

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Apirila-Maiatza 2021 Abril-Mayo| Nº 241 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Maiatzak 1: Bada garaia!

ELA-K SAKONEKO ZERGA ERREFORMA ETA
LAN ERREFORMAREN INDARGABETZEA
EXIJITUKO DITU MAIATZAREN LEHENEAN



“Ez gaitzazue saldu Madrilen”

Martxoaren 25ean ELAk euskal langileria babesik gabe ez uzteko eskatu zien EAJri eta EH Bilduri Hego Euskal Herriko hiriburuetan lan erreformen indargabetzea exijitzeko antolatutako mobilizazio egunean. ▶

> Gorka Quevedo

Martxoaren 25ean ELAko milaka militante kalera atera ziren Hego Euskal Herriko hiriburuetan 'Sarraskiari STOP; lan erreformak derogatu. No nos vendáis en Madrid' lelopean. Antzeko mobilizazioak egin ziren Galizian eta Katalunian, ELA, CIG eta Intersindical sindikatuek abian jarritako kanpaina bateratuaren barruan. Helburua: hiru nazio haueko diputatuek Espainiako Kongresuan lan eta negoziazio kolektiboaren erreformen indargabetzea bultzatzea.

Bilbon egin zen manifestazioaren ostean ELAko idazki nagusiak, **Mitxel Lakuntzak**, eta **Esther Saavedrak** hartu zuten hitza; Donostian **Igor Eizagirre** eta **Maricruz Elkor** mintzatu ziren; Gasteizen, **Miren Zubizarreta** eta **Unai Martínez**; eta, Iruñean, **Pello Igeregi**, **Saioa Urriza** eta **Imanol Pascual**. Euren parte hartzeetan Euskal Herrian, Galizian eta Katalunian antolatutako mobilizazio egunaren gako nagusiak aztertu zituzten.



El 25 de marzo miles de trabajadores y trabajadoras salieron a la calle en Euskal Herria, Galicia y Catalunya para exigir la derogación de las reformas laborales

Sindikatu idazkari nagusiak azken lan erreformak indargabetzearen garrantzia azpimarratu zuen. “Mezu argi bat luzatu nahi diegu Espainiako Parlamentuan ordezkaritza duten euskal alderdiei, EAJri eta EH Bilduri: lan egin ezazue 2010 eta 2012 urte bitarteetan Madrilen onartu ziren lan eta negoziazio kolektiboaren erreformak indargabetzeko. Orain, pandemia bete-betean gaude honetan, premia hau areagotu egin da. Egungo osasun krisia lan erreformak bertan behera uzteko beste arrazoi bat da”.

Enpleguaren defentsa

Lakuntzak euren enpleguen defentsan borrokan ari diren langileak aipatu nahi izan zuen. “Zapaterok eta Rajoyk erreforma horiek onartu zituztenean, enplegua sortzeko izango zirela esan zuten, baina ez zuten enplegua sortzeko neurri bakar bat ere jaso. Erreformak langileak errazago eta merkeago kaleratzeko egin ziren. Egunotan ikusten ari gara: etekinak dituzten enpresak ehunka langile kaleratzen ari dira arrazoi nahikorik gabe. Enpresa batzuek lan-erreforma zertarako nahi zuten erakusten ari dira pandemia honetan: biderik errazena hartzeko, bidegabeena. Kezkatuta gaude kaleratze gehiago etor daitezkeelako”.

“Sindikatu ez dago jendea kaleratzea erraztuko duten akordioak sinatzeko. Sindikatu enplegua salbatzeko dago, enpresa horiei begietara begiratzeko eta esateko hemen ez dagoela inor soberan.

“Se está demostrando en esta pandemia para qué querían algunas empresas la reforma laboral: para tomar el camino más fácil, el más injusto. Estamos preocupados porque pueda venir más despidos”

Horregatik, borroka hauetan dauden langile horiek guztiak eredugarriak dira guztiontzat. Greba ez da ordena publikoko arazo bat; greba oinarritzko eskubide bat da, harro defendatuko dugun eskubide bat. Aste hauetan, hain zuzen ere, langile asko euren lanpostuak defendatzen ari dira, grebekin eta mobilizazioekin. **Tubacex, Aernnova, ITP, ▶**

Gestamp, Alestis, MTorres, Sephora, Zara... Borroka horiek merezimenduzkoak dira, eta irmotasun, uste sendo eta elkartasun handia eskatzen dute, kaleratzeak onartzeko plantillak banatu nahi dituzten enpresetako zuzendaritzen xantaiei eta mehatxuei aurre egiteko”.

“Los partidos vascos en Madrid –PNV y EH Bildu– deben trabajar para derogar las reformas laborales; no pueden dejar indefensa a la clase trabajadora vasca”

Eusko Jaurlaritzaren eta Nafarroako Gobernuen jarduna ere salatu zuen Lakuntzak. “Ikusi besterik ez dago zein den gobernuak administrazioan erantzukizun zuzena duten kasuetan zein den egoera: %40ko behin-

behinekotasuna. 30 urte behin-behineko izanik erretiroa hartzen duten langileak. Zer zilegitasun dute enpleguari buruz hitz egiteko?”.

Hemen lan egin, hemen negoziatu

ELAko idazkari nagusiak gure hitzarmenak Euskal Herrian negoziatzearen garrantzia azpimarratu zuen. “Arazo hau behin betikoz konpondu nahi dugu. Gure hitzarmenak hemen negoziatu nahi ditugu. Hemen erabaki. Herri honen errealitateari bizkarra emanez Madrilén sinatzen diren hitzarmen estatalek oztopatu egiten dute gai batzuk hemen negoziatzea. Soberan dakigu gauza bakarra egiteko balio dutela estatu mailako hitzarmenek: prekaritatea hedatzeko”.

“Badakigu Madrilén hitz egiten hasi direla Gobernua, patronala eta UGT eta CCOO. Yolanda Diaz Ministroak esan du ez direla lan erreformak bere osotasunean indargabetuko,

“El sindicato no está para firmar acuerdos que faciliten despidos, está para salvar el empleo, para mirar a los ojos a esas empresas y decirles que aquí no sobra nadie”

puntu batzuk besterik ez dituztela ukituko. Ez dakigu zer asmo duten, baina badakigu gobernu batek lan erreforman benetako pausoak emateko ez duela patronalaren beharrik, honek oztopatu besterik ez duelako egiten beto aukera ematen zaionean. Gobernuak eta babesten duten alderdiek parlamentuan hartu beharko lukete erabakia: lan erreforma derogatzea bozketa bakar batekin”. ■



Aldaketa kalean hasten da

'Aldaketa garaia da' lelopean ELAk mobilizazioak antolatu ditu Maiatzaren Lehenean Bilbon, Donostian, Iruñean eta Gasteizen

> Landeia

Iragan urtean, Covid-19ak eragindako osasun krisi larria zela-eta, etxean ospatu genuen Maiatzaren Lehena. Urtebete igaro da, eta pandemiak jarraitzen duen arren, aurten kalera ateratzeko aukera izango dugu maiatzaren lehen egunean, beti-ere osasun neurri guztiak errespetatuz. 'Aldaketa garaia da. *iReforma fiscal ya! iReforma laboral fuera!*' da 2021. urterako ELAk aukera duen leloa. Izan ere, Covid-19ak inoiz baina ageriago utzi du gauza asko aldatu behar direla gizarte justuago baten aldeko borrokan.

ELAk aldaketa horiek lehenbailehen egitearen garrantzia azpimarratuko du Maiatzaren Lehenean. Horretarako ekitaldiak egingo ditu Bilbon -11:30, Jesusen Bihotza-, Iruñean -11:30, Gurutze Plaza-, Donostian -11:30, Alderdi Eder- eta Gasteizen -11:00, Virgen Blanca-. Aldaketa kalean hasten delako.

Zerga erreforma eta lan erreformak jomugan

Aldatu behar diren gauzen zerrenda luzea da. Zerga sistema, adibidez. Ezinbestekoa da kapitalak eta errenta altuek egun ordaintzen dutena baina gehiago ordaintzea; bestela, beti bezala, langile-klaseak ordainduko ditu pandemia honek utzitako ondorioak.

Lan erreformen indargabetzea ELAk exijituko duen beste aldaketako bat da. Denborak, zoritxarrez, arrazoia eman digu, eta argi geratu da zein zen erreforma horien helburua: langileen



Este año volveremos a la calle el Primero de Mayo. Hacен falta cambios para salir de esta crisis. Eso es, precisamente, lo que haremos el 1 de mayo: exigir cambios. Estamos en un momento decisivo: las decisiones que se tomarán estos meses marcarán la orientación de la salida a esta crisis.

kaleratzea are eta gehiago erraztea. Irabazi itzelak izan arren, enpresa asko erreforma horietaz baliatzen dira gurean langileak kaleratzeko.

Sektore publikoak ere aldaketa sakonak behar ditu. Ezinbestekoa da egun pribatizatuak dauden sektoreak publikizatzea. Eta ezinbestekoa da, ere, prekaritatean lan egiten duten langile publikoen enplegua egonkortzea. Ez da onargarria administrazio publikoarentzat lan egiten duten hamar lagunetik lau behin-behineko egoeran lan egitea.

Badira pandemia aitzakia gisa erabiltzen dutenak aldaketarik ez egiteko. ELArentzat, kontrakoa da: pandemia garaian are eta beharrezkoak dira aldaketak. Eta hau soilik lortuko dugu kalean eta lantokietan presionatzen badugu.

Datozen hilabeteetan egungo abagunetik nola irtengo garen erabakiko da. Aldaketa kalean hasten da.

Maiatzaren Lehenean, kalera! ■



1 de Mayo: Es tiempo de cambios

Valores históricos del Primero de Mayo como la solidaridad o la igualdad cobran todavía más fuerza ante la irracionalidad e injusticia de un capitalismo que impide liberar la patente de vacunas (financiadas mayoritariamente con dinero público), lo que salvaría miles de vidas. Una irracionalidad que también se expresa en nuestro país cuando los gobiernos de Iruñea y Gasteiz se niegan a pasar a limpio las lecciones de esta crisis.

Publicar el sector de los cuidados, reforzar Osakidetza y Osasunbidea (ámbitos feminizados que son los más precarios), mejorar el sistema educativo o apoyar a las personas y sectores afectados por la crisis son medidas que no están en las agendas de Urkullu y Chivite.

Por eso, este Primero de Mayo, en medio de una crisis sanitaria que sigue amenazando la salud y la situación económica de millones de personas también en Euskal Herria (con especial virulencia en el caso de las mujeres), reivindicamos que –precisamente por esa urgencia– **es tiempo de cambios**. Nos encontramos en un momento decisivo, en las próximas semanas y meses se van a tomar decisiones

que van a marcar la orientación de la salida a esta crisis.

ELA ha advertido sobre la trampa de los fondos europeos.

La llamada transición ecológica de la Unión Europea consiste en favorecer los macroproyectos de las multinacionales a cambio de aplicar recortes y políticas presupuestarias de austeridad. Esos fondos traerán recortes. El gobierno del Estado va a enviar a Bruselas las reformas que se van a aplicar. El Gobierno español quiere rebajar las pensiones y dificultar aún más el acceso a la jubilación.

También la reforma laboral. Cientos de trabajadoras y trabajadores han estado o están estos meses en huelga defendiendo sus empleos. Empresas con beneficios que despiden con una ley que se hizo a su medida. La patronal, el Gobierno español o el propio Urkullu creen que no es oportuno derogar la reforma laboral (dicen que no es tiempo de cambios). Ahora la excusa es la pandemia. ELA defiende precisamente que es una razón más para terminar con una legislación laboral que facilita, en una crisis, despedir a más gente de manera más fácil.

Hacen falta cambios para salir de esta crisis. Es necesario confrontar con este modelo de fondos europeos. Cuestionarlos de raíz, tanto por las condiciones que imponen como por su diseño.

Es tiempo de cambios para defender las pensiones públicas y derogar una reforma laboral que permita negociar aquí nuestros convenios y salve empleo en lugar de destruirlo.

Es tiempo de una reforma fiscal para que la salida a esta crisis no acentúe la desigualdad. Sin ella, la prioridad del pago de la deuda traerá nuevos recortes.

Es una oportunidad. ELA plantea una reforma fiscal para incrementar la aportación de las rentas altas, de los beneficios de las empresas y patrimonios o grandes fortunas en un país donde las principales compañías no pagan en impuestos ni un euro de cada diez que ganan.

Hoy, más que nunca, es tiempo de cambios, pero solo serán posibles presionando en la calle y los centros de trabajo.

¡El Primero de Mayo, movilízate! ■

MAIATZAREN
LEHENA 2021

M1

ALDAKETA

GARAIA DA!

¡REFORMA FISCAL YA!

¡REFORMA LABORAL FUERA!

BILBO

11:30
Jesusen
Bihotza

DONOSTIA

11:30
Alderdi
Eder

GASTEIZ

11:00
Virgen
Blanca

IRUÑA

11:30
Gurutze
Plaza

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

ELA impugnará el ERE que posibilita despedir 63 trabajadores y trabajadoras a una empresa que el año pasado repartió dividendos del orden de 28 millones de euros

MTorres o cómo servirse del Covid para despedir

> Nerea Ispizua

“El desenlace del conflicto en MTorres nos deja un sabor muy agri dulce. La afiliación de ELA ha llevado una lucha ejemplar, pero el juego sucio de la dirección, avalado con la firma de CCOO y CITE, ha posibilitado la aprobación de un ERE que supone el despido de 63 personas en Navarra y 112 en el conjunto del estado. Un ERE injustificado, acordado en un proceso opaco y cargado de irregularidades que ELA va a impugnar judicialmente”. Esa es la lectura que **Sonia Ontoria**, responsable del equipo de ERE y Concursos de Navarra, hace del conflicto de MTorres, puntera empresa navarra de tecnología, dedicada, entre otras actividades, a la aeronáutica, ubicada en Torres de Elorz.

El origen de la pelea de MTorres –cerrada en falso el 15 de marzo– se remonta a hace casi un año. En marzo de 2020 se aprueba un ERTE derivado de Covid por fuerza mayor. En junio se negocia un ERTE por causas económicas, técnicas y productivas –ERTE ETOP– que ELA firma. Sin embargo, la prórroga de ese segundo ERTE, que se acuerda en noviembre del 2020, ya no es suscrita por ELA porque, entre otras cuestiones, no garantizaba el reparto del trabajo; algo que en la práctica supuso que algunas personas, entre

otras los delegados de ELA, no hayan trabajado prácticamente nada desde entonces. El 1 de febrero de 2021 la dirección puso encima de la mesa un nuevo ERTE hasta diciembre y un ERE que contemplaba el despido de 88 personas en la planta navarra de Torres de Elorz (la matriz) y 74 en Murcia. En total, 162 despidos.

“MTorreseko langileek ikusi dute zein sindikatuk egin duen lan erregulazioko espedientearen aurka, zein sindikatuk defendatu dituen enpleguak eta lan-baldintzak eta nortzuk diren zuzendaritzaren zerbitzura dauden tresna hutsak”.

“Desde el primer momento la negociación del ERE fue extremadamente complicada”, relata Sonia Ontoria. “Nos negaron la presencialidad de las reuniones, es decir, eran telemáticas, aunque nosotros decidimos ir a la empresa, y cambiaban continuamente el calendario de las mismas”. El fondo también dejaba mucho que desear: la empresa no acreditaba el ERE,

se basaba en un informe de Boston Consulting cargado de generalidades.

Paralelamente al periodo de negociación, ELA llevaba a cabo movilizaciones para socializar el conflicto y mostrar su rechazo, por entender que las empresas atravesaban una situación coyuntural. “Propusimos a la dirección que planteara bajas incentivadas y se negaron. Querían controlar quién se iba, con nombres y apellidos: poner en la diana a determinada gente”, explica. En un momento dado, forzada por las movilizaciones y la falta de acuerdo, la empresa redujo el número de despidos en Navarra de 89 a 63 y ofreció una indemnización de 33 días por año con un tope de 20 mensualidades. “ELA seguirá rechazando el ERE y los despidos, pero CCOO estaba dispuesta a aceptar una indemnización de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades, cuatro más que la oferta de la dirección”. Así las cosas, el viernes 12 de marzo, último día del periodo de consultas, se cierra sin acuerdo la negociación del ERE.

Preacuerdo y votación irregulares

“La sorpresa salta el domingo 14 de marzo”, relata Ontoria. “La mala fe de la empresa quedó una vez más demostrada cuando con



Marcha de la plantilla desde Torre de Elorz a Iruña

menos de una hora de antelación convocó mediante correo electrónico a la comisión negociadora, ya fuera de plazo. A pesar de que la representación de ELA no vio a tiempo la convocatoria, tanto la dirección de MTorres como los sindicatos CCOO y CITE decidieron realizar la reunión. A las ocho y media de la tarde, cuando uno de los delegados de nuestro sindicato ve el mensaje y se conecta, la dirección y los citados sindicatos habían aprobado ya la reapertura del periodo de consultas del ERE y la prórroga del mismo hasta el día 15 de marzo. Así mismo habían alcanzado un preacuerdo que fijaba el número de despidos en 63 con una indemnización de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades, la propuesta que dos días antes CCOO ya había anunciado estar dispuesta a aceptar. Finalmente, planteaban llevar el preacuerdo a una votación telemática al día siguiente, a las 12:00, y en caso de ser ratificado, firmarlo inmediatamente después”.

La votación fue tan irregular como el preacuerdo alcanzado. “La votación careció de las garantías mínimas, puesto que no aseguró el secreto de voto (se realizó a través de un enlace enviado por correo electrónico), no se garantizó que todas las personas pudiesen votar, y el proceso quedó totalmente en manos de la dirección. Una auténtica chapuza democrática. El preacuerdo fue supuestamente ratificado de esta manera por la plantilla y se firmó a la 1 del mediodía, tal como habían previsto”.

Impugnación del ERE

ELA no acepta ni este ERE ni el proceso negociador. Por eso, va a impugnarlo. “No sólo no está justificado sino que los firmantes se han saltado las más mínimas reglas democráticas: nos han expulsado de la negociación; CCOO y empresa han negociado fuera de la mesa; no han respetado el periodo de consultas; los despedidos recibieron la llamada de la empresa

antes de proporcionarnos el listado aprovechando que estábamos llevando a cabo una concentración de protesta ante las instalaciones... Ha sido un proceso cargado de irregularidades y de mala fe que vamos a impugnar de principio a fin”.

El juicio se verá en la Audiencia Nacional. ELA solicita la nulidad del ERE y de los despidos y denuncia a MTorres por ataque a la libertad sindical. Ontoria es optimista sobre el desenlace de este caso y adelanta que irán hasta el final, pase lo que pase. “No vale todo. Al menos, para ELA no vale todo. Y si en el peor de los casos se desestimara nuestra demanda colectiva intentaríamos impugnar los despidos de manera individual. Si a la empresa este juego sucio le saliera bien, no sabemos de qué serán capaces en el futuro”.

Sonia Ontoria tampoco salva de sus críticas a unas instituciones que no han sido capaces de enfrentarse, ni siquiera en apariencia, a MTorres. ▶



Sonia Ontoria

“Gracias a los votos en contra de UPN y PSN, el Parlamento navarro ni siquiera aprobó la misma declaración institucional de rechazo a estos despidos que hace seis meses realizaron en el caso de Gamesa. Parece que MTorres es intocable”.

Cara al futuro, Sonia Ontoria destaca la importancia de las próximas elecciones sindicales. “La plantilla de MTorres ha visto claramente qué sindicato ha luchado y se ha movilizado contra el ERE; qué sindicato ha defendido los empleos y las condiciones laborales y quiénes son meros instrumentos al servicio de la dirección. En la asamblea que convocamos para analizar lo sucedido y plantear la impugnación del proceso, el sindicato recibió un enorme apoyo. Hay un convencimiento de que hemos hecho lo que teníamos que hacer y que la lucha en MTorres continúa, en los tribunales y en la empresa. Porque esto no es un cortijo”.

“Para ELA es inaceptable que una empresa que ha tenido beneficios millonarios y que en el último año ha repartido dividendos del orden de 28 millones de euros plantee el despido de 63 personas, en lugar de apostar por fórmulas y proyectos económicos que aseguren su viabilidad futura y la garantía de todo el empleo”. ■

¿EL CORTIJO DE DON MANUEL?

Manuel Torres Martínez fundó MTorres en Torres de Elorz en 1975. Una empresa familiar que ha pretendido gestionar como si fuera su cortijo particular, en base a una calibrada mezcla de paternalismo y mano dura, sobre todo cuando sus hijos-trabajadores se tornaban díscolos, como era el caso de las y los delegados y afiliados y afiliadas de ELA.

Torres fue un empresario hecho a sí mismo de la vieja usanza, de los que llegaba el primero y se iba el último, de los que se paseaba entre la plantilla y les decía que eran mucho más que una empresa: constituían una gran familia. La mala suerte que tuvo Manuel Torres es que ELA era el sindicato hegemónico en su querido cortijo, algo que no podía soportar, por lo que inició su particular cruzada: puso al sindicato en su punto de mira e intentó amedrentar a las y los delegados, acusándoles, entre otras cosas, de “ser los cachorros de ETA”. También llegó a declarar en televisión que “antes teníamos a ETA y ahora tenemos a ELA”. Una comparación poco afortunada que no llegó ante los tribunales tras propósito de enmienda del susodicho en el acto de conciliación previo.

Fruto de esta forma de funcionar eran los llamados viernes negros. A las 13:30 de los viernes, media hora antes de la salida, era habitual que sonara una sirena y se llamara por megafonía a algún trabajador. Cuando eso ocurría todo el mundo sabía quién era el próximo despedido...

Sin embargo, ni las declaraciones, por muy altisonantes que fueran, ni los viernes negros hicieron desistir a la plantilla. Por eso, la dirección, o sea, Manuel Torres, cambió de estrategia, aunque no de objetivo: en 2014 decidió promover un sindicato *independiente* a su servicio, CITE. Intento frustrado el de acabar con la hegemonía de ELA que provocó que en las siguientes elecciones sindicales, en 2018, la dirección impulsara también la lista de CCOO. Esta vez se acercó un poco más a su objetivo: ELA fue el sindicato más votado, con 5 delegados, seguido de CCOO, otros 5, y CITE, 3.

A pesar de los pesares y del juego sucio en MTorres, ELA no se rinde. El sindicato tiene más clara que nunca la imperiosa necesidad de defender la libertad sindical y de negociación en esta empresa; de continuar defendiendo que los trabajadores y trabajadoras son precisamente eso, trabajadores con derechos y no vasallos, y que las buenas condiciones laborales existentes no son un regalo del cielo ni fruto de la magnanimidad del señor Manuel y sus descendientes sino de la lucha de las y los delegados y trabajadores y trabajadoras de ELA a lo largo de estas décadas.

Mientras la plantilla de MTorres siga dando su apoyo a ELA, por mucho que lo intenten esta empresa no será un cortijo.

Aiaraldea

EZ itxiti!



**ETORKIZUNA
BERMATU!
DEFENDAMOS
EL EMPLEO!**

ELA

EUSKAL SINDIKATUA



Aiaraldea, eremu gorri ekonomikoan

Ehunka dira uneotan Aiaraldean kolokan dauden lanpostuak. Esaterako, Tubacexen 150 lagun kaleratze mehatxupean daude; Valvospainek bere itxiera iragarri du

> Gorka Quevedo / Miren Rubio

Osasun krisiak eragindako abagune ekonomiko eta sozialaren ondorioak nabarmenak dira. Baina badira bereziki kaltetuak izaten ari diren eskualdeak. Horien artean, Aiaraldea, bost udalerriz osatutako Arabako eskualdea (Amurrio, Artziniega, Aiara, Laudio eta Okondo). Ehunka lanpostu kolokan daude bertan, eta eskualdeak erantzutea erabaki du, azken asteetan antolatu diren hamaika mobilizazioetan argi geratu den bezala.

Iñigo Eiguren ELAK Aiaraldean duen arduraduna da. Bere ustez, Tubacex eta Valvospainen kasuak izozmendiaren punta baino ez dira. "Tubacex eta Valvospain eskualdeko bi enpresa handienak dira, baina enpresa hauek bizi duten egoerari beste ondorio larri batzuk gehitu behar zaizkie: enplegua suntsitu duten dozenaka enpresa, kaleratu dituzten behin-behineko langileak, bidegabe ERTEan egon diren langileak, osasun publikoko

plantillen eta zerbitzuen egoera, gizarte-zerbitzuena, hezkuntzarena, ostalaritzaren eta merkataritzaren sektorearen egoera, delikatuenak diren enpresak eta eskualde autonomoena baino gehiago jasaten ari diren egoerak...".

Eskualde oso baten erantzuna

Eredugarria da enpleguen alde Aiaraldean mobilizatzen ari diren langileen jarrera. Eta, eredugarria izaten ari da ere eskualdearen erantzuna. Horren adibide martxoaren 5ean deitutako mobilizazio eguna. *Aiaraldean enplegu eta bizitza duinak* lelopean eskualde osoak bat egin zuen ELA, LAB, ESK eta Steilas sindikatuek deitutako lanuzte eta manifestazioekin.

"Beharrezkoa da guztion artean etorkizun duin bat eraikitzea gure eskualderako. Azken hilabeteetako mobilizazioak ezin dira ulertu Aiaraldeko eskualde osoaren parte-hartzerik eta konpromisorik gabe.

Covid-19aren inguruko kutsatze datuak publiko egiten direnean koloreka sailkatzen da intzidentzia tasa. Eremurik larriena kolore gorritz irudikatzen da. Bada, Aiaraldean ere eremu gorria gaude, baina eremu gorri ekonomikoan. Arabako langabezia tasarik handiena dugu, eta odol-hustea etengabea da. Bai, egia da Tubacex dela eskualdeko enpresarik handiena, baina asko dira hemen inguruan berarentzat lan egiten duten enpresa eta tailer txikiak, eta horietan ere aldiro-aldiro kudeatzen ari gara kaleratzeak: bost hemen, sei han, hamar hangoan...".

Testuinguru honetan, Eigurenrek dei egiten die erakundeei eta alderdi politikoei, eskualdeko kalitatezko enplegua defendatzeko eta azken lan erreformak bertan behera uzteko. "Ezin dugu ahaztu enpresak enplegua suntsitzeko erreforma horietan babesten direla. Gainera, ezinbestekoa da administrazio publikoek politika publikoak eta laguntzak bermatzea, sektore guztiei bizitza duina bermatzeko". ■



“Hoy es Tubacex, pero mañana puede ser cualquier otra empresa”

Edu Ibernía, presidente del Comité de Empresa

La plantilla de Tubacex lleva más de dos meses de huelga en contra del ERE que afectará a 129 empleados. “La gente está demostrando mucha entereza y solidaridad, y seguimos con las fuerzas intactas”, asegura **Edu Ibernía**, representante de ELA –sindicato mayoritario en Tubacex– y presidente del Comité de Empresa.

Tubacex ya ha presentado los nombres de los 95 compañeros y compañeras que serán despedidos si se lleva a cabo el ERE.

Esos despidos serán los más traumáticos, pero si sumamos las prejubilaciones y las 22 bajas voluntarias, en total son 129 las personas que saldrían con el ERE. Además, durante 2020 salieron alrededor de 150 eventuales, muchos de ellos con más de cuatro o cinco años en la fábrica, y el personal vía contrata también se ha reducido. Por tanto, son muchos más.

La dirección argumenta que la crisis en el sector es anterior a la pandemia, y no como defiende ELA, una crisis coyuntural.

Es falso. Hasta 2019 la dirección de Tubacex ha lanzado mensajes

positivos, diciendo que se estaban haciendo las cosas bien. A partir de entonces es cuando comienzan a dar resultados negativos, y sobre todo a raíz de la pandemia.

En 2019 Tubacex obtuvo beneficios de 6 millones de euros...

A nivel de grupo, sí. En las plantas de aquí, en TTI dieron resultados negativos y en Acería hubo beneficios. Pero con el maquillaje financiero pueden distribuir las pérdidas y ganancias como quieran. Por eso, lo importante es que el grupo sí obtuvo beneficios. Nosotros vemos una crisis coyuntural que quieren aprovechar para aplicar medidas estructurales.

Además de los enfrentamientos con la Ertzaintza en las protestas, habéis denunciado cacheos antes de las reuniones con la dirección.

La actitud de los ertzainas ante los piquetes nos parece desproporcionada, y otro ejemplo de ello han sido los cacheos a los que nos han sometido cuando convocados por la dirección hemos tenido que asistir a un hotel para negociar el ERE y el ERTE.

Antes de entrar en el hotel, nos obligaron a abrir mochilas y fuimos prácticamente cacheados. En la segunda reunión nos negamos a que nos volvieran a cachear, y obligamos a los representantes de la empresa a que bajaran para que nos identificaran.

¿Cómo se siente un representante sindical en ese momento?

Con mucha impotencia. Tienes la sensación de que te están tratando como a un delincuente. Porque, cuando asistes a una reunión con la dirección en representación de la plantilla, entendemos que todos somos iguales. Pero, no es así: a la dirección no se le cachea, y no se les trata igual.

La consejera Arantxa Tapia pide negociar ‘civilizadamente’.

Estaría bien que estuviese en las negociación para que viese quién es el más civilizado. La dirección dice que somos los sindicatos los que no queremos negociar, pero la realidad es bien distinta. Nosotros proponemos, pero cuando la dirección no escucha lo que quiere escuchar, para ellos eso ya no es negociar.

¿Cómo se valora en general la actuación del Gobierno Vasco?

Muy pobre, se limita a contentar a las dos partes. El Gobierno Vasco tiene que tomar cartas en el asunto, y debe impedir que se produzcan más despidos. Porque hoy es Tubacex, pero mañana puede ser cualquier otra empresa. Más aún teniendo en cuenta la crítica situación de Aiaraldea. Todo es consecuencia de la actitud prepotente de la empresa, del Gobierno Vasco que no toma cartas en el asunto, y de la reforma laboral que permite presentar un ERE sin exigir un informe de la inspección que sea vinculante. ■

Las mulas de carga han dicho basta

La plantilla de Ferrovial-Araia (Araba) logra un magnífico convenio tras 40 días de huelga, doblegando tanto a Ferrovial como a Michelin

> Nerea Ispizua

Han sido necesarios 40 días de huelga, pero lo han conseguido. La plantilla del almacén de Ferrovial en Araia –compuesta por 90 trabajadores y trabajadoras–, que realiza labores logísticas para Michelin, ha forzado a la dirección a firmar un convenio de empresa (2020-2024) que supone un salto adelante en la mejora de sus condiciones laborales, después de que en el anterior lograran acabar con la doble escala salarial que sufrían. Paso a paso, convenio a convenio, los trabajadores y trabajadoras de esta subcontrata se van acercando a las condiciones laborales de sus compañeros de la empresa principal. **Roberto**

Pardo, responsable de Industria eta Eraikuntza en Araba, destaca una lucha que ha demostrado que “a pesar de la precariedad, una plantilla unida y organizada en un sindicato con caja de resistencia puede lograr algo tan difícil, a priori, como vencer a dos multinacionales”. No es casualidad, tampoco, que los 5 delegados sindicales de esta empresa sean de ELA.

En primer lugar, enhorabuena. ¿En tiempos tan duros para la clase trabajadora cómo sabe una victoria sindical como la de Ferrovial?

Tanto la plantilla de Ferrovial como el sindicato estamos muy contentos. Han sido 40 días de huelga, con todo lo que eso supone, pero

hemos conseguido los puntos más importantes de nuestra plataforma reivindicativa.

También damos mucho valor a cómo se ha llevado a cabo el proceso que ha terminado en la convocatoria de huelga: la movilización de la plantilla a la hora de reivindicar mejores condiciones de las subcontratas pone de manifiesto que una plantilla, aún siendo precaria, si está organizada, afiliada y unida puede plantar cara a dos grandes multinacionales como Michelin y Ferrovial y lograr objetivos que, en principio, podían parecer imposibles.

Tampoco quiero olvidar el aspecto humano del conflicto: se han reforzado los lazos entre los tres



colectivos –gente de la comarca, subsaharianos y magrebíes– que componen la plantilla. La lucha codo con codo ha forjado relaciones de confianza que van a permitir seguir dando pasos importantes a nivel sindical en el futuro.

¿Cuáles son los puntos fundamentales del convenio conseguido?

La plataforma de convenio de ELA era muy ilusionante; no sólo reivindicábamos mejoras salariales, sino que poníamos el foco en erradicar la precariedad tanto a nivel de contratación como de seguridad y salud laboral.

En este sentido, destacar que el convenio logrado recoge incrementos lineales en el salario base de más de 3.600 euros en los cinco años de vigencia (2020-2024). Asimismo, se ha logrado un plus para el sistema de trabajo 5x8 (dos semanas de mañana, dos de tarde y dos de noche, librando 4 días) de 220 euros mensuales y de 170 para el 4x8 (6 semanas de mañana, 5 de tarde y 6 de noche, librando 1 semana), cuando antes no se retribuía por trabajar fin de semana, domingo y festivos.

“ELAn ziur gaude aniztasuna aberasgarria dela eta batuketa gisa ulertzen dugula, nahiz eta askotan zatitzeko erabiltzen den”

En jornada, se han logrado 14 horas anuales de libre disposición remuneradas. El acuerdo recoge, también, la creación de una bolsa de trabajo que rijan de manera objetiva la llamada de personal eventual y que el personal de ETTs tenga las mismas condiciones laborales que el directo de Ferrovial.

Asimismo, las bajas laborales, independientemente de su grado, se cobrarán al 100%.



40 días de huelga son muchos días. ¿Cuáles han sido las razones de la larga duración de este conflicto?

Nosotros ya preveíamos que la huelga iba a ser larga. En las reuniones y asambleas preparatorias ya adelantamos a la plantilla que teníamos que prepararnos para un conflicto largo porque el enemigo, entre comillas, no era fácil: dos multinacionales, Ferrovial y Michelin, ni más ni menos. Y a pesar de ello, la asamblea, de manera abrumadora, decidió ir a la huelga indefinida. Creían en ellos y en el sindicato.

Y el conflicto se ha alargado en el tiempo, también, porque una vez más las empresas han jugado sucio y han conculcado el derecho de huelga de la plantilla: Michelin ha desviado producción a otros almacenes, se han dado casos de sustitución ilegal de trabajadores, ha habido transportistas que han realizado tareas propias de Ferrovial... Han intentado, por todos los medios, minimizar los efectos de la huelga, pero la plantilla se ha mantenido

firme hasta el final. Sin duda, se han ganado el convenio.

Decías antes que la plantilla de Ferrovial está compuesta por distintos colectivos. ¿Esta diversidad ha sido una ventaja o una desventaja para el desarrollo del conflicto?

En ELA estamos convencidos de que la diversidad es enriquecedora y la entendemos en clave de suma, aunque es cierto que muchas veces es utilizada para dividir. Como sindicato y como clase trabajadora debemos evitar caer en esa trampa.

La plantilla de Ferrovial se compone de tres grandes grupos de trabajadores y trabajadoras: un colectivo de gente de la comarca, otro grupo de trabajadores subsaharianos y otro de magrebíes. Independientemente de su origen, durante los meses previos a la huelga y durante la misma han luchado codo con codo y de manera solidaria para acabar con la precariedad que sufrían. ▶

Cuando David vence a Goliat

Mirari Ullibarri, responsable de Acción Social en Araba



Mirari Ullibarri

Yo destacaría, en este sentido, el esfuerzo colectivo tanto de los trabajadores y trabajadoras como de incluso gente de la zona de Agurain para ayudar a las personas emigrantes que hablan castellano justo justo (y nada de euskera), o cómo se han hecho responsables de traducir lo que se decía en las asambleas y en el resto de movidas. El idioma no ha sido una barrera ni elemento de división gracias a esa solidaridad.

Borroka honi esker ere azpikontrataturako garkikuntzaren enpresaren langileen lan baldintzak hobetuko dira, Arabako hitzarmena aplikatuko zaie

Finalmente, ¿y ahora qué?

Pues seguir trabajando como hasta ahora. Los miembros de la sección sindical de ELA en Ferrovial están haciendo un gran trabajo, se han ganado la confianza de la plantilla, tienen una gran credibilidad, y van a seguir en esa línea. Sabiendo que el primer reto es velar por el cumplimiento de lo firmado y estar vigilantes para que la dirección no adopte ningún tipo de represalia contra los trabajadores más activos sindicalmente. ■

El 11 de marzo, tras 40 días de huelga, la plantilla de Ferrovial Araia consiguió uno de los mejores acuerdos de la industria alavesa. Bajo el lema *Las mulas de carga han dicho basta* se ha logrado aunar las reclamaciones de la plantilla; el acuerdo no solo obtiene mejoras para todos los grupos, también erradica las diferencias entre los mismos, alcanzado así tanto beneficios como igualdad. La planificación estratégica de la negociación colectiva materializada en un arduo trabajo de asambleas, reuniones, notas informativas y planfletadas, ha dado lugar a la unión y la fuerza que ha conseguido doblegar a Goliat. Ferrovial Araia es una de las subcontratas de la multinacional francesa Michelin que se ha visto obligada a seguir el ritmo que marcaban los y las trabajadoras.

La huelga no hubiese sido posible si no existieran herramientas de contrapoder. En primer lugar, herramientas como la caja de resistencia, que hace posible realizar huelgas resolutivas y eficaces. En segundo lugar, una mayoría sindical que facilite tanto la toma de decisión como de movimiento. Por último, una plantilla unida dispuesta a llegar hasta el final.

La Pasionaria dijo una vez: "El mejor guerrero no es el que triunfa siempre, sino el que vuelve sin miedo a la batalla". Eso es lo que no tenían las y los trabajadores de Ferrovial: miedo. Una plantilla, compuesta tanto por personal de ETT como por personal interno, que politizó e informó a toda su estructura. Muchas de esas personas apenas hablaban castellano, pero pusieron en jaque tanto el sistema tradicional de lucha como a los magnates de la industria francesa.

"Nunca lo hubiera imaginado, pero después de este proceso de huelga, habéis pasado a ser mi familia", dijo uno de los trabajadores de Ferrovial tras la última asamblea. Las movilizaciones, llenas de contrastes culturales, a veces con pastas, otras con almuerzos comunitarios (en los que se tenía en cuenta a toda la plantilla), han conseguido que las mulas de carga sean más fuerte que nunca y logren un pacto digno donde se escucha a todas las personas de la plantilla.

Dice el refrán, *'quién la sigue, la consigue'*. Esto es lo conseguido: conversión de todos los contratos parciales a tiempo completo; 14 horas remuneradas anuales de libre disposición; mejoras en los pluses; que se abone el cuarto y quinto equipo; que las bajas laborales independientemente de su grado se paguen al 100%; mejoras a partir del cuarto día en las bajas comunes; una bolsa reglada para las personas eventuales; igualdad de condiciones sociolaborales para las personas de la ETT; que el plazo para reclamar cantidades aumente a 24 meses; que la empresa otorgue un vehículo a disposición cuando esta tenga que ir a la mutua; que se aborde el problema de género en el centro de trabajo; garantía contra el despido en caso de ser declarada persona No Apta tras un reconocimiento médico...

Por si fuera poco, no solo se han logrado mejoras para la plantilla de Ferrovial, también se ha conseguido que a las trabajadoras de la limpieza de la empresa subcontratada se les aplique el convenio de la limpieza de Álava. Esta lucha, además de interseccional, también ha sido solidaria. A través de esta batalla se ha conseguido poner la vida en el centro, otorgándole valor a todas las personas de la plantilla, estableciendo no solo mejoras monetarias, sino también socio-laborales. Gracias por recordarnos que la organización y la constancia trae sus frutos, que por muchos palos que nos pongan en las ruedas, seguiremos adelante. Sois ejemplo. ■

ZURE ENPLEGUA

KONTSOLIDATZEKO

ORDUA DA

**APIRILAK 22:
GREBA SEKTORE PUBLIKOAN**



#KontsolidazioaORAIN

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Ezinbestekoa zara!

Apirilaren 22an urrats berria emango da EAEko behin-behineko 50.000 langile publikoen kontsolidazioa lortzeko borrokan; sektore publiko osoa grebara deituta dago

> Landeia

Hurbiltzen ari da apirilaren 22rako Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan deitutako greba eta mobilizazio eguna, eta begibistakoa da giroa berotzen ari dela. Enplegu publikoaren kontsolidazioa oso presente egon zen martxoaren 25ean ELAk CIG eta Intersindical sindikatuekin elkarlanean antolatu

zuen mobilizazio egunean. Martxoaren 30ean, berriz, milaka eta milaka izan ziren lan-zentroetan kalera atera ziren langile publikoak, kasu honetan, greba deitzen duten sindikatuak deituta –ELA, LAB, CCOO, SATSE, Steilas eta ESK–. Hurrengo hitzordua apirilaren 15ean izango da. Egun horretan ere mobilizazioak egingo dira lantoki guztietan. Eta, azkenik, apirilaren

22an greba deituta dago sektore publikoan.

Gainera, ELA asanblada ugari egiten ari da asteotan sektore ezberdinetan: Udalak, Foru Aldundiak, Administrazio Orokorra, Justizia, Osakidetza, Hezkuntza, Garraio Publikoa, Komunikabideak... Sindikatua ahalegin handia egiten ari da behin-behineko langile



La huelga convocada en el sector público de la CAPV para el 22 de abril tiene como objetivo conseguir la consolidación de las 50.000 personas que trabajan para la administración pública en forma de interinidad

guztiengana heltzeko, eta orain arte jasotako erantzunak agerian uzten du lagun hauen ezinegona.

Eta ez da harritzekoa langile hauen haserrea. Eusko Jaurlaritzak berak onartu du estatu espainiarreko eta Europako behin-behinekotasun maila handiena dagoela EAEn. %40tik gorako behin-behinekotasuna ez da salbuespena, baizik eta administrazio, sektore eta eremu guztietan sistematikoki, modu orokortu batean eta kasu askotan iruzurrean errepikatzen den errealitatea.

Zerbitzu publikoen ahultzea eta langile publikoen prekarizazioa dakarten enplegu politika orokortu hauek, azpikontratazio eta pribatizaziorako aurretiazko pausu gisa soilik uler daitezke. Agintariak zerbitzu publikoekin negozioa egiteko erabaki politikoa hartu eta horretara bideratutako neurriak sustatzen dituzte. Egoera honi irtenbide egoki bat emateko ardura daukaten agintari zein alderdi politikoek erantzun egokirik ematen ez duten bitartean, ELAK mobilizazio dinamikarekin jarraituko du. ■



EN NAVARRA TAMBIÉN ES HORA DE CONSOLIDAR EL EMPLEO

Hoy en día más de 15.000 trabajadoras y trabajadores prestan servicios en la Administración de Navarra con contratos temporales. Esta situación ha sido provocada por decisiones políticas. Los distintos gobiernos y administraciones han decidido aplicar una política de temporalidad en el empleo público durante los últimos años, y los recortes y las políticas de austeridad no han hecho sino aumentar el problema.

En Navarra también es hora de consolidar el empleo público, y ELA está organizando diferentes movilizaciones para lograr este objetivo. El sindicato tiene una propuesta muy clara para lograr que las 15.000 personas que trabajan como personal interino consolide su empleo, y no parará hasta lograr este objetivo.



CINCO PROPUESTAS PARA CONSOLIDAR EL EMPLEO PÚBLICO

- Instar a las instituciones a modificar los proyectos legislativos que ahora están encima de la mesa por ser insuficientes, y no garantizar la consolidación de empleo ni acabar con el abuso de la contratación temporal.
- Interpelar a todas las instituciones de la CAPV, desde el propio Gobierno vasco hasta el último Ayuntamiento, así como a todas las fuerzas políticas con representación en las mismas, a que den los pasos imprescindibles para impulsar los cambios normativos necesarios que habiliten procesos extraordinarios de consolidación. Asimismo, exigir que pongan en marcha estos procesos en todas las administraciones, que sean de obligado cumplimiento, garantistas y negociados con la representación sindical.
- Exigir que se articulen los mecanismos que obliguen a poner fin al abuso de la temporalidad en la contratación, que identifiquen todas las necesidades de las plantillas, las afloren y las incrementen en función de estas y eviten así volver al escenario de alta temporalidad actual.
- Demandar que los procesos de oferta de empleo público que ya están en marcha incluyan medidas extraordinarias acordes a las necesidades de cada colectivo, fruto de la negociación colectiva.
- Exigir a las administraciones que pongan fin a la política de privatizaciones y externalizaciones.
- Instar a la creación de un plan para rejuvenecer las plantillas e incentivar las prejubilaciones.

“En Glovo son asalariados, no autónomos”

ELA es la organización que mayor número de casos ha defendido, 53 de un total de 285, en el juicio que comenzó el 26 de marzo en Bilbao contra Glovo

> Nerea Ispizua

El 26 de marzo comenzó en el Palacio de Justicia de Bilbao un macrojuicio contra Glovo en el que están implicados en torno a 285 trabajadoras y ex trabajadores de esta empresa en Bizkaia. Este juicio, que ha recaído en el Juzgado número 11, es fruto de la actuación de la Inspección de Trabajo que, primeramente, levantó acta de infracción frente a Glovo y, posteriormente, de la Seguridad Social, que inició procedimiento de oficio. Ambos acusan a esta empresa de fraude por tener como falsos autónomos a sus riders. ELA se ha adherido a la demanda de la Seguridad Social, y defiende la existencia de relación laboral, es decir, que los riders son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos, tal como ha venido defendiendo Glovo.

Janire Ornes, responsable de Hostelería en Zerbitzuak-Bilbao, explica que ELA se ha personado en el proceso y lleva la representación legal de 53 de esos trabajadores o ex trabajadores de Glovo. “Digo

trabajadores y ex-trabajadores porque la precariedad es tal que todo el que puede, cuando encuentra otra cosa, se va. Hay gente que está llamada al proceso que sólo ha trabajado un mes, por ejemplo. Hay mucha rotación de personal. Y también aclaro que no están implicado todos los trabajadores de Glovo, sino aquellos que tenían relación con la empresa cuando la Seguridad Social inició procedimiento de oficio”.

Ornes destaca el hecho de que ELA sea la organización que más representados tiene en el juicio, lo que demuestra que “cuando hay un problema, ELA es la referencia, por encima de otra alternativas”. Y no solo a nivel de acción sindical sino también de servicios jurídicos. “Sin un modelo sindical como el nuestro, con unos servicios potentes y gratuitos para la afiliación, muchos de los trabajadores de Glovo no hubieran podido estar representados en este sumario, no habrían podido costearse los servicios de una abogada u abogado que vele por sus derechos e intereses”.

Falsos autónomos

ELA se ha adherido a la defensa de la Seguridad Social por estar de acuerdo con lo que asegura la Inspección de Trabajo en su acta de infracción y la Seguridad Social en su demanda: existe relación laboral como autónomos entre Glovo y sus riders. “Menos la empresa, Glovo, todos los personados hemos defendido que los riders son, en realidad, falsos autónomos; que legalmente deberían ser trabajadores por cuenta ajena, con todas las consecuencias legales que ello conlleva”.

Ornes explica que, hasta ahora, los trabajadores de Glovo eran autónomos con contratos TRADE, una figura creada en 2007, la del trabajador autónomo económicamente dependiente, que se define como aquella persona que factura más de un 75% de sus ventas a un solo cliente, pero que no trabaja en exclusiva para él. “Esta figura es un cajón de sastre en el que se oculta mucho fraude”, denuncia Janire. ▶

Para ELA, los trabajadores de Glovo no son autónomos con contrato TRADE. “Los trabajadores de Glovo no tienen capacidad para tomar sus propias decisiones, las facturas las prepara Glovo, no pueden negociar sus condiciones de trabajo, les vienen impuestas; los horarios también les vienen marcados... Glovo llega al punto de elaborar un ranking de riders en función de la valoración que reciben por los clientes y por la propia empresa que condiciona su cantidad de trabajo; es decir, Glovo, por tener, tiene hasta capacidad sancionadora, En general, hay una ajeneidad y una dependencia de estos trabajadores respecto a Glovo que demuestra la existencia de relación laboral”.

“Glovoko ridersak soldatapeko langileak dira, ez autonomoak. Hala defendatu dugu Bilbon egiten ari den epaiketa handian”

Si a todos los argumentos aportados le sumamos que ya existe sentencia previa de unificación de doctrina del Tribunal Supremo que entiende que sí hay relación laboral entre los riders y Glovo, no es extraño que Janire Ornes sea optimista cara al desenlace de este macrojuicio. “Sinceramente, esperamos una sentencia positiva. Vamos de la mano de la Seguridad Social y existe una sentencia favorable previa del Tribunal Supremo. Otras cosa es que la sentencia sea firme o no, es decir, que haya posibilidad de que Glovo recurra y retrase el proceso”, explica, al tiempo que aclara que en Hego Euskal Herria hay dos procesos abiertos contra Glovo, “el de Bilbao, a espera de sentencia, y otro en Iruñea, sin fecha de juicio todavía, pero en el que ELA se personará también en defensa de nuestra gente”.

En caso de que el juzgado estime la existencia de relación laboral entre Glovo y sus riders, esta decisión, seguramente, provocará una cascada de nuevos procesos judiciales tanto por parte de la Seguridad Social,



Janire Ornes

para reclamar las cuotas dejadas de percibir de Glovo al régimen general, como de los trabajadores afectados. “Es una sentencia con mucha trascendencia, porque de ser estimada los riders podrían reclamar la devolución de la cuotas de autónomos que hayan pagado, el IVA, las diferencias salariales dejadas de percibir en el convenio de aplicación, etc.. Sin olvidar que el reconocimiento de la relación laboral es el principio necesario para poner coto a la precariedad que soportan”.

A la espera de la ley que regularice el sector

Otro indicio de que casi nadie cuestiona que los riders son un caso claro de falsos autónomos es que el gobierno español acaba de elaborar un real decreto ley para regular este sector, cada vez más en auge, y en el que ha primado la ley de la selva. Este Real Decreto Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.

Janire Ornes destaca que aunque el sector se encuentra en un impás de espera, en breve habrá novedades, por lo que habrá que estar expectantes y preparados para dar una respuesta sindical adecuada. “Un tema importante que habrá que dilucidar más pronto que tarde es el convenio colectivo que será de

aplicación al colectivo. Desde ELA defenderemos la inclusión en cada convenio sectorial de una categoría propia de repartidores. Sería un paso atrás que tras una larga lucha para poner coto a la precariedad de este sector la cosa acabara en un convenio estatal”, advierte .

Sin duda, este macrojuicio contra Glovo es, también, un juicio contra la precariedad. Una precariedad que ha impresionado, incluso, a gente que, como Janire Ornes, conoce la realidad del mercado laboral muy



de cerca. “En las dos asambleas que hemos realizado con los riders para preparar el juicio contra Glovo nos hemos dado cuenta de que existe un doble perfil. Aquellos que están una temporada porque son estudiantes o están en el paro, a la espera de que les salga otra cosa, y los que se han quedado atrapados en el sistema; es decir, aquellos que no tienen posibilidades de encontrar nada mejor: son gente migrante y con muy pocos recursos, fundamentalmente”.

“Trabajadores y trabajadoras –continúa con su relato– que trabajan los siete días de la semana a destajo, las horas que les pidan, que lo único que reciben de la empresa es una mochila amarilla y que se tienen que pagar de su bolsillo el vehículo –moto, bici e incluso coche–, que trabajan haga lluvia, frío o calor, y que si tienen un accidente no trabajan y apenas cobran. Hasta ahora han sido los precarios entre los precarios. Hay que aprovechar la oportunidad para dignificar el sector.”

“Y en ese camino, ELA estará junto a los riders”, concluye. Algo más necesario si cabe ante el auge experimentado en el sector de la comida a domicilio debido a la pandemia. Un hábito que, seguramente, ha llegado para quedarse. ■



Glovoko hiru langile, janaria banatzeko euren txanda noiz helduko zain

“BOST HILABETE IRAUN NUEN”

Sergio Javier Lopez Martinezek (Paraguai, 40 urte) 5 hilabete inguru egin zituen Glovon 2018an. Glovoren aurkako makroepaiketaren parte hartu duten 285 pertsonetako bat da. Glovoren inguruko errealitate eder bat saldu zioten, baina bertan lanean hasi zenean oso bestelako egoera bizi izan zuen. “Nik banuen lan bat Muskizen, eta Glovo aukera ona zirudien diru gehigarri bat ateratzeko, nire beste soldata osatzeko, baina azkenean ez zitzaidan errentagarria atera, nik ezin nuelako ordutegia aukeratu”, azaldu du.

Glovok Riderrak baloratzen ditu eta horren arabera ordutegia erabakitzen du. Gainerakoek libre geratzen dena onartu behar dute. “Arratsaldeko 5etan ateratzen nintzen beste lanetik, eta bederatzia arte ez nintzen Glovon hasten. Muskizetik Barakaldora autoz joan behar nuen eta zerbait lo egiten saiatzen nintzen McDonaldsetik deitu arte, eta gero Erromoko nire etxera itzuli. Egunero 5 edo 6 eskaera eramaten zituen autoan. Autonomoengandik ordaindu behar nuena kenduta, BEZa, gasolina eta gainerako gastuak ez zitzaizkidan egunean 5 euro ere libre geratzen. Glovon soldata duin bat irabazi ahal izateko, oso gaizki pasatu behar duzu hilabeteetan, enpresak txandarik onenak eman diezazkizun behar adina izar lortu arte (puntuazioa)”.

Sergio, Glovoko gainontzeko lankideak bezala, autonomia zen, eta egun batean, bere lan ezberdinek eragindako nekearen ondorioz, istripu bat izan zuen. Ez zuen kalte pertsonalik jasan, baina autoa bere poltsikotik konpondu behar izan zuen. Edalontzia bete zuen tanta izan zen. Martxoaren 25ean, Sergio Javier Bilboko epaitegian izan zen, bere egia kontatzeko eta autonomo faltsu bat zela eta Riderraren eta Glovoren artean lan-harremana zegoela defendatzeko. Baikor agertu da epaiketaren emaitzari buruz, eta Gizarte Segurantzari ordaindu zion kotizazioa eta BEZa berreskuratu nahi ditu, Glovori legokiokoen kotizazioa.



ELA defiende la nulidad de los despidos por Covid, porque cree que es la interpretación más acorde con el propósito de la norma y con los derechos de las y los trabajadores

‘Covid kaleratzeak’: deusezak ala bidegabeak?

ELAk lanean jarraituko du koronabirusarekin lotutako kaleratzeak deusezak izan daitezzen, hori delako dekretuaren interpretaziorik zuzenena

> Landeia

Estatu espainiarrean, 2021eko maiatzaren 31ra arte debekatuta daude koronabirusarekin lotutako kaleratzeak, Covid-19aren inpaktuaren aurkako neurrietan jasotzen denaren arabera, zehazki, 2020ko martxoaren 27ko 9/2020 Errege Lege Dekretuan. Dekretu horretan, martxoaren 17ko 8/2020 Errege Lege Dekretuan ezarritako neurriak osatzen dira, eta ezinbesteko kasuetan edo koronabirusen pandemiarekin lotutako arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produktiboetako oinarritutako edozein kaleratze debekatzen da.

Hori bai, *'baina'* handi bat dago: ez da zehazten kaleratzea deuseza edo bidegabea den.

Zehaztugabetasun hori kontraesaneko epaiak eragiten ari da: Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak bidegabetzat jo zituen koronabirusagatiko kaleratzeak, kategoria horretako organo batek gai horri buruzko iritzia eman zuen lehen epaian. Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak, ordea, kaleratze objektibo bat 'kaleratze deusez' gisa jo du sei hilabeteko epean, nahiz eta benetako arrazoi ekonomikoak egon.

Epai horren hirugarren oinarri juridikoan, Auzitegiak uste du kaleratze horiek lege-iruzurrean gertatzen direla, eta kaleratzea deuseza dela adierazi du, "arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko eta produktiboetatik kaleratzeak eragozteko legegintza-borondate argia" dela eta.

ELA bat dator Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren epiairekin, uste baitu lan-harremana iraungitzen ez den egoera juridikotzat hartu behar dela debekua.

Gobernu zentralak errege-dekretuetan ez duenez zehazten zer den "debekatua dagoen kaleratzea", kaos juridikoa sortzen ari da, eta ebazpen kontrajarriak ematen ari dira, hala nola Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiarena eta Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiarena. Azkenean, kaltetuenak, ia beti bezala, langileak dira. ■

CONSULTORIO JURÍDICO

EFICACIA DE LA 'PROHIBICIÓN DE DESPEDIR' EN ERTE

La expansión de la Covid-19 ha sido la causa de una batería de normas laborales para hacer frente al impacto de la pandemia en el mundo del trabajo. Destacan las medidas establecidas a iniciativa del Gobierno español para los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) cuando su causa esté relacionada con la pandemia: facilitar el acceso y cobro de prestaciones por desempleo y por abaratar las cotizaciones empresariales a través de un sistema de exenciones.

El objetivo, declarado una y otra vez por el ejecutivo, ha sido el de mantener las estructuras productivas y de empleo, para que nadie sea despedido/a por el cierre de mercados y actividades. A ello se dirigen los miles de millones de euros invertidos en los ERTES.

Ese objetivo, identificado legalmente como "medida extraordinaria para la protección del empleo", se recoge en el Real Decreto-ley 9/2020 del modo literal siguiente: "La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada ... no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". Es lo que coloquialmente se conoce como "cláusula de prohibición de despedir".

Ocurre, sin embargo, que, al no hacer constar la norma de forma tajante que tal despido sería nulo, las consecuencias de la *'prohibición de despedir'* se vienen interpretando de forma muy distinta por jueces y tribunales: unos entienden que incumplir el mandato legal que prohíbe despedir acarrea la improcedencia del despido; otros, en cambio, que supone su nulidad.

La diferencia es sustancial. La improcedencia del despido permite a la empresa elegir entre readmisión o pago de una indemnización de 33 días por año. La nulidad del despido, por el contrario, supone la readmisión y el pago de los salarios de tramitación.

El Pleno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se ha decantado en varias sentencias por la nulidad del despido. Argumenta que "nos encontramos ante una normativa excepcional, especial, restrictiva y limitativa de los ordinarios mecanismos de control y de las prerrogativas del empresario" y que no es "posible que por la declaración de despido improcedente se produzca lo que no ha querido la norma, y que a la postre se opte por la extinción del contrato mediante una indemnización, que es la posible consecuencia del despido improcedente". Utilizar la vía del despido improcedente para reducir personal supondría un fraude de ley.

No ha sido ese el criterio seguido por otras instancias judiciales, entre ellas el Tribunal Superior de Madrid, que se han decantado por la improcedencia de tales despidos, con el beneplácito de la patronal y de los medios de comunicación de la derecha, es decir, la inmensa mayoría. Estos defienden que la ley limita la nulidad de los despidos a los supuestos más graves –discriminación, vulneración de derechos fundamentales...– y explícitamente recogidos en la norma; al no haberse especificado en la ley la nulidad de los despidos contra la *'prohibición de despedir'* no cabría otra opción que la declaración de su improcedencia.

Será el Tribunal Supremo quien unifique criterios y establezca doctrina. Por nuestra parte seguiremos batallando por la nulidad. Porque creemos que es la interpretación más acorde con el propósito de la norma y con los derechos de nuestra gente.



Fondos Europeos: un año, cero euros

Conviene tirar de memoria (y hemeroteca) para comprender mejor el origen y los objetivos de los Fondos Europeos

> Aitor Murgia

A pesar de que el debate se está intensificando en las últimas semanas, el asunto de los fondos europeos viene de largo y en mayo se cumplirá un año desde que la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo acordaran el programa Next Generation EU (NGEU), con el que se pretendía "ayudar a reparar los daños económicos y sociales causados por la pandemia del covid19 y sentar las bases para una Europa moderna y más sostenible". Casi un año más tarde, el grifo de los fondos europeos sigue cerrado y podría ser que los primeros desembolsos no lleguen hasta el 2022.

2020. Abril-Mayo-Junio

Mientras las economías se hundían a niveles sin precedentes durante **el segundo trimestre de 2020**, las negociaciones sobre el NGEU provocaban grietas que por momentos ponían en peligro el proyecto europeo. Tensiones que protagonizaban Holanda e Italia, capitaneando los bloques del norte (los denominados frugales) y del sur (las economías que más sufrieron las políticas de austeridad de la crisis anterior), respectivamente.

2020. Julio-Agosto

Visto que la Europa de los valores podía volar por los aires, la Alemania

de Merkel tuvo que tomar el papel de mediadora y **a finales del mes de julio** se aprobó el programa NGEU, teniendo en cuenta, claro está, las exigencias de los países del norte. El montante total no variaba de los 750.000 millones acordados en mayo, que se han mantenido inamovibles hasta el día de hoy, a pesar de que hayamos sufrido más olas de las esperadas en un principio. Un dinero insuficiente para responder a la crisis y que desequilibrará, más si cabe, las ya maltrechas cuentas de algunos Estados miembros.

la urte bat igaro da Europako
Funtsak aurkeztu zirenetik
eta momentuz dirurik ez.
Baldintzak, ordea, nahi adina
(eta ez langileon onerako)

2020. Septiembre-October

El siguiente paso se dio **a finales de septiembre**, con la presentación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), el corazón de los fondos NGEU. La propuesta del MRR instaba a los Estados miembros a presentar planes de inversión y de reformas para poder optar a los fondos. La condicionalidad era clara, los países tendrían que presentar reformas en base a las recomendaciones específicas que la Comisión Europea hace a cada país en el marco del Semestre Europeo. En el caso del Estado español, las recomendaciones pasaban por la sostenibilidad del sistema de pensiones, de no derogar la reforma laboral o de controlar el déficit excesivo a medio plazo. Es decir, reformas que traerían consigo austeridad.

Además, el destino de los fondos no lo decidirían los países en base a sus necesidades para hacer frente

a la pandemia. Por lo menos el 57% de los fondos debían destinarse a la digitalización y la denominada transición ecológica, proyectos estratégicos de la Unión Europea previos a la crisis de la covid-19 y claramente orientados a beneficiar a los macro-proyectos de las grandes empresas de esas áreas. La Comisión pronto olvidaba aquello de “reparar los daños económicos y sociales de pandemia”, aprovechando la coyuntura para desplegar sus propias políticas.

Comenzaba entonces la carrera contrarreloj por presentar los planes nacionales de inversión y reforma, con la fecha límite de este próximo 30 de abril. Unos planes que debían presentarse de forma muy detallada y que supondrían un importante reto a los países solicitantes. En el caso del Estado español, un proceso totalmente centralizado por el Gobierno de Sánchez, avalado por un Real Decreto que flexibilizaba las condiciones de tramitación de subvenciones en el ámbito legislativo y medioambiental, a la vez que creaba la figura de los PERTE (colaboración público-privada) para canalizar los fondos públicos a grandes proyectos de empresas privadas. Un Decreto que contó con el apoyo del PNV y EH Bildu.

2020. Noviembre-Diciembre

A finales de año el Gobierno Vasco presentaba *Euskadi Next*, su segunda propuesta de planes para optar a los fondos europeos. Previamente se había filtrado otra propuesta, donde la mitad de los fondos se pretendían destinar al TAV y a proyectos de Petronor e Iberdrola. *Euskadi Next* es una propuesta más sofisticada, pero con el mismo fondo. Proyectos tractores de colaboración público-privada, muchos de ellos con una significativa falta de concreción. Y sin ningún tipo de consulta o intervención de otros agentes,



En la imagen el acto que ELA realizó en marzo en Bilbao contra los Fondos Europeos

más allá de los representantes de la patronal. En manos de Sánchez queda decidir si presenta algunos de estos planes en Bruselas.

2021. Febrero

Este pasado febrero se publicó el reglamento definitivo del MRR. A pesar de que algunas voces hablaban de que los fondos no iban a suponer ningún tipo de condicionalidad, la norma definitiva venía a decir lo que llevábamos meses advirtiendo. La Comisión podrá retirar la financiación a aquellos países que no cumplan con las condiciones antes descritas. Y si alguna oveja se descarriara más de lo habitual, la Troika hará que vuelva al camino de la gobernanza europea. Optar a los fondos europeos puede resultar una trampa para muchos países.

2021. Marzo-Abril

Nos encontramos en la recta final de presentación de los planes nacionales. Seguimos a la espera de las reformas que el Estado español enviará a Bruselas en materia de

pensiones y reforma laboral. Y pronto seremos testigos de los planes de inversión que presentará el ejecutivo de Sánchez para optar a dichos fondos. Lo que es evidente es que la *pole position* está en manos de las grandes empresas y que estos fondos no traerán consigo recortes.

¿Y ahora, qué?

En ELA siempre hemos planteado rechazar los fondos europeos siempre y cuando vengán condicionados y se utilicen para los proyectos de empresas privadas con grandes beneficios. Y que las energías deberían centrarse en luchar por una reforma fiscal justa, que haga que paguen la crisis quienes más tienen. Si nuestra presión fiscal estuviera al nivel de la media europea, tendríamos un programa NGEU al año y de forma permanente. Por eso, es difícil de entender la aceptación del marco de los fondos europeos por parte de la izquierda de este país, ya que participar de ellos tendrá unas consecuencias nefastas en términos de soberanía. ■

**Mikel Noval**

Responsable de política social

Las bases de los fondos europeos se pusieron hace más de 10 meses. Desde el principio quedó claro que para acceder a ellos hay que comprometerse a aplicar recortes y políticas presupuestarias de austeridad. El reglamento definitivo (18 de febrero) regula un proceso permanente de reformas; Hay que comprometerse a ello al solicitar los fondos.

La actual negociación entre el Gobierno español y Bruselas para concretar los recortes de las pensiones es un ejemplo. Además, habrá nuevos recortes a través de las recomendaciones anuales de las instituciones europeas. Si un Estado no cumple esos compromisos, deberá devolver los fondos recibidos, e incluso vuelve a recuperarse la Troika como elemento de presión, igual que en 2008.

Solo una parte ínfima de los fondos va a ir a las instituciones para afrontar las consecuencias de la crisis sanitaria, económica y social. En realidad están planteados para financiar los proyectos de las grandes transnacionales, como Petronor

Fondos Europeos: realidad y despropósitos

(Repsol) o Iberdrola. La llamada transición ecológica de la UE consiste en favorecer los macroproyectos de las grandes multinacionales. Los fondos son vistos, desde esta lógica, como la oportunidad para consolidar la recomposición del gran capital europeo en una pugna internacional. Lavado de cara verde del capitalismo.

Exigir otras reglas de juego

Afrontar la crisis ecológica de manera justa requiere de fuertes fondos en manos de los gobiernos, y unas políticas al servicio de las mayorías sociales y de la sostenibilidad de la vida. La propiedad pública y la gestión social de los sectores estratégicos (la banca, el sector energético, telecomunicaciones,...) es esencial para ello. Los fondos europeos van en sentido contrario.

Es necesario confrontar con este modelo de fondos. Cuestionarlos de raíz, tanto por la condicionalidad como por su diseño. ELA lo dijo ya hace casi un año, planteando diversas alternativas, tanto en el plano europeo como en el ámbito de Hego Euskal Herria.

Ante las críticas de diversos cargos políticos de la izquierda abertzale contra la posición de ELA, es obligado realizar algunas consideraciones. Pello Otxandiano (Sortu) y Larraitz Ugarte (EH Bildu) quitan importancia a la condicionalidad ("dependerá de la presión que se ejerza en este país").

En primer lugar, vistos los contenidos reales, relativizar las reglas es como jugar un partido de baloncesto que empieza 30-0 en contra, y en el que el árbitro, del equipo contrario, puede al final de cada cuarto cambiar el marcador a

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.

Koordinatzailea: Gorka Quevedo.

Lan taldea: Nerea Ispizua, Davide Cabaleiro, Nagore Uriarte, Miren Rubio, Aitor Murgia, Haimar Kortabarria, Lander Zabaleta, Aiala Elorrieta, Xabier Harlouxet

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

Lege gordailua: BI-195-1998

www.ela.eus · landeia@ela.eus

su antojo. En nuestra opinión la única opción es no aceptar esas reglas y exigir otras nuevas para ponerse a jugar.

En segundo lugar realizan una lectura positiva de la actual Europa. Larraitz Ugarte: "La UE ha marcado unas prioridades que coinciden con los objetivos de cualquier fuerza de izquierdas". Otxandiano califica el momento de "keynesianismo pandémico" y ve opciones de un cambio de rumbo en la orientación del neoliberalismo. La letra de los fondos ni es de izquierdas ni vaticina ningún cambio de rumbo, más bien al contrario. Si se ve ahí algo de izquierda es porque se abandona cualquier análisis crítico y no hay interés o capacidad en plantear alternativas.

Es imprescindible cuestionar el modelo

Para cambiar el rumbo del neoliberalismo hay que cuestionar sus políticas, plantear alternativas claras e impulsar la movilización social. Como señala el manifiesto de la iniciativa Euskal Herria Kapitalari Planto! (en la que participamos diferentes sindicatos y organizaciones sociales), es necesario "el cuestionamiento radical de la lógica neoliberal en la que se enmarcan los planes relacionados con los fondos europeos. Vamos a combatir esa lógica... Entrar al debate sobre el destino de los fondos, obviando su esencia, es una trampa, en la que no vamos a caer". No solo

ELA ve las cosas de esta manera. Decir sí a los fondos coloca a estas fuerzas más cerca de la posición de los partidos sistémicos que de los movimientos sindicales y sociales que combatimos el modelo europeo neoliberal.

En tercer lugar, parecen aceptar que la transición ecológica es dar dinero público a proyectos privados, como los de Mercedes. Eso, reiteramos, no es transición ecosocial. En 2008 se rescató a la banca. En 2021 pretenden engordar las cuentas de determinadas multinacionales.

En cuarto lugar, asumen la idea de maná que va a venir del cielo. Pero de los 140.000 millones el Estado tendrá que devolver 100.000 (los créditos más el pago de la parte correspondiente del programa de transferencias). No lo dice ELA, sino el Banco Central Europeo. Nuevo endeudamiento que habrá que pagar, otra vez, en detrimento de las inversiones sociales.

Es imprescindible una reforma fiscal

Desde EH Bildu se afirma que no es posible acometer una reforma fiscal como alternativa a los fondos. Ello acredita una preocupante falta de voluntad y convicción en defender un elemento central para la izquierda, la distribución justa de la riqueza. Una renuncia política que para ELA no puede pasar desapercibida.

Equiparar la presión fiscal a la europea supondría obtener en un solo año 6.000 millones de euros más en la CAPV y cerca de 2.000 en Navarra, bastante más dinero que el total de lo que va a llegar en los próximos ejercicios a través de todos estos fondos.

Que la reforma fiscal no es una prioridad explicaría que tras más de cinco años de la salida de UPN del Gobierno foral, en Navarra se siga con la misma fiscalidad que con Barcina, a pesar de que EH Bildu haya apoyado los distintos gobiernos.

Es indefendible que EH Bildu haya votado a favor del Real Decreto que regula los Fondos, que declara la fiesta de la cooperación público privada y deja en manos de Pedro Sánchez todas las decisiones. O que haya dado por bueno el Pacto de Toledo, que da la espalda a las reivindicaciones del movimiento de pensionistas y de la huelga general del 30 de enero de 2020, anticipando los recortes que vienen.

Es un despropósito que la izquierda no tenga como prioridad la defensa de los derechos laborales y sociales. Y también lo es que teniendo otras prioridades pretenda hacer comulgar con ruedas de molino a quienes todos los días estamos peleando en los centros de trabajo y en la calle para defender el empleo, atajar la precariedad, exigir la publicación de los sectores de cuidados, dignificar el sistema público de pensiones o una reforma fiscal fuerte y urgente. ■

Munduan zehar elkartasuna zabalduz

ELAren elkartasun elkarteak, Garapenak, 73.040 euro bideratu zituen 2020an mundu osoko zazpi lankidetzako sindikaleko proiektuak babestera; 2021an 86.800 euro bideratuko dira

> Gorka Quevedo

Elkartasuna edozein proiektu eraldatzailearen oinarrietako bat da. Horregatik, iragan mendeko 80. hamarkadan ELAren Garapena sortu zuen, ELAren elkartasun-sindikalerako erakundea. Urte luzez, batez ere klandestinitatearen urte latzetan, asko izan ziren ELA lagundu zuten sindikatuak. Unerik gogorrenetan jasotako elkartasun guzti hori eskertzeko modu bat da Garapena. Horregatik, afiliatu bakoitzak hilean ordaintzen duen kopuruaren zati bat, %0,4a, Garapenara bideratzen da. 2020an, ELA 73.040 euro bideratu zituen zortzi elkartasun proiektuetara. Proiektu horietatik bost Asian garatu ziren (bi Bangladeshen, bi Indonesian eta bat Kanbodia), bi Afrikan (Mendebaldeko Saharan eta Boli Kostan) eta bat Ertamerikan.

Hona hemen 2020. urtean ELAren babestu zituen proiektuak:

- **UGTSARIO (Mendebaldeko Sahara).** Ekarpena: 15.000 euro. Helburua: UGTSARIOren kongresurako laguntza. Diru-laguntza Kongresua antolatzeko erabiliko dute: gonbidatuaren ostatu eta janaria; Kongresua egingo den aretoa birgaitzea; garraioa; Kongresurako materialak...
- **ESNA (Ertamerika).** Ekarpena: 2.700 euro. Proiektua: Antolakuntza sindikalean
- **DIGNITÉ (Boli Kosta).** Ekarpena: 9.000 euro. Proiektua: Babes soziala Boli Kostako ekonomia informaleko langileentzat. Helburua: Boli Kostako ekonomia informaleko langileentzat babes soziala ziurtaraztea.
- **GREEN BANGLA 1 (Bangladesh).** Ekarpena: 5.050 euro. Proiektua: Lan segurtasun eta osasunari buruzko prestakuntza Bangladeshko jantzi lantegietan. Helburua: lan-osasunari eta segurtasunari buruzko kontzientzia-programa gauzatzea, GBGWra afiliatutako fabrikako sindikatuko kideei zuzenduta.
- **CLC (Kanbodia).** Ekarpena: 16.300 euro. Proiektua: CLCren

prestakuntza. Proiektu honetan planteatzen den prestakuntza saioen bitartez, ordezkari sindikalek (tarteko maila eta oinarrizko mailakoek) kapitalismoaren egungo egoera eztabaidatzea nahi da, bai eta kapitalismoak Ertamerikako herrialdeetan lan-harremanetan eta langileen mugimenduetan nola eragiten duen ere. Horrela, sindikatu-antolakuntzan aurrera egingo da, lehendik dauden organizazioak indartuz eta erakunde sindikal berrien sorrera sustatuz, langile-klasearen batasuna bilatzeko helburu estrategikoarekin.

Honduras

>> FOTSSIEH, CUT

Ekonomia informaleko emakume eta nesken autonomizazioa.

20.000 €

Haiti

>> CTSP&CTH

Negoiazio kolektiborako prestakuntza.

6.000 €

Babes sozialerako prestakuntza.

6.000 €

Boli Kosta

>> DIGNITÉ (CSC)

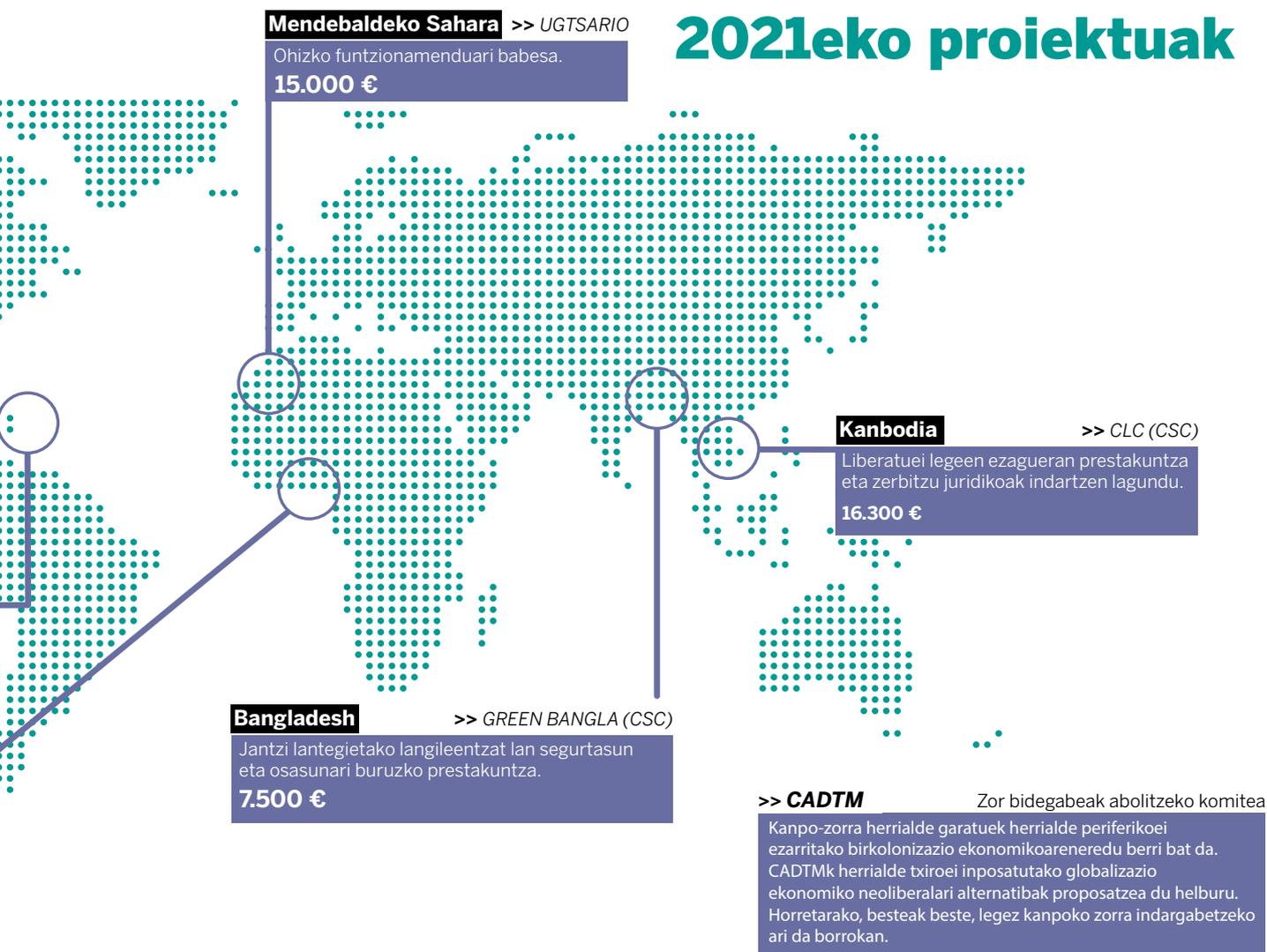
Ekonomia informaleko langileentzat babes soziala hobetzeko prestakuntza.

9.000 €

zerbitzu juridikoa sendotzea. Helburua: elkartze eskubidea, negoziazio eskubidea eta lantokian antolatzeko eskubidea ziurtaraztea.

- **KSBSI (Indonesia).** Ekarpena: 15.000. FTA-KSBSI (Indonesia) Proiektua: Multinazionalerako langileen baldintzak hobetu

La asociación solidaria de ELA, Garapena, destinó en 2020 73.040 euros a apoyar proyectos de cooperación sindical en todo el mundo; en 2021 se destinarán 86.800 euros; el 0,4% de la cuota de afiliación va destinada a Garapena



hauek antolatuz. Helburua: KSBSIren helburua multinazionalak kateetan lan egiten duten langileak antolatzea.

- **FTA-KSBSI (CSC) (Indonesia).** Ekarpena: 5.000 euro. Proiektua: Indonesiako plataforma digitalak garraio sektoreko

langileen antolaketa. Helburua: Indonesian 104 milioi langile informal daude, online garraioak barne. Helburua langile horientzako mugimendu sindikala antolatzea da.

- **GREEN BANGLA 2 (Bangladesh).** Ekarpena: 4.990 euro. Proiektua: Jantzigintzako

langileentzako COVID-19aren aurkako sentsibilizazio-programa. Helburuak: 1. COVID 19ren ondorio kaltegarriak ezagutzen duen eta nola prebenitu dakien liderren talde bat osatzea. 2. Langileak COVID-19aren eragin kaltegarriaz eta horri aurrea hartzeko moduz sentsibilizatzea. ■



Jon Palais, Bizi-k antolatutako formazio jardunaldi batean

Forma gaitezen, militatzeko!

Bizi! mugimenduak klima eta justizia sozialaren inguruko urte osoko formakuntza egitaraua prestatu du

> Xabier Harlouxet

Klima eta justizia sozialaren alde borrokatzea ekintzetara pasatzea da, baina, formatzeko denbora hartzea da ere, gaitasun praktikoko berriak biltzeko eta kontzeptu berriak ezagutzeko. Bizi! mugimenduak, Alda elkarteak eta Manu Robles-Arangiz Fundazioak formakuntza egitarau berri bat proposatzen dute urte osoan, izan funtsezko gaietan ala gai praktikoetan. Plantan eman formakuntza programa osoaren ezagutzeko eta haren saio ezberdinetan parte hartzeko, hara xehetasun guziak. Formakuntza programa hori gaur egundua eta osatua izanen da urtean zehar, formakuntza berri batzurekin!

Nola pasatzen da?

- Urteko egitaraua jarraian aurkituko duzue. Ez duda, so egiozue

erregulariki: formakuntza eskaintza indartu daiteke urtean zehar saio berrien irekitzearekin!

- Saio bakoitza prezio librean da, izena aitzinetik eman behar duzue. Izen emateak, saioak antolatu arau, orrialde huntan egiten dira.
- Osagarri neurrien arabera, formakuntza saioen datak eta baldintzak alda daitezke (bilkura fisikoak edo interneten bidezkoak).

2021eko formakuntza egitaraua eskuragarri da! Komunikazioan, ekintzetan edo logistikan formatzea nahi duzu? Oinarriko zombait ezagutzatan nahi duzu sakondu, behar den guzia antolatzeko eta gure eskubideen defendatzeko? Hemen duzu urteko egitaraua, erregulariki eguneratua izanen dena.

EGITARAUA

2021eko APIRILA

- Ipar Euskal Herriko mugimendu abertzalearen 60 urteetako historia. Data zehaztekoa – 2 ordu
- Bortizkeriarik gabeko ekintzari buruzko formakuntza : oinarri guziak aktibista bilakatzeko! Data zehaztekoa – Egun erdia

2021eko EKAINA

- Bizilekuaren erronka ekologiko eta sozialak Iparraldean. Ekainak 12 eta 13..

2021eko UZTAILA

- Klima Egonaldia / Hainbat egunez, justizia klimatiko eta sozialaren borrokari buruz

formatzeko, deneri irekiak diren saioak. Datak eta programak etortzekoak.

2021eko UDA

- Bortizkeriarik gabeko ekintzari buruzko formakuntza : oinarri guziak aktibista bilakatzeko! Data zehaztekoa – Egun erdia
- Nola egin justizia klimatiko eta sozialaren aldeko borroka molde eraginkorrean eramateko? Data zehaztekoa – 3 ordu
- Ongi antolatzea bilkura eraginkorrak egiteko, posible da! Data zehaztekoa – 2 ordu
- Jendaurrean hitza hartu zure erakundearen ahotsa ekartzeko - Data zehaztekoa – 2 ordu
- Media-aktibista bilakatu: izan zaitez gure ekintzetako komunikatzaile independentea - Data zehaztekoa – 2 ordu
- Euskal Herriko Historia - Data zehaztekoa – 2 orduko 4 saio

2021eko UDAZKENA

- Nola eraman klima eta justizia sozialaren aldeko borroka eraginkorrak? Data zehaztekoa – 2 ordu
- Bilkura eraginkorrak egiteko ongi antolatzea, posible da! Data zehaztekoa – 2 ordu
- Bortizkeriarik gabeko ekintzari buruz formatzea: aktibista izateko oinarri guziak! - Data zehaztekoa – Egun erdia
- Donibane Lohizuneko Surf Parkearen aurkako borroka: borroka irabazi baten lekukotasuna - Data zehaztekoa

PS1. Formakuntzetan izena ematea saioa hasi baino zombait aste lehenago irekia da. Izen ematea baitezpadakoa **bizimugi.eu** edo **alda.eus**-en. ■



ALDA: ELKARREKIN, GAUZEN ALDATZEKO, GURE BOZAK ENTZUNARAZ DITZAGUN!

2020ko udazkenean sortua, Alda auzo eta jendarte herrikoietako jendetza, familia eta pertsonen interes eta xedek defendatzen dituen elkarte da. Aldaren helburua, jendeei beren ahalarren berreskuratzea ahalbidetzea da, eta beren bozaren entzunaraztea. Hiru hilabetetarik behin, elkarteak urririk Baionako auzoetan *Alda* kazeta banatzen du. Bertako biztanleekin elkarriketatuz idatzia den *Alda* kazetan auzoari lotuak diren berriak topatzen dira.

Alda kazetak auzoen botza entzunaraztea, eta, hitza ezin hartuz sobera usu dabilzane, hitza ematea ahalbidetzen du. Herri auzotegien boza entzunarazten duen kazeta da *Alda*. Auzotegi horietako bizilagunen kazeta.

Bigarren zenbakiaren plazaratzearen kariatara nahi duten guzietan banaketa taldera hurbiltzea proposatzen die *Aldak*. Helburua? Kazetaren 20.000 aleak auzotegi bakoitzean, bizitegi eraikin bakoitzean, eskailera buru bakoitzean banatzea. Sortuko den banatzaile sareak Baionako herri auzotegietako hitzaren, kezken, beharren, kexu bulten eta gauzatzeen agerraraztea ahalbidetuko du, ahal bezain bat oihartzun emanaz.

Ondorioz, Alda elkarteak laguntzaileak xekatzen ditu Baionako auzoetako *Alda* kazetaren banatzeko. Helburua da, biztanleek berek, beren egunerokoaz ari den kazeta zabaldu dezaten. Kazetaren 2. alea prestatzen ari den ber momentuan, Alda elkarteak bere inkesta lana segitzen du Baionako herri auzotegietan, bai eta ere bere topaketak, bertan lanean ari diren elkarte eta pertsonekin.



Adi elefanteari

Elefantea gelan dago, baina inork ez du gai hori jorratu nahi. Ezkerra eta Europa. Europa eta Ezkerra. Nola jokatu behar du ezker politikoak Europar Batasunean? Betiereko itzulera duen eztabaida.

> Aiala Elorrieta

Europa eta ezkerra. Ezkerra eta Europa. Betiereko itzulera, etenik gabe errepikatzen zaigun auzia dugu. Next Generation funtsak dira oraingo honetan bidegurutzera ekarri gaituztenak. Zein bideri heldu nahi diogun deliberatzeko, funtsezko galdera bati erantzun beharra dago: Europako funtsak eta ezkerreko

politikak, bateragarriak diren ala ez diren.

Hain justu, **Asbjorn Wahl** sindikalista eta ikerlari norvegiarraren artikulu bat argitaratu berri dugu Manu Robles-Arangiz Fundazioan, funtsen auzi zehatza testuinguru zabalago batean kokatu eta ulertzeko aukera ematen duena: *Elefantea gelan edo inork jorratu nahi ez duen arazoa*.

Wahlek, Europako ezker kaotikoaren azterketatik abiatuta, Europa eta ezkerren arteko dilema horri heltzen dio lan honetan.

Betiereko dilema horren adibide, berriki izandako esperientzia mingarriena jorratzen du norvegiarrak. 2015 urtea, Grezia, Syrizarren gobernuua, Troika, erreferenduma, eta azken batean,

jasotako danbatekoa. Herrialde heleniarrarekin batera, ezkerretik amesten dugunok sentitu genuen etsipena eta desengainua handia izan zen.

Greziako adibidea

Haustura nabarmena markatu zuen honek eta harrezkero, Europaren eraberritzeari dagokionez, bide ezberdinak jarri dira abian.

Yannis Varoufakisek Batasuna barrutik erreformatzeko jarrera irmoarekin jarraitzen du (DIEM25 mugimenduaren bidez). Ostera, bere herrikide den (eta gobernukide izandako) **Costas Lapavitsas**ek, talka bat ikusi zuen 2015eko esperientzia hartan: Europa barruan ezkerreko politikak indarrean jartzeko ezintasuna.

El elefante está en la habitación, pero nadie quiere tratar este tema. ¿Cómo debe actuar la izquierda política en la Unión Europea?

Ezindura horren oztoporik behinena moneta batasuna dela uste du Lapavitsasek. Gogora dezagun, Greziako aferan moneta politika propioa ez izatea eragozpen handia bilakatu zela. Lapavitsasen hitzetan *“Moneta Batasunarekin amaitu behar dugula esatea da ezkerrek egin beharreko lehen urratsa. Euroak porrot egin du eta ez dugu behar”*. Ezkerren huts egin duela eta langile klaseak ezkerreko galdutako konfiantza azpimarratzen du. Wahl berak ere langilea klasearekiko urruntze horrekin uztartzen du europar ezkerren porrota. Horregatik, dilema honen bidegurutzean, inora joan baino lehen, Europako ezkerren krisi ideologiko eta politiko sakona aitortu beharra dagoela argudiatzen du.

Ostera, badirudi ezkerrek Europar Batasuna eta bere neoliberalismoa kritikatzeko nolabaiteko konplexua

duela. Zer gertatu zen bestela Erresuma Batuan *Brexit*-aren inguruan? Ezkerretik Europar Batasuneko neoliberalismoa jomugan jartzeko ezgaitasunak, muga garbi bat ekarri zuen: Batasunari egindako kritika oro eskuin muturreko alderdiekin bat egitea.

Wahlek Sjostedtek (Suediako Ezkerreko Alderdiaren buruak) esandakoari heltzen dio: Europar Batasunaren aurkako ezkerreko kritika aurrerakoa eta UKIP bezalako alderdien artean, amildegia dago. Wahlen hitzetan, ez da beldurrik izan behar eskuin muturrarekin nahas gaitzaten: *“Krisi honetatik ateratzeko modu bakarra ezkerrek Europar Batasunaren aurkako borroka eta kritika propioa garatzea da, politika internazionalistak, solidarioak eta arrazakeriaren aurkakoak sustatuz, eskuin muturraren kritikaren amildegiaren beste aldean”*.

Nola biratu Europar Batasuna ezkerrean, barrutik ala kanpotik?

Next Generation auzira itzuliz, asko dira ezkerreko ikuspuntu horretatik irmotasunez funtsak baztertu behar direla esaten duten ahotsak. Esate baterako, **Eulalia Reguant** eta **Mireia Vehí** CUP-eko kideen hitzetan: *“Funtsek kontrapartidak izango dituzte eta krisia ahulenen bizkar gainean jarriko dute. Lan eta pentsioen erreformak, zorra, enpresa handietara bideratutako laguntzak. Horrek desberdintasuna areagotuko du eta eskuin muturraren tesiarentzat bazka izango da”*.

Mikel Noval, ELAko azterketa bulegoko kideak Attac-Nafarroak antolatuko jardunaldian garbi azaldu zuen funtsak eta murrizketak elkarren eskutik doazela. Are gehiago, funtsak politika publikoetan etengabe esku hartzeko tresna dira. *“Murrizketak eskatuko zaizkigu. Eta murrizten ez duenari, isunak edo dirua itzultzea eskatuko zaio”*.

Pandemiak aurretik ere oso biziak eta larriak ziren gatazkak nabarmenago utzi ditu. Ikuspegi feminista batetik, lehendik ere bistakoa zen lana eta bizitzaren arteko gatazka, lehen

lerroan jarri digu. Hurbilketa ekologiko batetik, zer esanik ez: gure bizitzeko, kontsumitzeko, ekoizteko eta mugitzeko ohiturak *pausa egoeran* jartzera behartu gaitu eta guzti horrek planetari eman dion arnasa ikusgarria izan da. Ikuspegi sozialetik, pandemiak sektore publiko indartsuago baten beharra ere mahaigaineratu du. Europako Funtsek, zorra handituko badute eta lan eta pentsio erreformak ekarriko badituzte, zein margen izango dugu sektore publikoa indartzeko? Zein tarte lagako digute benetako trantsizio ekologikoa abian jartzeko?

Si se quiere orientar la Unión Europea a la izquierda, bien reformándola por dentro o rompiendo con ella, hay que rechazar los Fondos

Europako funtsak eta ezkerrean, bateraezina

Europa barrutik ala kanpotik, ezkerrean bideratu nahi badugu, funtsak baztertu beharra dago. Varoufakisek, Batasuna barrutik erreformatu nahi duen horrek, argi dauka funtsak banku eta enpresa handietara bideratuko direla, eta ez familiek, ez jendarteak, ez ekonomia errealak ez duela onurarik izango eta ordainetan, desberdintasun sozialak areagotuko dira. eta desberdintasunak handituz jarraituko dutela.

Gela barruan dugun elefanteari adi, ezin dugu ezikusiarrena egin. Amildegiaren beste aldean gaudela azpimarratu beharra dugu eta horrek exijitzen digu Europar Batasuneko politika neoliberaleri kritika sendoak egitea. Next Generation funtsak, ezkerreko politikak abian jartzea eragotziko dute. Ezkerreko politikak ezin aplikatzeak, badakigu zer dakarren: zerbitzu publiko eta oinarrizko eskubideen murrizketak, lan eta pentsio erreforma atzerakoiak, pobretzea... Hori ere, betiereko itzulera. ■



La convocatoria final (una o dos jornadas) dependerá en función de cómo evolucione la situación sanitaria en los próximos meses

ELA celebrará su XV Congreso el 24 y 25 de noviembre

El Consejo Nacional de ELA, máximo órgano entre consejos, aprobó el 18 de marzo la convocatoria del XV Congreso de ELA, que se celebrará los días 24 y 25 de noviembre en Bilbao. Evidentemente el Congreso de ELA estará marcado por la evolución que la actual crisis sanitaria originada por el Covid-19 tenga en los próximos meses. En este contexto, el sindicato también prevé la posibilidad de que la cita deba reducirse a una sola jornada.

Mientras tanto, a la espera de la evolución de la pandemia, ELA seguirá con los preparativos para esta cita, en la que participarán 736 representantes (350 personas por las distintas comarcas, otras 350 por las federaciones, más las integrantes del Comité Nacional). Tal y como marcan los estatutos, estos 736 delegados y delegadas debatirán el informe de gestión presentado por la Ejecutiva, así como la ponencia que marcará las líneas de actuación para los próximos cuatro años.

En estos meses que faltan hasta el Congreso se definirán las resoluciones que se votarán, así como las enmiendas a la ponencia. Para enriquecer y hacer más participativo este proceso, ELA ha puesto en marcha un debate interno en el que participarán miles de delegados y delegadas del sindicato.

2020an 70 pertona hil dira lanean Hego Euskal Herrian, jarduera ekonomikoa moteldu zen arren

Covid-19ak eragindako osasun krisia dela-eta iragan urtean nabarmen murriztu zen jarduera ekonomikoa, batez ere industriaren hainbat sektoretan. Hala ere, 2019an baino 24 lagun gehiago hil ziren lanean 2020 urtean zehar. Gainera, ezin dugu ahaztu Joaquin Beltranen gorpua Zaldibarko zabortegian lurperatuta jarraitzen duela, eta ez direla aintzat hartzen Covid-19aren ondorioz hildako beharginak. Datu hauek martxoan ELA, LAB, ESK, Steilas, EHNE eta Hiru sindikatuek aurkeztu zituzten, urtero lan ezbeharrak aztertzen dituen txostenaren aurkezpenean. Testuinguru honetan, ELAk hainbat ekimen antolatuko ditu apirilaren 28an, Lan Osasun eta Segurtasunaren Nazioarteko Egunean, gurean urte hamarnaka hildako eragiten dituen sarraski honekin amaitzea ahalbidetuko duten neurriak exijitzeko.

La Candidatura Local Independiente y EH Bildu aprueban dos despidos en el Ayuntamiento de Balmaseda

ELA denuncia la aprobación por parte de la Candidatura Independiente Local y EH Bildu de la Relación de Puestos de Trabajo en el Ayuntamiento de Balmaseda. La retirada de la actual RPT pone en riesgo 16 puestos de trabajo y no respeta la consolidación de los mismos. De esta manera, CLI y EH Bildu han ejecutado de un plumazo el despido de 2 de esas 16 trabajadoras. Por este motivo, ELA ha convocado dos jornadas de huelga para los días 12 y 22 de abril.



El coche eléctrico puede venderse pero, ¿se quiere vender?

Urdax Bañuelos, responsable de Industria eta Eraikuntza en Araba

En un encuentro organizado por la autodenominada Asociación para el Progreso de la Dirección, Emilio Titos, director de la planta de Mercedes de Gasteiz, intervino para, entre otras cosas, señalar que los coches eléctricos se fabrican pero no se venden. En un primer análisis esta afirmación supondría un problema para la propia empresa, pero nada más lejos de la realidad. La realidad es que a día de hoy toda la producción actual de coches eléctricos está vendida casi de antemano. Los datos de ventas evidencian que el único segmento que crece ante la caída continuada de las ventas a nivel mundial es el coche eléctrico.

En todo caso, los coches eléctricos son rentables incluso si no se venden. ¿Por qué? Porque tal y como comentaba Titos, la fabricación de los eléctricos sirve para situarse dentro de los parámetros. Hecha la ley, hecha la trampa. Cuantos más eléctricos, más posibilidad de producir unidades convencionales y, de momento, los coches de combustión interna siguen siendo el primer negocio. Por no hablar de que una marca que se precie debe tener

en su catálogo una gama de vehículos eléctricos. Cuestión de marca.

Esta cuestión nos lleva irremediablemente al nudo gordiano de la problemática. ¿Están las grandes compañías, como Daimler, interesadas en hacer un esfuerzo para provocar ese necesario cambio profundo? La respuesta es no. Demasiado riesgo. A pesar de que el eléctrico gana posiciones, todavía este mercado está en mantillas, mientras no se resuelvan cuestiones claves como el precio, la autonomía (la duración de las baterías) o los puntos de carga.

Dinero público, beneficio privado

Ciertamente, a pesar de lo que se nos quiere hacer creer, en la coyuntura actual no existe una apuesta real por la transformación ecológica. Más allá de la contaminación generada por la fabricación de las baterías, del transporte del coche y demás procesos (también imputables a un coche de gasolina, por supuesto), no podemos olvidar que un coche eléctrico contamina en función de cómo se haya generado la electricidad que usa (renovable, nuclear o térmica). Y ese debate

no se está realizando, ya que existen poderosas multinacionales vinculadas al negocio del petróleo que lo impiden.

Así las cosas, podemos sostener que en la transición al coche eléctrico no se están siguiendo los principios de la sostenibilidad ambiental. Ni mucho menos. Todo este proceso está siendo guiado por el mercado capitalista, en una lógica de acumulación del capital y empeoramiento de las condiciones laborales. Ejemplo de ello lo tenemos también en la planta de Mercedes de Gasteiz, donde en las negociaciones para un nuevo convenio para la planta la dirección de la empresa está utilizando la excusa de pelear por el nuevo modelo eléctrico de la compañía para recortar en derechos y condiciones laborales. Para situarnos, en la primera propuesta negociadora de la empresa se pretenden congelar salarios, eliminar pluses y aumentar horas y flexibilidad para abaratar costes.

El coche eléctrico es una apuesta de futuro. La cuestión es cuándo se va a producir el cambio de tendencia y cómo se va a llevar a cabo. Hasta ahora lo poco que tenemos claro es que, por lo menos en nuestro caso de Mercedes, la financiación va a ser pública y vendrá de Europa y sus fondos *Next Generation*. Según datos del Gobierno Vasco se concederá una ayuda por 16.6 millones de euros de los 30 millones que se estima que costará renovar y actualizar la planta de Gasteiz.

Desde ELA apostamos por una transición hacia un modelo de movilidad responsable con nuestro planeta. Esa transformación se debe de realizar respetando los puestos de trabajo y las condiciones laborales. El dinero público lo aportará la sociedad. ¿Qué aportarán empresas como Mercedes? ■

Aberri Eguna 2021: Elkartasuna eta gizarte-balioei lotutako nazioa

Nazio bat garelako, beste urte batez aldarrikatzen dugu gure orainaren jabe izateko eta herri gisa nahi dugun etorkizuna adierazteko eskubidea. Badakigu interdependentek garelako, jakina, baina ez diogu uko egiten subiranoak izateari, gu geu izateari eta gure oraina eta etorkizuna bermatuko duten estatu-tresnak edukitzeari.

Egoera pandemikoak agerian utzi du interdependentzia hori. Irtenbide globalak eskatzen dituzten erronka eta arazo globalei aurre egin behar diegu, klima-aldaketaren kasuan bezala. Baina krisi-egoera horrek agerian uzten du, halaber, gure subiranotasun eza, eta, aldi berean, nazio eta klase gisa dugun benetako pulstua.

Europako Funtsak

Egunotan, *Europako funtsak* deituak izan diren mekanismoak onartzearen ondorioz gure herriak jasango duen mehatxuez ohartarazten ari da ELA, euskal arku politiko osoa modu akritikoan bereganatzen ari baita mekanismo horiek. Guretzat, azken urteetako austeritate aginduetako batzuk aldi baterako bertan behera uzteak ez du esan nahi, ezta gutxiagorik ere, EBren paradigma aldaketa bat eman denik. Europar Batasuna berak oso garbi hitz egin du funts horiei lotutako baldintzei buruz, bai eta austeritatearen bidetik jarraituko dela ere, beharrezkotzat jotzen denean. Horregatik, Konstituzio Itunari eman genion ezezkoarekin bat etorritu, euskal alderdiei eskatzen diegu funts horien inguruan duten jarrera berrius dezaten, gure eta

hurrengo belaunaldien etorkizuna gogor baldintzatuko baitute. Beharrezkoa da Batasunak eskatzen duen menpekotasun politikari alternatibak eraikitzen hastea.

Funts horiek pentsioen eta lan-erreformaren inguruko eztabaida baldintzatzen ari dira. Gobernuak memorandum bat aurkeztu behar du apirilaren amaierarako, diru horiek eskuratu ahal izateko egin behar dituen erreformak azaltzeko. Eta hurrengo urteetan ere hainbat baldintza bete beharko ditu. ELAk austeritate programari aurre egiteko eskatu die euskal alderdiei; pentsioen murrizketa ez legitimatzeko eta lan erreforma bertan behera uztea exigitzeko eskatu die. Halaber, Espainiako gobernuaren balizko ezezkoak ondorioak izan beharko lituzke.

Lan erreforma

Gogorarazi nahi dugu lan erreforma honetan ez dagoela jokoan soilik estatuko langile guztien lan baldintzak; kolokan dago, halaber, euskal sindikalismoak duen gaitasuna ordezkariaren gehiengo eman dieten langileak ordezkatzeko. Ildo horretan, ez da koherentea erabakitzeke eskubidea aldarrikatzea eta beste alde batera begiratzea hauteskunde sindikaletan adierazitako langileen adierazpen demokratikoa negoziazio kolektiboaren estatulizazioa delakoarekin bortxatzen denean.

ELAk deitoratu du Euskal Herrian ez dela erabilera egokia eta nahikoa egiten ari dauzkagun estatu-tresna nagusiekin, Kontzertu Ekonomi-

koaren eta Hitzarmen Ekonomikoaren kasuan bezala. Postulatu neoliberalen onarpen akritikoak bat egiten du, egoera honetan, gure autonomia fiskalak eskaintzen dituen aukeren gutxiespenarekin. Harrigarria da funts baldintzatuari eta zorra emititzeari lehentasuna ematea, eta, aldi berean, zerga tresnak nahikoak ez direla esatea. Are okerragoa da arrazoibide hori euskal alderdi ezker-tiarrek modu akritikoan onartzea.

Euskal Herria Batera

Gure herriko eragile politiko nagusiekin ditugun ezberdintasun sakon horiek ez dira oztopo Aberri Eguna bezalako jai batek eskatzen duen keinu partekatuekin bat egiteko. Zentzu horretan, gure egiten dugu Euskal Herria Baterak abian jarritako ekimena. Baina, keinu horrekin bat etorritu, ez diogu uko egiten abertzaletasunaren kontzepzio jakin bati, beste eragile batzuek bezain legitimoa dena, eta ELA bezalako sindikatu batentzat berdintasunari, elkartasunari eta gizarte-balioei lotuta egon behar duena. Horregatik, egun honetan borrokatzen ari diren emakume eta gizon guztiak aldarrikatu nahi ditugu: enpleguaren, eskubide sozioekonomikoen, zainketen, arlo publikoaren, kulturen, hizkuntzaren eta askatasunen defentsan ari direnak alegia. Horiek dira, egunerokotasunean, nahi dugun nazio erabat subiranoa eraikitzeke nahi eta ditugun balioak haragitzen ari direnak hain zuzen.

ELAren Nazio Batzordearen agiria 2021eko Aberri Egunaren harira





Bizkaiko etxez etxeko banaketaren lehen sektoreko hitzarmena historikoa da; langileek hilean 1.200 gutxieneko soldata izango dute

ELAk akordioa lortu zuen martxoaren 23an Bizkaiko etxez etxeko banaketaren sektorean. Akordio oso garrantzitsua eta historikoa, etxez etxeko banaketan diharduten langileen lan eta bizi baldintzak arautuko dituen lehenengo akordioa delako. Orain arte kolektibo honek ez zuen esparru sektorialik, eta Langileen Estatutuak emandako babesa baino ez zeukan, horrek dakartzan lan-baldintza eskasekin.

Sektorea erregularizatzeko eta supermerkatu eta hipermerkatuetarako etxez etxeko produktuak banatzen dituen kolektiboaren lan- eta soldata-baldintzak nabarmen hobetzeko lortutako akordioa mugarri garrantzitsua da, lehen aldiz lortzen baitu sektore honetako gutxieneko lan-baldintzak blindatzea.

Akordioak honako hobekuntza hauek jasotzen ditu: enpresa-aldaketen aurrean subrogatzeko eskubidea; hilean 1.200 euroko gutxieneko soldata; azken lan-erreformen aurrean babesten duten klausulak (aurrera-eragin mugagabea, hitzarmena alde bakarrez ez aplikatzearen aurkako blindajea); eta autonomo faltsuak sektorean sartzeko muga, besteak beste.

Nabarmendu beharra dago azkenaldian, eta Legeari muzin eginez, plataforma digitaletan oinarritutako beste enplegu mota batzuk zabaldu direla. Autonomo faltsuen bidez eskaintzen dute zerbitzu hori, beti ere, lan-baldintzen prekarizazioan sakonduz. Azken urteetan kontsumitzaileen erosteko ohituretan gertatutako aldaketen ondorioz, etxez etxeko banaketaren sektorea nabarmen hazi da, are gehiago pandemia betean.

Hala ere, zerbitzu hori ematen dutenen lan-baldintzek ez zuten beren lanaren garrantzia islatzen, ezta banatzen dituzten enpresei sortzen dizkieten onurak ere. Kasu gehienetan, zerbitzu hori azpikontratazio-modalitatearen bidez ematen da, nahiz eta benetan elikadura-merkataritzaren sektoreko enpresa handientzat lan egin.

ELAk langileak antolatzen jarraituko du, lan marko berri hau sektore guztietako banatzaileetarako heltzeko. Helburua argia da: kontsumo kultura berriak eragindako prekarizazioari aurre egitea.



Berri ona da Piketeen despenalizazioaren urratsa, baina beste artikulua batzuk aldatu behar dira oraindik

Espainiako Kongresuak Kode Penalaren 315.3 artikulua aldatzea adostu du. Negoziazio Kolektiboaren arduradun Pello Igeretik uste du piketeak despenalizatzeko emandako lehen urrats hau albiste ona dela, baina oraindik urrats berriak falta direla. "Artikulu horren aldaketa hori bide zuzenetik doa, langileen eta ordezkari sindikalen eskubideen alde dagoelako. Piketeetan parte hartzen duten langileen aurkako kartzela-zigorrek kentzea positiboa da, baina ez dezagun ahaztu Kode Penaleko beste artikulua guztiak indarrean dirautela eta horien interpretazioa zorrotza egiten ari direla greba batean ematen diren tentsio normaleko egoerak kriminalizatzeko. Gainera, Mozal Legearen aplikazioz kartzela-zigorrek isun ekonomiko izugarriengatik aldatzen ari dira; praktika horrek ondorio berdinak dauzka".

Hiru izan ziren lege aldaketaren aurka bozkatu zuten alderdiak: PP, Vox eta Ciudadanos; EAJ abstenitu egin zen. Alderdi horren jarrera gaitzesten du Igeretik. "EAJk lege-proposamen bat aurkeztu zuen, aurrera atera ez zena. Bere proposamenean ez zuen kartzela-zigorrik kentzen. Badirudi bere kezka bakarra enpresen eskubidea defendatzea dela. Guk dakigula ez diote enpresari bakar bati ere kode penala ezarri greba egiteko aukera ez ematearren".

“EL SAHARA OCCIDENTAL NECESITA JUSTICIA, NO COMIDA”

Hassanna Aalia nació en 1988 en El Aaiún, capital del Sahara Occidental. Fue uno de los miles de saharauis que en 2010 participó en el levantamiento del campo de resistencia de Gdeim Izik. Un acto pacífico que fue sofocado a sangre y fuego por el ocupante estado de Marruecos. En febrero del 2013 el Tribunal Militar de Rabat lo condenó a cadena perpetua, y Marruecos ordenó su búsqueda y captura. Hassanna, que en el momento del juicio se encontraba en Euskal Herria participando en un programa sobre Derechos Humanos, solicitó asilo político al Estado español. Tras una larga batalla judicial, Hassana consiguió su estatus de refugiado político, reconocido por la Audiencia Nacional española.

Hassanna vive con preocupación la situación de su pueblo. El 13 de noviembre Marruecos rompió el alto el fuego acordado en 1991 con el Frente Polisario, estallando de nuevo la guerra abierta en el Sahara Occidental. “Las violaciones de Derechos Humanos por parte de Marruecos contra los activistas en los territorios ocupados son constantes, muy graves y diarias. Tenemos compañeros y compañeras que llevan mucho tiempo en huelga de hambre y que hacen diferentes protestas dentro de la cárcel”, denuncia. “Somos encarcelados por manifestarnos pacíficamente”,

Pasan los años, y Marruecos sigue ocupando y robando impunemente los inmensos recursos naturales del pueblo saharauí, con la complicidad de las ex potencias coloniales –España y Francia– y más países, así como las multinacionales que llenan sus cuentas de beneficios a base del sufrimiento de todo un pueblo. “Los intereses económicos están por encima de los Derechos Humanos de nuestro pueblo”. La situación no es fácil, pero ni Hassanna ni el pueblo saharauí tienen intención



de rendirse. “Seguiremos luchando hasta conseguir la independencia para el Sahara Occidental. Es una causa política, no humanitaria. No necesitamos comida, necesitamos justicia”.

Hassanna lucha para romper el bloqueo informativo que sufre su pueblo. A eso dedica gran parte de su tiempo, como otras muchas personas que trabajan en las diferentes organizaciones pro-saharauis que hay en Euskal Herria. Y, además, Hassanna, afiliado de ELA, también lucha por la clase trabajadora de Euskal Herria. Porque, como dice el poema, la solidaridad es la ternura de los pueblos.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129