaso ditzakete; besteak beste, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren %100eko hoberia eta lanbide arteko gutxieneko soldataren %50erainokoa.

“Solo se anuncian estudios, y la única medida concreta es no revisar la fiscalidad”

Imanol Pascual advierte de que el acuerdo entre el Gobierno de Navarra y EH Bildu crea falsas expectativas sobre pensiones y otras materias



> Landeia

Imanol Pascual, coordinador de ELA en Navarra, analiza la propuesta de presupuestos del Gobierno de Navarra para 2021, y destaca que renuncian a cambiar una fiscalidad injusta, lo que traerá más recortes y pobreza.

¿Qué lectura haces del proyecto de presupuestos presentado por el Gobierno de Navarra?

Son totalmente continuistas con los presupuestos de años anteriores. Renuncian a cambiar una fiscalidad injusta, lo que traerá más recortes y pobreza. Esos años anteriores

ya señalábamos que esa política presupuestaria no daba respuesta a las necesidades sociales existentes. Ahora, hay que añadir que estamos en medio de una crisis sanitaria, social y económica originada por el Covid-19 que requiere respuestas urgentes.

¿Cuáles son las principales críticas a estos proyectos de Presupuestos?

Estos presupuestos renuncian a reformar una fiscalidad injusta, lo que inevitablemente traerá más recortes y pobreza. De entrada, el Gobierno de Chivite pactó con el Estado una tasa de referencia del déficit del 2,2% para 2021, un acuerdo totalmente

incomprensible cuando días después el Gobierno de Pedro Sánchez anunció la suspensión de las reglas fiscales para 2020 y 2021, tal y como se ha decidido para toda la Unión Europea.

Esta decisión supone una renuncia total al autogobierno. El Gobierno de Navarra ha decidido que la política presupuestaria se decida en Madrid y no en Navarra.

El acuerdo saldrá adelante con los votos de los partidos que apoyan el Gobierno de Navarra (PSN, Geroa Bai, Unidas Podemos). Además, EH Bildu ha anunciado que posibilitará su aprobación.

El acuerdo con EH Bildu crea falsas expectativas en materias muy sensibles. Recoge el compromiso de realizar tres estudios (sobre el impuesto de sociedades, sobre la fiscalidad verde y sobre complementar las pensiones hasta los 1.080 euros), pero sin ejecutar ninguna medida real. ELA no comparte que se otorgue valor político a declaraciones inconcretas que no suponen compromiso alguno en el terreno fiscal o presupuestario.

Por otro lado, ese acuerdo destina 1.925.000 euros a financiar enmiendas parciales presentadas por EH Bildu (en el acuerdo del año pasado se usó la misma fórmula, aunque por importe de 11.745.000), y se incluyen medidas que ya habían sido aprobadas en sesiones

de Gobierno anteriores. En cualquier caso, dejar en manos de EH Bildu enmiendas y partidas de menos de 2 millones de euros de un presupuesto de más de 4.870 millones de euros evidencia que el apoyo de esa fuerza no ha supuesto ninguna corrección en la orientación del presupuesto (supone un 0,0004% del total presupuestado), ni convierte un proyecto antisocial en algo significativamente mejor.

¿Qué propone ELA para lograr unos presupuestos que den respuesta a la actual coyuntura?

Es necesario profundizar en la movilización social. Por eso hicimos un llamamiento a participar en las movilizaciones organizadas para rechazar estos presupuestos y exigir el necesario cambio radical de las políticas presupuestarias y fiscales.

Este cambio es posible y urgente. En el ámbito presupuestario son necesarias medidas como la equiparación de las dotaciones presupuestarias en Salud o Educación a la media europea; el reconocimiento del derecho de todas las personas a tener cubiertas las situaciones de dependencia a través de un sistema público, universal, gratuito y de calidad; garantizar el derecho a acceder a una vivienda de alquiler social y prohibir los desahucios de las personas en situación de vulnerabilidad; el complemento de las pensiones a 1.080 euros; el establecimiento de una prestación para que todas las personas en desempleo tengan unos ingresos mínimos del SMI; o dejar de lado los recortes de la RG.

ELA, en las propuestas que hizo al Plan Reactivar Navarra y que no fueron tenidas en cuenta, planteó también 3 medidas fiscales con las que se recaudarían más de 900 millones de euros al año: un recargo del 20% en el Impuesto de Sociedades, situar el Impuesto de Patrimonio entre el 1% y el 10% y fijar el tipo máximo del IRPF en el 60%.

Nada de todo eso se recoge en los presupuestos que van a ser aprobados en Navarra. ■

BIZITZA LEHENESTEKO, FISKALITATEA ALDATU

Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartak egungo eredu fiskala errotik aldatzeko kanpaina jarri du martxan. Besteak beste, ekimen honetako ordezkariak 2020-2021erako aldarrikapen fiskalak jasotzen dituen dokumentua erregistratatu dute Hego Euskal Herriko foru instituzioetan. Hona hemen aberastasunaren banaketa bidezkoago bat helburu duten neurri nagusien zerrenda.

1. Aberastasunaren jabetza zergapetzea: Egun, aberastasunaren gaineko fiskalitatea hutsala baino ez da; premiazkoa da aberastasun metatuaren gaineko zerga eraginkorra izatea. Helburua: baliabide publikoak berreskuratzea, aberastasun handiei presioa eginez.

- Berehala, errekaru espezifiko bat ezartzea, progresiboa izango dena eta %1 eta %10 artekoa.
- Zerga aldatzea: ondarearen gaineko zergaren tarifa bikoiztea; hobariak kentzea eta salbuetsitako gutxienekoa 350.000 eurotan kokatzea. Zerga honen eta PFEZren zerga osoaren muga ezabatzea.

2. Sozietateen gaineko zerga: Lortutako etekinen arabera ere ordaindu behar dute enpresek.

- Zergaren kenkari eta pizgarri fiskal guztiak ezabatzea.
- Zerga tasa %35era igotzea.
- Errekaru berezi bat ezartzea Sozietateen gaineko Zergaren aitortpenean, 2019ko irabazien %20koa.
- Zerga erabiltzeari uztea lurraldeen arteko lehia fiskala elikatzeko, eta zerga-paradisuen eta etekinen desbideratzearen aurkako borroka gogortzea.

3. PFEZ progresiboagoa:

- Kapitalaren tarifa espezifikoa kentzea, errenta-iturri guztiek tratamendu bera jaso dezaten eta karga progresiboko eskala berari lotuta egon daitezen.
- Zergaren progresibitate handitzea, gehieneko tasa marjinala %60ra igoz eta tarifa-tarteen kopurua handituz.

4. Oinarrizko produktuei BEZa murriztea eta luxuzko produktuetan BEZa handitzea.

5. Zerga-arloan erabakitze eta ezartzeko gaitasun osoa aldarrikatzen dugu.

Zaintza publikatu, eredua aldatu

Milaka lagunek bat egin zuten zaintza profesionalak publikoak izan behar dutela exigitzeko ELAk deitutako grebarekin

> Gorka Quevedo

Azaroaren 17a greba eta mobilizazio eguna izan zen Hego Euskal Herriko zaintza profesionalen sektorean. ELAk deituta sektoreko milaka langile kalera atera ziren honakoa aldarrikatzeko: publikoa eta denontzakoa izango den zaintza sistema bat. Hau da, egungo eredua goitik behera aldatzea.

No hay nada más importante que los cuidados; sin cuidados no se sostiene la vida. Pero el trabajo de cuidados se ha dejado en manos de mujeres y se atiende de forma muy precaria

Eguneko mobilizazio nagusiak Gasteizen, Donostian, Bilbon eta Iruñean izan ziren. Gainera, Durango, Gernika, Zumarraga, Tolosa, Erreterria, Zumaia edo Arrasate bezala herrietan ere jende asko elkartu zen antolatutako ekimen ezberdinetan. Izan ere, asko izan ziren greba deialdiari babesa adierazi zioten eragileek: senideen hainbat elkarte –Babestu edo Gipuzkoako Senideak, besteak beste–; pentsiodunen plataforma ezberdinak; kolektibo feministak...

Zaintza baino gauza garrantzitsuagorik ez dago, zaintza



gabe ez baita bizitza sostengatzen. Baina badira negozioa zaintzaren (eta bizitzaren) aurretik jartzen dutenak. Horren lekuko dira erakunde publikoak eta alderdi politiko gehienak. Horregatik azaroaren 17an dei zuzena egin zitzaion Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Foru-Aldundiei, Udalei eta Gasteizko eta Iruñeko Gobernuari: negozioan eta ez pertsonetan oinarritzen den egungo eredua guztiz aldatzea. Hau da, behingoz beraiek defendatzen duten sistema bertan bera geratzea.

Maia Beitia ELAk Gipuzkoako alor soziosanitarioan duen arduraduna da. Bera mintzatu zen Donostian egin zen ekitaldiaren amaieran. "Krisi honetan sistemaren gabezia larriak neurri batean arindu badira, langileon ahalegin eta inplikazioari esker izan

MUCHO EN JUEGO

El 17 de noviembre miles de trabajadoras secundaron la huelga para reivindicar que los cuidados profesionales deben ser públicos y basados en las personas, no en el negocio. Las trabajadoras de residencias y centros de día de mayores, ayuda domicilio, centros de atención a la discapacidad, menores o personas en riesgo de exclusión dejaron claro que es demasiado lo que nos jugamos para dejar la vida en manos de intereses empresariales.

da. Baldintza guztiz ankerretan lan egiten dugu, gure bizitza eta senideena arriskuan jarritz. Horren ondorioz, langileak leher eginda gaude, bai fisikoki, bai psikologikoki. Eraitza ikaragarria da: ehunka profesional kutsatuta, eta ehunka erabiltzaile hilda”.

Zaintza sistema publikoaren helburu

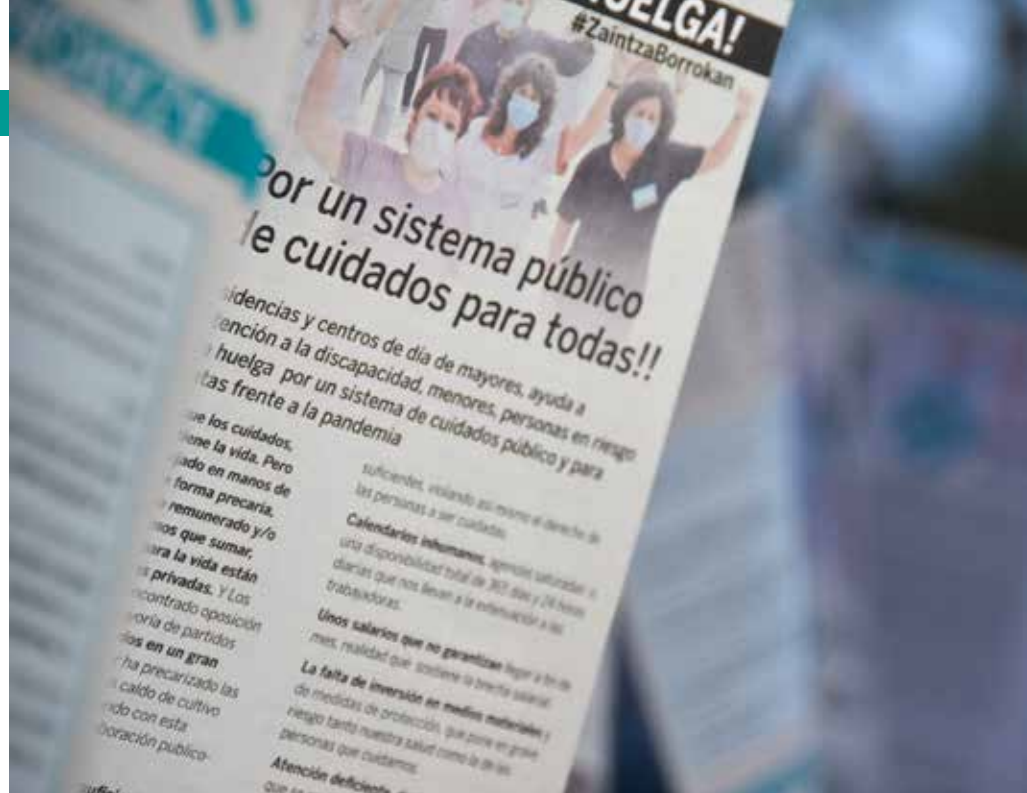
Egungo ereduaren erroten aldatzearen garrantzia azpimarratu zuen. “Zaintzen ardura kolektibizatuko duen zerbitzu publiko bat lortu behar dugu, milaka emakumeren lan-baldintzak erroten aldatzeko, eta bizkar gainean daramagun zainketen zama astuna arindu eta birbanatzeko”.

Estos trabajos esenciales para la vida están cayendo cada vez más en manos privadas. Es necesario cambiar el modelo: público y para todas

ELAko arduradun honen iritziz, funtsezkoa da zerbitzu hauen publikotasuna. “Zaintza lanaren ardura emakumeon bizkarretan uzten da eta hau modu prekarioan eramaten da aurrera, gehienbat ordaindu gabeko lanean edota esplotazio-baldintzetan egindako lanean oinarritzen delarik gure jendarteko zaintza ereduaren”.

Honi gehitu behar diogu, behar-beharrezkoak diren zaintza lanak enpresa pribatuaren esku kokatzen ari direla geroz eta gehiago, zainketak negozio biribil bihurtzeko asmoz”.

“Sektore publikoaren eta pribatuaren elkarlanaren eufemismoaren azpian plantilla guztiz eskasak, soldata murrizak, egutegi gizagabeak, arretera eskasa eta gizatasun falta bezalako errealtatea dago”. ■



REIVINDICAMOS:

- La publicación de los cuidados, las residencias, centros de día, la ayuda a domicilio, la atención residencial a la discapacidad, menores...
- Reversión de las plantillas, garantizando la subrogación y consolidación del empleo directo y subcontratado (incluido el eventual) mediante contratos fijos y a jornada completa.
- Contratación de 10.000 personas para poner en marcha un nuevo modelo de cuidados. Para que se ponga a las personas y al personal a su servicio en el centro del sistema de cuidados.
- Un modelo de cuidados basado en la cercanía, el trato de calidad y el respeto a la autonomía de las personas.

EXIGIMOS:

- Mejora de los ratios de atención directa (trabajadora por persona atendida) garantizando una atención mínima de al menos 120 minutos/día de cuidado personalizado. Exigimos la sustitución de las vacantes desde el primer día.
- Medidas para garantizar la salud laboral: Actualización y aplicación de protocolos de prevención acordados con la representación de las trabajadoras y medidas de protección individualizadas y de valoración de riesgos (especialmente de riesgos biológicos y riesgos psicosociales) así como ayudas técnicas para aliviar el esfuerzo físico que soportamos las trabajadoras.
- Un plan de reparación emocional para las trabajadoras, que palié, al menos en parte, las graves secuelas que la pandemia nos ha dejado.



Zuriñe Kintana

ELA gana una sentencia que reconoce a las familias monomarentales el derecho al permiso de 24 semanas

Ocho semanas más para avanzar hacia la igualdad

> **Gorka Quevedo**

Zuriñe Quintana es abogada de ELA. En junio de 2019 tuvo una hija, formando una familia monomarental. Tras disfrutar del permiso de maternidad (actualmente denominado permiso por nacimiento y cuidado del menor) solicitó al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) las 8 semanas adicionales del permiso del otro progenitor, permiso que fue denegado.

En octubre, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) estimó el recurso de Zuriñe Quintana, declarando su derecho a disfrutar de 8 semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de

la hija, condenando al INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a pasar por dicha declaración y abonar la prestación correspondiente.

El TSJPV ha estimado la sentencia en base a la protección del menor, por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado (perteneciente a familia monomarental) va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros en una situación semejante, encuadrados en un modelo familiar biparental. Mientras los menores de familias biparentales en el año 2019 tenían derecho a disfrutar del cuidado de sus progenitores por un tiempo de 24 semanas (16 + 8 semanas), los de las familias monomarentales solo tenían derecho a disfrutar del

CONTENTA, PERO ENFADA

“Como madre y abogada estoy contenta con la sentencia, porque por fin se acaba con la discriminación que sufren los hijos e hijas de las familias monomarentales. Pero también estoy enfadada, porque el Ministerio Fiscal de España ha recurrido la sentencia. Y, si prospera este recurso, mi hija y el resto de niños y niñas de familias monomarentales volverían a sufrir esa discriminación”. Así se expresaba Zuriñe Quintana tras conocer la sentencia. Porque, al fin y al cabo, tal y como destaca Zuriñe, es poco habitual que el Ministerio Fiscal recurra una sentencia. Y más si hablamos de un recurso contra una sentencia con una clara lectura de género, y que podría transformar imaginarios sociales además de prevalecer el derecho de la persona menor a ser cuidada.

cuidado de su única progenitora, es decir, 16 semanas.

La sentencia destaca que las normas de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales conforme a lo establecido en el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Además, añade que desde el paraguas general de la no discriminación, si se deniega la prestación a la beneficiaria en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño. ■

Erreferentzia gisa hartuko den sententzia

Jone Bengoetxea
Berdintasun arduraduna

Epai honek genero irakurketa argia aurkezten du, guraso bakarreko familia gehien-gehienetan emakumeak baitaude buru. Beraz, emakumea izatea zaurgarritasun sozial eta ekonomikoaren faktorea da, eta gogora ekartzen du, gainera, emakumeek dituztela lanaren banaketa sexualean eta zainketen banaketa desberdinean oinarritutako lan-merkatuaren datu sozioekonomiko eta laboral txarrenak.

Era berean, oso garrantzitsuztat eta beharrezkotzat jotzen dugu zaintzailearen kontziliazio- eskubidean soilik oinarritutako sistema baten gizarte-babesaren eredia aldatzen hastea, mendekotasuna duen pertsonari ere zaintzeko eskubidea bermatuko dion sistema baterantz.

Gainera, epai honek berekin ekarriko luke familia nuklearraren eredu *bakarraren* gizarte-babesaren fokua zabalitzea, familia-ereduen ikuskera zabalago baterantz eta, ondorioz, gizarte-iruditeriaren eraldaketarantz.

Gogoratu behar da, halaber, langileen lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko eskubideaz harago, eta irteera eta konponketa pribatu eta indibidualak harago, premiazkoa dela zaintza-sistema publiko eta integral bat sortzea, adingabeen zein

mendetasun-egoeran edo autonomia pertsonalik gabe dauden pertsonen zaintza-premia guztiei irtenbide erreala emango diona.

Hala eta guztiz ere, epai garrantzitsua eta berritzailea da hemen aurkeztutakoa; izan ere, baieztatzen du emakumeek eta guraso bakarreko familiek eskubidea dutela bi gurasoko familiek adina prestazio eta baimen izateko adingabea jaio eta zaintzeagatik, eta hori guztia adingabea den ondasun juridikoa babesteko.

Era berean, uste dugu epai hau bereziki interesgarria dela genero-ikuspegia edo ikuspegi feminista duen jurisprudentzia berri bati irekitzeari dagokionez. Kontuan hartzekoa baita bai negoziazio kolektibo feminista baten bidean, bai emakumeen mugimendurako eta mugimendu feministarako erreferentzia gisa.

Bestalde, ezinbestekoa da txalotzea ELAko zerbitzu juridikoak emakumeen eskubideen alde egiten ari diren lana. Milaka dira emakumeen interesen defentsan zerbitzu juridikoetara etortzen diren emakumeak. Zerbitzu juridikoak funtsezkoak dira, sententzia aintzindari honek hori adierazten duen bezalaxe. ■



Es necesario aprovechar la crisis sanitaria para replantear el modelo

Reducir la movilidad, la reconversión ecológica de la industria y una transición energética basada en las energías renovables son las claves para luchar contra el cambio climático en Euskal Herria

> Ainhara Plazaola

La **Fundación Manu Robles-Arangiz** ha publicado un nuevo número de *Inguru Gaiak*, publicación que analiza de forma monográfica temas relacionados con el medioambiente. El último número, *–Cambio climático en Hego Euskal Herria. Análisis de la situación y propuestas–*, analiza las emisiones de gases de efecto invernadero y el sector energético en Hego Euskal Herria, los principales generadores del cambio climático.

En 2019 los indicadores asociados al cambio climático marcaron nuevos récords tanto en el aumento de temperatura como en las emisiones de gases de efecto invernadero. Según el informe sobre el estado del clima publicado por la Organización Meteorológica Mundial, en 2019 el cambio climático tuvo graves consecuencias en la salud, la alimentación y los hogares de millones de personas en el mundo. Los datos demuestran que la dinámica es insostenible, pero 2020

está siendo un año especial por el Covid-19. Esta pandemia mundial no ha beneficiado a nadie, tampoco al cambio climático.

Gracias a la caída de la actividad económica a nivel mundial en el primer semestre del año, las emisiones de gases de efecto invernadero disminuyeron de forma significativa. Las previsiones indican que en este 2020 las emisiones de efecto invernadero se reducirán respecto a 2019. Pero aunque las

medidas iniciales para frenar el coronavirus (calles vacías, muchas fábricas cerradas, carreteras sin coches) han mejorado la calidad del aire, no se le puede dar mucho valor. En China (reducción del 25% de las emisiones) y en otros países la reducción de emisiones por pandemia es un hecho temporal. Además, las medidas que adoptan los gobiernos para salir de la crisis a menudo están basadas en el consumo excesivo y en la sobreexplotación de los recursos naturales.

16.000 muertes anuales por contaminación

Esta situación está demostrando que medidas como la reducción del tráfico y de la actividad de la industria contaminante tienen consecuencias inmediatas tanto en el medio ambiente como en la salud de las personas que ya sufren enfermedades derivadas de la contaminación. No hay que olvidar que en el Estado español se producen 16.000 muertes anuales por contaminación atmosférica.

Aunque en estos momentos existe una preocupación mundial en torno al coronavirus, los esfuerzos en la lucha contra el cambio climático no deben reducirse. Se espera que la pandemia sea temporal, con efectos temporales, pero el cambio climático permanecerá aquí muchos años y exige una acción constante.

El cambio climático también tiene consecuencias en la salud de las personas y en nuestras sociedades, a menudo mucho más graves que el coronavirus. El virus tendrá un impacto económico a corto plazo, pero las pérdidas por el calentamiento global serán masivas y a largo plazo.

Esta crisis sanitaria debe conllevar un replanteamiento del modelo de producción, distribución y consumo del sistema capitalista para poner en el centro la sostenibilidad de la vida. El cambio climático también implica la misma reflexión y la necesidad de cambio. ■



NOLA MURRIZTU BEROTEGI EFEKTU GASAK?

- Beharrezkoa da energia trantsizioa, energia kontsumo puntuetatik ahalik eta gertuen ekoiztea eta berriztagarrietan oinarritua izatea. Castejongo zentralek ez dute lekurik Nafarroak behar duen energia eredu iraunkorrean.
- Industriaren birmoldatze ekologikoa, batez ere energia eta materialen erabilera, ekoizpen prozesua eta hondakinen kudeaketa aldatuko dituena.
- Garraio sektorearen emisio kopurua izugarria da, dugun mugikortasun eredu banakakoa eta energia fosiletan oinarritua delako. Apustua garraio publikoan eta ibilgailuen elektrifikazioan egin behar da.
- Hondakinen kudeaketak ia zero emisio izan ditzake hondakinen kudeaketa iraunkor baten alde benetako apustua egingo balitz, behingoz erraustegiak alde batera utzita.
- Eraikinak zero emisio izan daitezke energiaren autokontsumoa eta beste neurri batzuk bultzatuko balira.

NOLA GARATU TRANTSIZIO ENERGETIKO JUSTU BAT?

- Iturri berriztagarrien bidezko energia sorkuntza garatzea, gertuko instalazio txikiak eta sare deszentralizatuak garatuz.
- Industriako energia kontsumoa jaitea ekoizpen prozesuak berrikusiz eta efizientzia neurriak ezarriz.
- Garraioetako energia kontsumoa jaitea erabilera gutxituz, ibilgailuak elektrifikatuz eta efizientzia neurriak ezarriz.
- Eraikinetan autokontsumorako instalazioak jartzea berriztagarri iturri ezberdinak erabiliz.
- Zentral hidroelektriko txikiak, geotermia eta eguzki instalakuntzak lehenetsi biomasa eta bioerregaien ordez.
- Industria eta garraioetako energia iturriak fosiletatik berriztagarrietara pasatzea.

Euskaraz lan egiteko eskubiderantz...



EUSKARALDIA!!

50 langiletik gora, euskara plana derrigorrez izatea xede

ELAk, Kontseilua eta LABekin batera, lan mundua euskalduntzen lagunduko duen ekimena aurkeztu du; soilik 100 enpresatik batek du euskararen erabilera normalizatzeko prozesu eta egituren bat

> Landeia

Urriaren 21ean ELAk *Euskara eta lan-mundua; bada etorkizunik?* solasaldia antolatu zuen Bilbon. Bertan, ELAko euskara arduradun Pello Igregirekin batera izen handiko bi solaskide aritu ziren: Lorea Agirre eta Kike Amunarriz. Guztiak bat etorri ziren lan mundua euskalduntzearen garrantziaz, eta helburu horretarako urrats berriak ematearen garrantziaz.

ELAk, bere erantzukizunari behar bezala heltzeko, Kontseilua eta LABekin batera eskakizun bat egin berri du: 50 langiletik gorako enpresetan euskara planak

negoziatzeko obligazioa sortu dezagula patronalekin batera. Honek ez du berez ezer konponduko, baina euskararen gaia lan munduan ere eztabaidagai bihurtuko luke, eta egun euskararen normalizaziorako neurriak enpresen %1ean ere ematen ez direla kontuan izanik bada zerbait. Patronalen, Eusko Jaurlaritzaren eta Nafarroako Gobernuaren esku dago inflexio puntu izan daitekeen urrats txiki hau ematea.

Iragarpen hori azaroan egin zuen sindikatuak, Euskaraldiaren baitan hartutako konpromisoen bueltan. Izan ere, gai honetan badago bai zer hobetua. EAEko 100 enpresetatik bakarrak du garatuta euskararen

erabilera normalizatzeko prozesu eta egituren bat. Beraz, EAEn 138.000 enpresa daude euskararen erabilera normalizatzeko inolako planik edo garapenik gabe. Hamarretik bederatz. Nafarroan are gehiago dira. %0,7k bakarrik dute euskara garatzeko prozesu edo egituren bat.

Bada garaia eremu sozioekonomikoaren euskalduntzean jauzia egiteko eta, beste gai batzuetan gertatzen den bezala, gai honetan ere enpresa guztiek gizarte erantzukizunez jokatzeko. Urratsa asko eman behar dira oraindik euskaraz lan egiteko eskubiderantz; hau pauso txiki bat besterik ez da. ■

Euskaldunak, korrontearen kontra doazen izokinak

Pello Igeregi, Euskara arduraduna

Ilusio eta pozerako momentua Euskaraldiak testuinguru zailean hartu gaitu, mundu mailako pandemia eta krisi ekonomiko sakon batean buru-belarri. Salbuespen egoera honetan euskara eta euskaldunon hizkuntza eskubideak are bazterrerago geratu dira. Horregatik, poztekoa da Euskaraldiaren etorrera, eta berarekin batera euskara erdigunera ekartzeko ilusioa. Euskaraldiak hiru aukera zabaltzen ditu:

- Bestela ezkutuan legokeen euskararen gaia eztabaidagai bihurtzen du.
- Euskaldunontzako hizkuntza eskubideen alde boteretu gaitzakeen ariketa da.
- Eta bere helburu behinena, hizkuntza-ohiturak aldatzeko testuinguru eroso bat da, sarri oso zail egiten zaigun hizkuntza hautuaren negoziaketa egiteko.

Pozarekin batera badugu pena ere, testuinguruak baldintzatuta ariketa honek berekin zekarren potentzial guztia garatu ez izanaren pena, bereziki enpresetan jarrera aktiboagoa izan nahi genuen eta zoritzarrez ezin izan dugu espero genuen guztia egin.

Euskaraldiaren dinamika gainditzeko beharra

Euskaraldiak baditu arriskuak ere. Batek kezkatzen gaitu bereziki, Euskaraldiaren muinean norbanakoen arteko hizkuntza-ohituren negoziaketa dago eta susmoa dugu gobernu eta instituzio ezberdinek hizkuntza politikak horretara mugatu nahi dituztela. Euskaldunok euskaraz bizitzeko eskubidea soilik izango dugu bermatua euskaraz bizitzea beste edozein eskubide zibilen pare kokatzean eta, ondorioz, gizartean euskaraz bizitzeko dauden



oztopo guztiak gainditzeko erabaki politikoa hartzean. Honek irakurketa estrukturala eskatzen du, gure bizitzan eragina duten politika guztietan zeharka euskaldunon hizkuntza eskubideak txertatu behar ditu.

Hau deserosoa da gobernuentzat, hezkuntza-politika, komunikabideekiko politika, industria politika edo aisialdirako politika zalantzan jartzea baitakar, eta horrekin batera exigentzia maila izugarri handitzen baitu. Bada garaia hizkuntza politika lehendakariordetza batean kokatzekoa, erabaki politiko guztietan zeharka hizkuntza eskubideak bermatzeko egitekoarekin.

Etorkizunik ez logika neoliberallean

Logika neoliberala euskararen etorkizunarekin bateraezina da. Batetik, eskubide zibilak ulertzeko molde indibidualistak berekin dakar euskaldunok gure hizkuntza eskubideak zapalduak izango direla onartu behar izatea, kultura neoliberalak ahaztu egiten baitu askatasun indibidualak soilik gizarteko beste kideekin harremanetan gara daitezkeela, eta horrek denontzako eskubide eta obligazioak dakartza, eskubideak garatzeko behar besteko baliabideekin batera, bestela erdaren egoera pribilegiatu eta hegemonikoa ontzat ematea beste aukerarik ez dugu izango.

Eta, bestetik, euskara ez da sekula hizkuntza errentagarria izango

ikuspuntua ekonomikotik, ez dugu horretarako tamainarik.

Hizkuntzen arteko desorekak gainditzeko politika publiko potente eta ausartak ez badaude ezinezkoa izango da euskarak egun erdarak okupatzen dituen espazioetan sarbidea izatea, bere borondatez Disneyk inoiz ez baitu marrazki bizidunak euskarara bikoizteko erabakirik hartuko.

Euskaldunak izokinak gara

ELAn badugu zer hobetua hizkuntza eskubideak lantokietan defendatzerakoan, baina horretarako konpromiso irmoa dugu. Konpromiso hori dugu euskaldunon hizkuntza eskubideak beste eskubide zibilen pare kokatzen ditugulako, sinistuta gaudelako euskararen garapenak euskal gizartearen kohesioan sakontzea dakarrela eta hau baldintza prepolitikoa dela ondoren gizarte justuago baten alde ekiteko eta, azkenik, argi dugulako herrien homogeneizazioa dakarren kultura neoliberalarekin amaitzeko euskara baino balio kontrakultural gutxi direla eta honek hizkuntza eskubideen defentsa beste hainbat eskubideren aldeko borrokekin konekta dezakeela.

Joxe Mari Agirretxe handiak dioen bezala, euskaldunak korrontearen kontra doazen izokinak dira, eta korrontearen kontra beste hainbat izokinekin bidea egin dezake, pobreziaren kontra, xenofobiaren kontra edo matxismoaren kontra, besteak beste. ■



Aernnova Aeroestructuras Álava, con 290 millones de beneficios en 5 años, pretende despedir a 101 personas

La dirección de Aernnova Aeroestructuras Álava ha comunicado que pretende despedir a 101 trabajadores y trabajadoras de un total de 454 empleados de la planta de Berantevilla. Asimismo, quiere aplicar un ERTE a otros 305 trabajadores desde el día 1 de febrero hasta el 31 de diciembre. Ambas medidas tendrán efecto desde el 1 de febrero. Según la dirección, la situación es estructural y por eso debe despedir a parte de la plantilla para asegurar la viabilidad de la empresa. Pero la realidad es bien distinta. Con estas medidas lo único que pretenden es asegurar los escandalosos beneficios del grupo (290 millones en los últimos 5 años); para ello quieren mandar al paro a 101 familias.

Ioritz Iglesias, responsable del metal en Araba, rechaza totalmente los despidos y denuncia que todos los argumentos de la dirección se basan en una gran mentira. "Repiten una y otra vez que la situación es estructural. El anuncio de los despidos apareció justo la misma semana en que se anunció que ya hay varias vacunas contra el Covid-19. No es una casualidad. Saben que la aparición de estas vacunas pone una fecha mucho mas cercana para la recuperación del sector y por lo tanto se quedan sin argumentos para justificar sus mentiras. Por esta razón se han visto abocados a adelantar unos despidos que en sus propias palabras se darían en 2021".

Iglesias denuncia que tanto Aernnova como el Gobierno Vasco y demás instituciones saben perfectamente que la situación es totalmente coyuntural y que, en un plazo medio, el mercado se va a recuperar totalmente con un fuerte crecimiento.

"En este contexto, desde ELA pedimos a las instituciones y, especialmente a la consejera Tapia y el lehendakari Urkullu, que no se pongan de perfil, que dejen de justificar los despidos de estas grandes multinacionales y que de una vez por todas defiendan a un sector estratégico para el país como es el aeronáutico y que intervengan para evitar que se produzcan más destrucción de empleo en el sector".

"Estamos totalmente abiertos a analizar todas las medidas coyunturales, no traumáticas y temporales que se pongan encima de la mesa para poder superar esta situación. Dicho esto, queremos que quede claro que no vamos a aceptar ninguna medida que incluya despidos".

ELA Gizarte Segurantzak Glovoren aurka irekitako prozeduran agertuko da langileen interesak defendatzeko

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra ofiziosko demanda sartu du Glovo App23 S.L enpresaren aurka, eta eskatzen du plataforma digital horrentzat lan egin duten 280 lagun besteren konturako langiletzat hartu eta Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean koka ditzatela. Duela gutxi argitaratutako epai batean Auzitegi Gorenak ohartarazi zuen plataforma hauetako langileak ez direla jarduten norbere kontura; aitzitik, enpresarekiko lan harremana Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean kokatzen da.

ELA prozedura horretan agertuko da langileen kolektiboa enpresaren aurrean ordezkatzeko. Sindikatuak uste du plataformak langileak behartu egiten zituela autonomoen erregimenean iruzurrezko alta ematera, horrela beren ardua bilakatzen zelarik gizarte segurantzako kuotak ordaintzea; gainera, lan harremanen oinarria prekarietatea eta esplotazioa izan da.

Demanda hau aintzat hartzen bada, ELAk eskatuko du langileek autonomoen erregimenari ordaindutako kuotak itzultzea, eta Glovoren aurka auzitara joko du, enpresa honek dagokion sektore-hitzarmena aplikatuz gero langileek jaso behar izango zituzketen soldatak ordain ditzan.





En la imagen la cabecera de la manifestación del 28 de noviembre en Iruñea

Cambiar la fiscalidad para priorizar la vida

La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria está desarrollando una campaña para lograr un nuevo modelo fiscal; el 13 de diciembre habrá manifestaciones en Bilbao, Donostia y Gasteiz

Cambiar de raíz la fiscalidad para priorizar la vida. Ese es el objetivo de la campaña que la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria está desarrollando. La crisis generada por el Covid-19 está poniendo todavía más en evidencia las graves carencias y falta de recursos públicos para poder desarrollar un sistema que ponga la vida por encima de todo. Una situación que es imprescindible y posible revertir, cambiando de raíz el actual modelo de fiscal.

Hay que reforzar la capacidad recaudatoria y la progresividad del sistema tributario, pero no de forma coyuntural, sino definitiva, para aumentar el volumen de ingresos públicos, aumentar la equidad y progresividad fiscal y mejorar la capacidad de distribución. Con ese objetivo, el 20 de noviembre representantes de la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria registraron una serie de propuestas

fiscales en las Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y en el Gobierno de Navarra.

Gravar la propiedad de la riqueza –la fiscalidad sobre la riqueza es insignificante, por lo que urge que el impuesto sobre la riqueza acumulada sea eficaz–, modificar el Impuesto de Sociedades –las empresas también deben pagar en función de los beneficios obtenidos– o un IRPF más progresivo son algunas de las propuestas.

Movilizaciones en diciembre

Además de proponer medidas concretas ante las haciendas de Hego Euskal Herria, la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria ha organizado una serie de movilizaciones. El 28 de noviembre una gran manifestación (unas 2.000 personas) recorrió las principales calles de Iruñea para reclamar una nueva política fiscal y denunciar que

el acuerdo presupuestario para el año 2021 no responde al necesario fortalecimiento de los servicios públicos reclamado por la sociedad.

Durante la primera semana de diciembre también se han organizado en las capitales concentraciones y movilizaciones de delegados y delegadas sindicales. Estas movilizaciones culminarán el **domingo 13 de diciembre** con las manifestaciones que al mediodía se celebrarán en Bilbo, Gasteiz y Donostia.

ELA anima a toda la militancia del sindicato a participar en las diferentes movilizaciones que ha organizado la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria. Es imprescindible una reforma fiscal verdadera, progresiva y que luche contra el fraude fiscal. Y, para ello, es necesario salir a la calle y reivindicar un nuevo sistema que priorice la vida. ■



56 OHE HUTS GURE BIHOTZEAN

2020ko lehen lan istripu hilgarria Olarizun izan zen, Araban. Urtarrileko bigarren egunean eraikuntzaren sektoreko 54 urteko langile bat hil zen; hiru metroko altuera batean aldami batean lanean zegoenean irrist egin eta erori egin zen. Landeia hau inprentara bidali aurreko azken

lan istripu hilgarria, berriz, azaroaren 25ean izan zen. 44 urteko langile bat hil zen Lizarrako merindadeko Aranarache herrian, tentsio altuko linearekin elektrokutatzean zauri kronikoak jasan ondoren. Gainera, Joaquin Beltran oraindik ere Zaldibarko zabortegian jarraitzen du

lurperatua. Eta, noski, ezin ahaztu Covid-19aren ondorioz hil diren langileak, horietako gehien-gehienak estatistiketan agertzen ez direnak.

Oraindik hainbat aste falta dira 2020. urtea amaitzeko, baina dagoeneko gainditu ditugu 2019ko lan-istripuen datuak. Guztira 56 langile hil dira lanean. Eta, hori, kontutan hartuta martxoan etxeko konfinamendua ezarri zigitela eta enpresa askok beren jardura eten behar izan zutela funtsezkotzat jotzen ez zelako.

Nahikoa baliabide daude, bai pertsonalak zein baliabide teknikoak, lan-heriotza kopuru beldurgarri honi aurre egiteko, baina kostu ekonomikoa dute, eta enpresek eta patronalak ez dute prebentzioan inbertitu nahi. Produktibitatea lehenesten dute beti, epe motzeko onura ekonomikoa langileen segurtasunaren eta osasunaren aurretik, baita pandemiaren garai hauetan ere.

Osasunik gabe ekonomiari ez dago, bizitza duinik ez dago, etorkizunik ez dago. Datuek agerian uzten dute lan osasun eta segurtasunean egungo politikak errotik aldatu behar direla. Neurri eta bitarteko egokiak bermatu behar dira odoluste honekin amaitzeko. Langile bakar bat bere lanpostuan hiltzea onartezina da; pentsa urteak joan urteak etorri zazpi egunetik behin gutxienez langile bat hiltzea. 56 langile. 56 ohe huts. Bizirik egon beharko 56 lagun.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129