

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Ekaina-Uztaila 2021 Junio-Julio | Nº 242 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



La lucha no pasa de moda

H&M-KO LANGILEEK MULTINAZIONALAK
ESTATUAN CCOO ETA UGT-REKIN
ADOSTUTAKO ENPLEGU ERREGULAZIO
ESPEDIENTEA EUSKAL HERRIAN EZ
APLIKATZEA LORTU DUTE



En Hego Euskal Herria 0 despidos, en el Estado, más de 900

ELA ha forzado a H&M a no aplicar en Hego Euskal Herria los despidos acordados entre la empresa, CCOO y UGT en Madrid

> Gorka Quevedo

H&M –multinacional sueca de tiendas de ropa, complementos y cosmética– facturó en 2019 21.988 millones de euros, y obtuvo un beneficio de 1.270 millones de euros, un 6,3% más que en el año anterior. Hablamos de datos propios publicados por la empresa. Estamos, por lo tanto, ante una empresa que tiene una magnífica salud económica. Sin embargo, en abril presentó un Expediente de Regulación de Empleo que en Hego Euskal Herria suponía el despido de 47 trabajadoras y el cierre de 8 tiendas.

Las trabajadoras no se quedaron de brazos cruzados, y ante semejante aberración decidieron organizarse y luchar. ELA, sindicato que tiene mayoría absoluta en H&M en Hego Euskal Herria, convocó diferentes movilizaciones y huelgas, que se convirtieron en huelga indefinida el 3 de mayo. ¿Cómo puede una empresa con semejantes beneficios despedir trabajadoras impunemente?

Maricruz Elgoro, secretaria general de ELA-Zerbitzuak, destaca que ese *modus operandi* es habitual en las multinacionales del sector.

“La estrategia de las grandes empresas del textil está muy orientada a la maximización del beneficio y el impulso de la venta online, dejando a un lado a las trabajadoras. Esta política empresarial está destruyendo



mucho empleo. La empresa quería destruir empleo de jornada completa, porque el sector está tomando un rumbo nuevo hacia la digitalización y considera que las jornadas completas no son tan necesarias. El ERE era contra las personas que tenían jornadas a tiempo completo y que disfrutaban de medidas de conciliación. Querían que los contratos a jornada completa desaparecieran y pasaran a ser contratos de 24 horas semanales, para colocarlas en la franja horaria que H&M quisiera, aunque no te permita conciliar”.

El 21 de mayo, H&M firmó un acuerdo con CCOO y UGT a nivel estatal, por

el que estos sindicatos aceptaban el despido de más de 900 trabajadoras, entre las que también estaban 47 de Hego Euskal Herria. Evidentemente ELA no aceptó el acuerdo, y decidió seguir adelante con la huelga indefinida.

“Hablamos de un ERE negociado en Madrid. Nosotras, pese a tener solo una representante de 13 en la mesa de Madrid, decidimos desde el principio decir no al ERE. Por una parte, estas mesas que se negocian en Madrid no sirven para nada, son una pantomima, los contenidos están acordados desde el principio. Aceptar la negociación del ERE era aceptar los argumentos de la empresa, es

decir, que había motivos productivos y organizativos. Declarar una huelga indefinida era el único modo para forzar a la dirección a que viniera a negociar en Euskal Herria con el Comité y la representación sindical que han elegido aquí las trabajadoras. En Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Navarra, de las 19 delegadas 13 son de ELA. Es lo que siempre decimos en la lucha contra la Estatización de la negociación colectiva: aquí trabajamos, aquí decidimos”.

Un conflicto feminista

La lucha de las trabajadoras de H&M fue poco a poco dando sus frutos. La empresa empezó a dar marcha atrás en varias de sus decisiones. En primer lugar, retiró su propuesta de despedir a las personas que tuvieran jornadas superiores a 30 horas semanales y ejercieran su derecho a la conciliación. Finalmente, el 15 de junio se acordó que dejarían sin efecto los despidos y las modificaciones sustanciales de trabajo que tenía previstos en los centros de los tres territorios de la CAPV y Navarra. Con la firma de este acuerdo, ELA se comprometía a desconvocar la huelga y a reiniciar la actividad en los centros afectados por aquella.

Maricruz Elkoro destaca la lucha que han desarrollado estas trabajadoras. “Han desarrollado mil actividades para denunciar su situación. Han sido un equipo, y siempre han funcionado como tal. La lucha es más necesaria que nunca en el comercio, y las trabajadoras de H&M nos han enseñado el camino. Además, hay que recalcar que ha sido un conflicto feminista. Casi toda la plantilla son mujeres. La empresa inicialmente pretendió atacar a las mujeres que tenían jornadas a tiempo completo o casi completo y que por la labores de cuidados habían decidido reducir sus jornadas. Solo retiraron este planteamiento de la mesa cuando les advertimos que de mantener este criterio íbamos a reclamar la nulidad del ERE”. ■

GUGGENHEIM-EKO GARBITZAILEEI MEZUA

“GAUR GUK IRABAZI DUGU; BIHAR, ZUEK”

H&Mko grebalariek aho batez berretsi zuten ekainaren 16an bezperan ELAk multinazionalen arduradunekin lortutako akordioa. Gogotik ospatu zuten, nola ez. Bazeukaten zer ospatu. Hala ere, akordioak ez zuen apaldu langile hauen borrokarako eta elkartasunerako grina. ELAk Bilbon duen egoitzatik, bertan egin zen asanblada, Guggenheimeren joan zirenean, bertako garbitzaileei elkartasuna adieraztera.

Langile hauek greba betean daude; ekainaren 11tik uztailaren 15era greba egingo dute Bilboko Guggenheimeren garbitzaileek, lan baldintza duinak eskatzeko. Ferrovial Servicios enpresaren bidez dihardute langile hauek museoan. Soldata arrakalarekin amaitzea eta lan-baldintzetan hobekuntzak aldarrikatzen ditute. Langile gehienak emakumeak dira, eta askok 20 urte daramate bertan lanean, museoa zabaldu zenetik, alegia.

Azpikontrata askotan gertatzen den bezala, Ferrovial Servicios enpresaren helburu bakarra ahalik eta etekin gehien lortzea da, eta horretarako berdin zaie langileak zapaltzea. Lan kargak izugarriak dira, eta lizentziak, oporrak edo aldi baterako ezintasuneko egoerak daudenean ez dira langileak ordezkatzen. Lanaldi partzialak ere konpondu beharreko beste arazoetako bat da; langile batzuen soldata ez da hileko 600 eurora heltzen. Guggenheim Museoak dio ez duela inolako erantzukizunik garbitzaileekin, eta lehen egunetik langileak presionatu zituen mobilizatu ez zitezen. Enpresak ere presioa egin du grebarik egin ez zedin. Zorionez, ez zuten lortu.

H&Mko langileek borrokaren lekuko sinbolikoa pasatu nahi izan zieten garbitzaile hauek. Horregatik ELAk garaipen sindikal bat lortzen duen bakoitzean ateratzen duen ikurra eskaini zieten. Eta, mezu argi bat utzi: ‘gaur guk irabazi dugu; bihar, zuek’”.





“No se puede permitir que las empresas con beneficios despidan impunemente”

ELA, CIG e Intersindical se concentraron el 22 de junio ante el Ministerio de Trabajo para exigir la derogación de las reformas laborales



> Landeia

Ha pasado año y medio desde que se conformase el gobierno del Estado. Exactamente, el 8 de enero del 2020 Pedro Sánchez fue elegido presidente del Gobierno con el respaldo de 167 parlamentarios y parlamentarias. Sin embargo, el gobierno de coalición PSOE-Unidas Podemos sigue sin dar pasos para abolir las reformas laborales impuestas, primero por el PSOE y, posteriormente, por el PP. Por este motivo, ELA, CIG (Galicia) e Intersindical (Cataluña) se concentraron el martes 22 de junio ante la sede del Ministerio de Trabajo. Objetivo: reclamar a la ministra, Yolanda Díaz, la inmediata derogación de las reformas laborales.

El secretario general de ELA, **Mitxel Lakuntza**, denunció en primer lugar la negativa de la titular del Ministerio a recibirlos. “Estamos concentrados ante la sede del Ministerio porque la ministra Yolanda Díaz no nos quiere recibir. Ha pasado año y medio desde que se conformó el gobierno del Estado. Hemos visto cómo se aprobaban los presupuestos generales del estado o la tramitación para los fondos europeos. Sin embargo, la derogación de las reformas laborales sigue bloqueada”.

Lakuntza destaca que derogar las reformas laborales es imprescindible para impedir los despidos colectivos.

“No se puede permitir que las empresas con beneficios sigan despidiendo impunemente. En Euskal Herria, al igual que en Galicia o Cataluña, tenemos un montón de ejemplos: Tubacex, Aernnova, ITP, Gestamp, Alestis, MTorres, Sephora, Zara... Las reformas laborales han fracasado, solo han traído devaluación salarial y precariedad”.

Los representantes de ELA, CIG e Intersindical que acudieron a Madrid recordaron que para derogar las reformas laborales es imprescindible el apoyo de los grupos políticos que han venido sosteniendo al Gobierno de Sánchez y de los partidos soberanistas de Euskal Herria, Galicia y Cataluña. Por ello el secretario general de ELA interpelló a los partidos políticos vascos con representación en Madrid –PNV y EH Bildu– a que ejerzan una labor activa en defensa de la clase trabajadora.

“Lo que les pedimos es que den un puñetazo en la mesa. Si se va a Madrid tiene que ser para apretar, para situar en este momento las condiciones laborales como una prioridad”.

El derecho a negociar en Euskal Herria

La reciente victoria de las trabajadoras de H&M es una muestra más de la importancia de que

nuestros convenios y condiciones laborales se negocien aquí. En este sentido, Lakuntza denunció que el actual modelo de estatalización de la negociación colectiva impone unas condiciones muy precarias, sin respetar las mayorías sindicales de Euskal Herria, Galicia y Cataluña.

“Nos hemos juntado tres sindicatos soberanistas en Madrid para, entre otras cosas, reclamar el derecho a decidir en nuestras respectivas naciones el modelo de relaciones laborales, pensiones y protección social para mejorar las condiciones salariales y las condiciones de trabajo. La estatalización provoca la precarización y el empobrecimiento de la clase trabajadora, al dar prioridad a los convenios estatales sobre los provinciales y deteriorar los convenios sectoriales y de empresa. Se trata de democracia y de respeto a lo que las trabajadoras y trabajadores de nuestros países deciden”.

En este contexto, Lakuntza reclamó que se acabe con un modelo que no solo aleja la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores, sino que también impide la participación de los sindicatos que democráticamente los representan para cerrar acuerdos sobre las condiciones de trabajo en cualquier sector. ■



“Gobernuak eta Aldundiak enpresa handiek zergak ez ordaintzearen konplize dira”

‘Zerga-sistema iraultzeko unea da’ lemapean ELAk mobilizazio kanpaina martxan jarri du; sindikatuak indarrak batzea proposatu die ezkerreko alderdiei, herrialde hau ez dadin paradisu fiskala izan. ▶



Irudian ELAk zerga erreforma exigitzeko ekaianaren 17an Gasteizen egin zuen ekitaldia

> Gorka Quevedo

ELAk urteak daramatza bestelako zerga eredu baten aldeko borrokan. Azken urte eta hamarkadetan egin diren erreforma ezberdinak kapitalaren eta patronalaren mesederako izan dira: sozietateen zergaren jaitsiera, ondarearen gaineko zerga behin-behinean kentzea, errenta altuenentzako zerga-tasa txikiagoak, etab.

Covid-19ak eragindako krisiak diru-bilketaren jaitsiera handia ekarri du. Horregatik, lehenago ere ezinbestekoa zena orain are eta beharrezkoagoa da: zerga-sistema iraultzea. Helburu hau lortu asmoz ELAk Hego Euskal Herriko fiskalitatea aztertzen duen txostena aurkeztu zuen maiatzean. Baina, ereduaz aztertzeaz haratago, ELAk neurri zehatzak, egingarriak eta errealak jarri ditu mahai gainean. Horregatik ekainean zehar neurri horien aurkezpen publikoa egin zen Gasteizen, Donostian, Bilbon eta Iruñean –euriaren ondorioz Nafarroan eta Gipuzkoan egin beharreko ekitaldiak egokitu egin behar ziren–.

“Injustizia honekin amaitu behar dugu”

Sindikatu idazkari nagusiak, Mixel Lakuntzak, egungo eredu aldatzearen premia aldarrikatu zuen ELAk fiskalitatearen inguruan egindako aurkezpenetan. Izan ere, Hego Euskal Herriko ogasunek biltzen duten dirua langileon bizkar egiten dela salatu zuen. “BEZak eta lan-errentek eusten diote diru-bilketari.

Zuzeneko zergetatik, lau eurotik hiru lan-errentetatik datoz, eta bakarra kapitaletik. Herri honen proposamen estrategikoak ezin du izan paradisu fiskala izatearena. Horregatik, dei egiten diegu EH Bilduri eta Podemosi indarrak batu eta erreforma fiskal bidezkoagoa eta berdinzaleagoa bultzatzeko”.

“Los Gobiernos y Diputaciones son cómplices de que las grandes empresas no paguen impuestos. Urge una reforma fiscal”

Pandemiaren ondorioak nabarmenak dira, baina Lakuntzak ukatu egiten du *denok* krisian gaudenik. “Egoera hau betikoak ordaintzen ari gara, langileak. Enpresa handiek apenas ordaintzen dute zergarik, irabazten dituzten hamar euroetatik bakar bat. Hau guztia erabaki politiko baten ondorio da. Herri honetan, zenbat eta gehiago eduki orduan eta gutxiago ordaintzen da. Eusko Jauriaritzaren, Nafarroako Gobernuaren eta Foru Aldundien konplizitate politikogatik gertatzen da hau”.

“Pultsu politikoa falta zaio ezkerriari”

ELAko idazkari nagusiak nazioartera ere begiratu zuen. “Ez nuke esango Joe Biden, Nazioarteko Moneta Funtza edo OCDE bezalako erakundeak susmagarriak direnik ezkerreko politiken erreferente gisan. Hala ere, politika fiskala aldatzea defendatzen dute, haiek ere badakitelako ez direla bideragarriak. Pentsa, Biden berak %21etik %28ra igo nahi du sozietate zerga, eta gutxieneko tasa bat ezartzeko eta multinazional handiak zergapetzeko sistema bat proposatu dio OCDEri”.

“EH Bilduri eta Podemos Ahal Duguri pultsu politikoa falta zaie, ezkerria aurrekontuen eztabaidatik desagertu da. Ahotsa altxa behar du, bestela oraingoa gertatuko da, Joe Biden berak ezkerretik hartu diela aurrea”. ■

La globalización no es excusa para que los ricos no paguen impuestos

Mikel Noval, responsable de política social

ELA lleva mucho tiempo proponiendo medidas concretas para luchar contra el fraude fiscal o para cambiar de manera sustancialmente el IRPF, el Impuesto sobre Sociedades o el Impuesto sobre el Patrimonio. Nos reafirmamos en las distintas propuestas que hemos puesto encima de la mesa en los últimos años y meses.

Proponemos que las empresas paguen como mínimo el 25% de sus beneficios en el Impuesto sobre Sociedades. Recientemente se ha publicado un estudio realizado a nivel europeo que muestra que aplicar ese impuesto a las transnacionales supondría aumentar la recaudación de manera muy importante. Ese informe hace un llamamiento a que las instituciones competentes en cada lugar, aquí las vascas, lo empiecen a aplicar ya. Urkullu, Chivite, Rementeria, Ramiro González, Olano, ¿qué decís de eso?

En el Impuesto sobre Patrimonio reclamamos que de manera inmediata se establezca un recargo específico progresivo, entre el 1% y el 10%. De este modo se recaudarían 2.000 millones en la CAPV y 500 en Navarra. Zucman, uno de los autores del mencionado estudio europeo, ha dicho recientemente que muchas personas se han convencido de que en un mundo globalizado no es posible incrementar los impuestos a los ricos. Y, por lo tanto, el único camino a seguir es abolir los impuestos sobre la riqueza, reducir los impuestos sobre los beneficios de las empresas, rebajar los tipos impositivos superiores del impuesto sobre la renta y reemplazar los ingresos por más impuestos sobre el consumo.

Zucman dice que esa posición ha sido respaldada por partidos de centro izquierda, lo que califica como peligroso y que está mal. Es peligroso porque las empresas multinacionales y sus accionistas siguen pagando cada vez menos impuestos y son los principales vencedores de la globalización. En el otro lado, los que no se benefician de la globalización son los trabajadores y trabajadoras que sufren bajos salarios o las pequeñas empresas con menos capacidad para competir. Cualquiera entiende que una situación así no es sostenible. Pero además, es que está la teoría falsa de que si se grava a las empresas, éstas se trasladarán al extranjero y se llevarán los empleos y los beneficios o que a la hora de diseñar los sistemas fiscales hay que tener en cuenta que los ricos pueden ocultar sus activos. Zucman llama a no admitir que la única forma posible de adaptarse a la globalización es recortar los impuestos a los ricos.

Las propuestas de ELA no son algo maximalista. Por ejemplo, el tipo marginal máximo del IRPF hoy apenas supera el 50%, cuando en un principio estaba en el 65,5%. En Reino Unido o Estados Unidos llegó a alcanzar el 90%. Es el momento de revertir el sistema fiscal. Si no impulsamos esta revolución, la revolución conservadora en marcha ocupará más espacio, también en los impuestos. ■



Gamarteko herritarrek agur beroa eskaini zioten Mixel Berhokoirigoni. Irudiaren erdian Jenofa ageri da, Mixelen alaba.

Lurrari emandako bizi baten aitortza

Mixel Berhokoirigoinen heriotza kolpe gogorra izan da; Euskal Herriak buruzagi handi bat galdu du, eta ELAk lagun handi bat

> Landeia

Maiatzaren 8a egun tristea izan zen Euskal Herri osoarentzat. Eta, ELArentzat, bereziki gogorra. Goizeko lehen orduan heldu zen inoiz entzun nahiko ez genukeen albistea, Mixel Berhokoirigoinen heriotza. Baxenafarroako Gamarte herrian

jaio zen 1951. urtean, eta bertan hil zen, bere jaioterrian, lurrari lotua. Laboraria, sindikalista, euskaltzalea, bakegilea, abertzalea. Hori guztia, eta askoz gehiago, zen Berhokoirigoin. Baina, horren guztiaren gainetik, gizon zintzo, umil eta gertukoa.

Mixel Berhokoirigoinen heriotza kolpe gogorra izan da ELArentzat. Hala aitortzen du Xabi Anzak, Manu Robles-Arangiz Fundazioaren presidentek.

Michel Berhokoirigoin ha sido una persona ejemplar, un campesino y sindicalista genuino y un dirigente abertzale lúcido e íntegro

“Urte luzez sindikatuan bidelagun izan genuen. Pribilegioa izan da bere adiskide izatea. Pertsona eredugarria izan da, benetako nekazari eta sindikalista eta goitik beherako lider abertzale buruargia. Bestalde, tradizio politiko oso ezberdinetako jendeak aitortu izan du bere figura, gure herrian nahiz mugetatik haratago”.

Ipar Euskal Herrian azkenengo hamarkadetan emandako hainbat



Mixel Berhokoirigoin

aurrerapauso eta hainbat lorpen ezin dira ulertu Mixelen militantziaz gabe. "Erreferentziazko militantea izan da bakearen, ETaren armagabetzearen eta euskal presoaren agendan. Azken bururaino borrokatu zen inork ez zezan gehiago herria ahotan hartu bakea ez erakitzeke asmoz. Horregatik, 2017an ELAren Kongresu Konfederalak omendu egin zuen gainerako Bakegileekin batera. Ziur nago bere lana, agenda hauetan zein beste batzuetan, ez dela alferrik galduko, Berhokok parte hartzen zuen borroketan oinarri militantea hedatzeari eman baitzion bizia".

Euskal Herria pierde con la muerte de Mixel Berhokoirigoin a uno de sus grandes militantes. Su aporte a la construcción de nuestra nación será reconocido y recordado siempre

ELAk ikusmoldeak eta borrokek partekatu izan ditu Mixel Berhokoirigoin, esaterako Euskal Herriko Laborantza Ganbararen ingurukoa, zeinaren lehendakari ere izan zen. "Buruzagi benetan handia galdu dugu. Gure nazioaren eraikuntzari egin dion ekarpena beti aitortu eta gogoratuko dugu. Tradizio politiko oso ezberdinetako jendeak aitortu izan du bere figura, gure herrian nahiz mugetatik haratago. Honek argi uzten du zein nolako pertsona mota zen Mixel". ■

Betira arte, Mixel!

Txetx Etcheverry, Manu Robles-Arangiz Fundazioko kidea

Beti galdetu izan diot neure buruari nola lortzen zuen Mixelek egiten zuen guztia egitea: bere familia, bere etxaldea, hainbat kausatan egin zuen ekarpen handia: ELBtik hasi eta Confédération Paysanne eta Laborantza Ganbarara, Euskal Herriko Garapen Kontseilutik Baterara, Izar Lore kroniketatik (Laborantza Ganbararen aldizkaria), Enbata edo Bakearen Artisauen partehartzera, batean eta bestean eman zituen hamaika trebakuntza saio eta hitzaldiak, ezin konta ahala eskabideri erantzun zien. Berari buruz ez dakiguna kontatu gabe: diskrezioz lagundu laborari bat edo beste, larri dabilen presoren baten familia edota bere etxean aniztasun funtzionala duen pertsona bati harrera ematea.

Badakit erantzunaren zati batek Mikele izena duela, bere emaztea, beti presente baino presenteago. Beste alde bat da, zalantzarik gabe, euskal nekazari gisa bere esentziaz atera zuen oreka eta indar lasaia. Berehala jabetzen zen bat Mixelek euskaraz pentsatzen zuela, baita frantsesez hitz egiten zuenean ere. "Nor zen hirugarrena?" Pertsona batek burla egin zion "Mikele eta biok joan gara asteburu honetan leku horretara" esan zuenean. Pentsatzeko euskal modu horrek bere umorea eta diskurtsoa nekazari gisa eraikitzeke modua ere moldatu zituen. Gogoan dut Europako Konstituzio Itunari buruzko erreferendumean izan zuen jarrera, ez baitzen erraza izan europar konbentzitu honentzat, ezta simple ere manikeismo ororen etsai honentzat. Laborari gisa egin zuen, kolektiboari eta elkartasunari

atxikia, merkatuaren esku ikusezin eta suntsitzailearen aurrean, tratatu honek nekazaritzaren munduan dituen eraginak aztertu zituen. Baserritar gisa egin zuen, kolektibora eta merkatuaren esku ikusezinaren eta desaktiboaren aurrean elkartasunera erabat lotuta, eta tratatu honek nekazaritzaren munduan dituen inpaktuak aztertuz. Horrela azaldu zuen Europako Konstituzioaren bere ezezkoa. Baina euskal nekazari gisa uste zuen unibertsa eta bere konpromiso guztiak balio unibertsalen zerbitzura zeudela. Euskal nortasuna, hizkuntza, kultura edo subiranotasuna defendatzeko bere modua uniformizatu gabeko, globalizatu gabeko mundu baten aberastasunaren, edertasunaren eta erresilientziaren aldeko borroka izan zen. Nekazaritzaren alde egindako lana gizarte sozialki justuago, gizatiarago eta ekologikoki iraunkorrago bati egindako ekarpena izan zen. Bakearen Artesanoekin izan zuen konpromisoa bakea eta askatasuna uztartzeko modua izan zen, eta horrekin batera indarkeriaren gaitzespena, zapalkuntza edo bidegabekeriaren etsipena.

Horregatik, zalantzarik gabe, ehun biztanleko Gamarte honetan jaiotzen eta bizitza osoan bertan bizi eta lan egin dituen eta hil berri den euskal nekazari honek, halako oihartzuna izan du, oro har, Euskal Herriko iparraldean eta hegoaldean, Frantzia eta baita harantzago ere. Ohiz kanpoko adimen eta ontasuneko, ikuskera eta talentu pedagogiko miresgarri horniturik, Mixelek adiskidetasuna eta errespetua gorpuzten zituen. Geure burua inspiratzen jarraituko du, gure ekarpen pertsonal eta kolektibo egunez egun egiten saiatzen ari garen proiektu zabala argitzen, Euskal Herria eta mundu gizatiaragoa eraikitzeke, zaurgarrientzat eta ahulentzat ere bizitzeko atseginagoa. Beti arte Mixel. ■



“Hay mucho margen para plantear una negociación colectiva ambiciosa”

Unai Martínez Azarola destaca que los efectos negativos de la pandemia sobre la industria son cosa del pasado, que las empresas están obteniendo importantes beneficios y que hay que preparar a conciencia la negociación colectiva de 2022 para lograr un mejor reparto de la riqueza

> Nerea Ispizua

Tras un 2020 en el que la negociación colectiva ha sido prácticamente inexistente debido a la pandemia y un 2021 cargado de incertidumbre, la Federación de Industria eta Eraikuntza está trabajando ya en la preparación de la negociación colectiva del año 2022, buscando la participación de la militancia y concretando objetivos. **Unai Martínez Azarola** –secretario general de la federación Industria eta Eraikuntza– insiste en la necesidad de implicar a la militancia. “Es

vital que tengamos claro por qué peleamos, cuáles son los objetivos que queremos lograr y cuándo se terminan las luchas”.

¿Cuáles son los principales convenios que vencen y que habrá que negociar en 2022?

En cuanto a número de trabajadores y trabajadoras afectados son el Metal de Bizkaia; el Metal y la Construcción, en Navarra; y en Gipuzkoa, la Construcción y el Papel y las Artes Gráficas. Ahora toca empezar a definir objetivos y estrategias.

Interiorizarlos al máximo y estar dispuestos a llegar a las últimas consecuencias para conseguirlos, huelga incluida. En cada sector tenemos que tener muy claro cuáles son los objetivos irrenunciables que nos marcamos, por qué peleamos y la lucha cuándo se termina. Si no hacemos este trabajo previo corremos el riesgo de acabar firmando convenios de puro trámite.

En la actual coyuntura, ¿son momentos de plantear una negociación colectiva ambiciosa, a la ofensiva, como la que describes?

Aunque hay sectores económicos muy tocados por la pandemia, ésa no es la realidad actual de nuestra industria, en general. Hay actividad, carga de trabajo y las empresas están acumulando beneficios. Esa es la realidad. Como es una realidad que ha habido grandes empresas que han aprovechado la pandemia para realizar ajustes para incrementar aún más sus beneficios cara a futuro. La situación de la industria es buena; de hecho, muchos ERTE prácticamente no se han llegado a aplicar. Hay margen para intentar negociar convenios con contenidos.

¿Cuáles van a ser los puntos fundamentales en la negociación colectiva de 2022?

En primer lugar, vamos a defender incrementos salariales sustanciales. Se trata de repartir mejor la riqueza que es generada, precisamente, por la clase trabajadora. En segundo lugar, vamos a continuar blindando nuestros convenios contra las reformas laborales de Zapatero y Rajoy, reformas que no acaban de ser derogadas. Asimismo, vamos a seguir luchando contra las discriminaciones en el mundo laboral que se ceban especialmente en las mujeres, cuya presencia en muchos sectores industriales es inexistente, y la gente joven. Nos negamos que a unas y a otros se les condene a la precariedad. Es vital, asimismo, dar estabilidad a las contrataciones.

Y otro cuarto bloque de reivindicaciones están relacionadas con los objetivos de la huelga general del 30 de enero de 2020 de poner la vida en el centro. Vamos a defender medidas tendentes al reparto de trabajo vía reducciones importantes de jornada y potenciando el contrato de relevo. No vamos a olvidar, tampoco, la seguridad y la salud en el trabajo, ya que tenemos cifras de siniestralidad laboral impropias de un país desarrollado.

También vamos a dar centralidad a las licencias para mejorar la conciliación laboral, familiar y personal. Sin olvidar, tampoco, fenómenos como la desconexión



Unai Martínez

digital o el teletrabajo, relativamente nuevos, pero que tenemos que abordar sí o sí. Y por último, pero no menos importante, desde una federación tan masculinizada como la nuestra, nos hemos marcado el reto de la igualdad real aprendiendo desde la práctica.

Estamos en un momento clave para el desarrollo de la industria del futuro. Una industria que debe tener mejores condiciones laborales, más derechos, salarios más altos que posibiliten una mayor recaudación fiscal, y que apueste por proyectos medioambientalmente responsables.

Me imagino que el objetivo es llegar a consensuar plataformas e ir a luchas conjuntas con otros sindicatos.

ELA siempre está dispuesta a sumar y lograr compromisos para conseguir convenios con contenidos. La diferencia está en que ELA está dispuesta a llevar esos compromisos hasta el final, y otras organizaciones, no. Y puede ocurrir lo que sucedió en la negociación del anterior convenio del Metal de Bizkaia: una lucha ejemplar que terminó en un acuerdo mejorable porque hubo organizaciones que abandonaron la pelea antes de tiempo. En la negociación colectiva de 2019 hubo luchas sectoriales a nivel provincial muy importantes, con huelgas de varios días que nos dejaron un sabor agri dulce porque de haber mantenido la firmeza en las peticiones sindicales hubiéramos logrado mejores resultados. ▶

La militancia de ELA del Metal de Bizkaia decidió no firmarlo...

De esa pelea salimos muy reforzados por la coherencia mantenida en todo el proceso. Quedó en evidencia que la lucha no es un fin, sino un medio para conseguir los contenidos que nos marcamos. Entendemos la negociación colectiva como un proceso organizativo que debe contar con la participación real de los trabajadores y trabajadoras. A partir de ahí, si la patronal se enroca o defiende sus posiciones de manera intransigente debemos intentar modificar su postura con nuestros medios, con el instrumento de la huelga. Y ahí cobra una importancia máxima la Caja de Resistencia.

“Pandemiak industrian dituen ondorio negatiboak iraganeko kontuak dira; enpresak onura garrantzitsuak lortzen ari dira”

Hay dos conflictos que se están dilatando en el tiempo: Novaltia y Tubacex.

18 de los 24 trabajadores y trabajadoras de producción de Novaltia llevan más de 600 días de huelga para conseguir un convenio que dignifique sus precarias condiciones laborales. Que una cooperativa farmacéutica pretenda que su plantilla gane poco más que el SMI nos parece escandaloso. Al igual que la incapacidad de la dirección de la empresa y de su asesoría jurídica para aportar algo de sentido común para alcanzar un acuerdo. También nos preocupa la inacción de la Inspección de Trabajo. Está permitiendo que la empresa cometa un sinnúmero de irregularidades, como la sustitución de huelguistas. Así las cosas, y a pesar de las dificultades, nuestra gente puede seguir peleando hasta las últimas consecuencias gracias a la solidaridad organizada de ELA a través de la caja de resistencia.

La plantilla de Tubacex supera ya los 100 días de huelga.

Es una huelga por el futuro del empleo y del conjunto de una comarca, Aiala, muy castigada por la desindustrialización. La plantilla lleva una lucha ejemplar en defensa del empleo y de un proyecto industrial de futuro para la planta. Recientemente el presidente del comité de empresa, Edu Ibernía, de ELA, comentaba que el haber conseguido en convenios anteriores los blindajes contra la reforma laboral y la ultraactividad de los convenios les estaba ayudando en su lucha por mantener las condiciones de trabajo actuales.

¿Qué está pasando en el sector de la Construcción?

La Construcción ha experimentado en los últimos 15 años un deterioro enorme de sus condiciones laborales. No se aplican los convenios, la salud laboral es una gran desconocida, y las empresas utilizan miles de personas traídas de fuera en condiciones precarias aprovechándose de su necesidad, y que en muchos casos son explotados de manera indigna. Y si este hecho es denunciado, lo es más cuando se trata de la obra pública. ELA ha visibilizado auténticos escándalos en la obra pública, y lo seguiremos haciendo hasta que las Administraciones tomen cartas en el asunto.

Arantza Tapia, consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, en un reciente artículo afirma que “frente a la lucha continúa, sí a la industria”. ¿Qué valoración haces del artículo en general?

Estamos muy preocupados. La consejera dedica su tiempo a justificar cualquier decisión empresarial de manera acrítica. Su constante exposición mediática solo busca desviar la atención de los miles de puestos de trabajo perdidos. A eso se suma que las responsabilidades que acumula en su consejería son en muchos casos incompatibles, y su compromiso medioambiental no existe. ELA apuesta por una Euskal

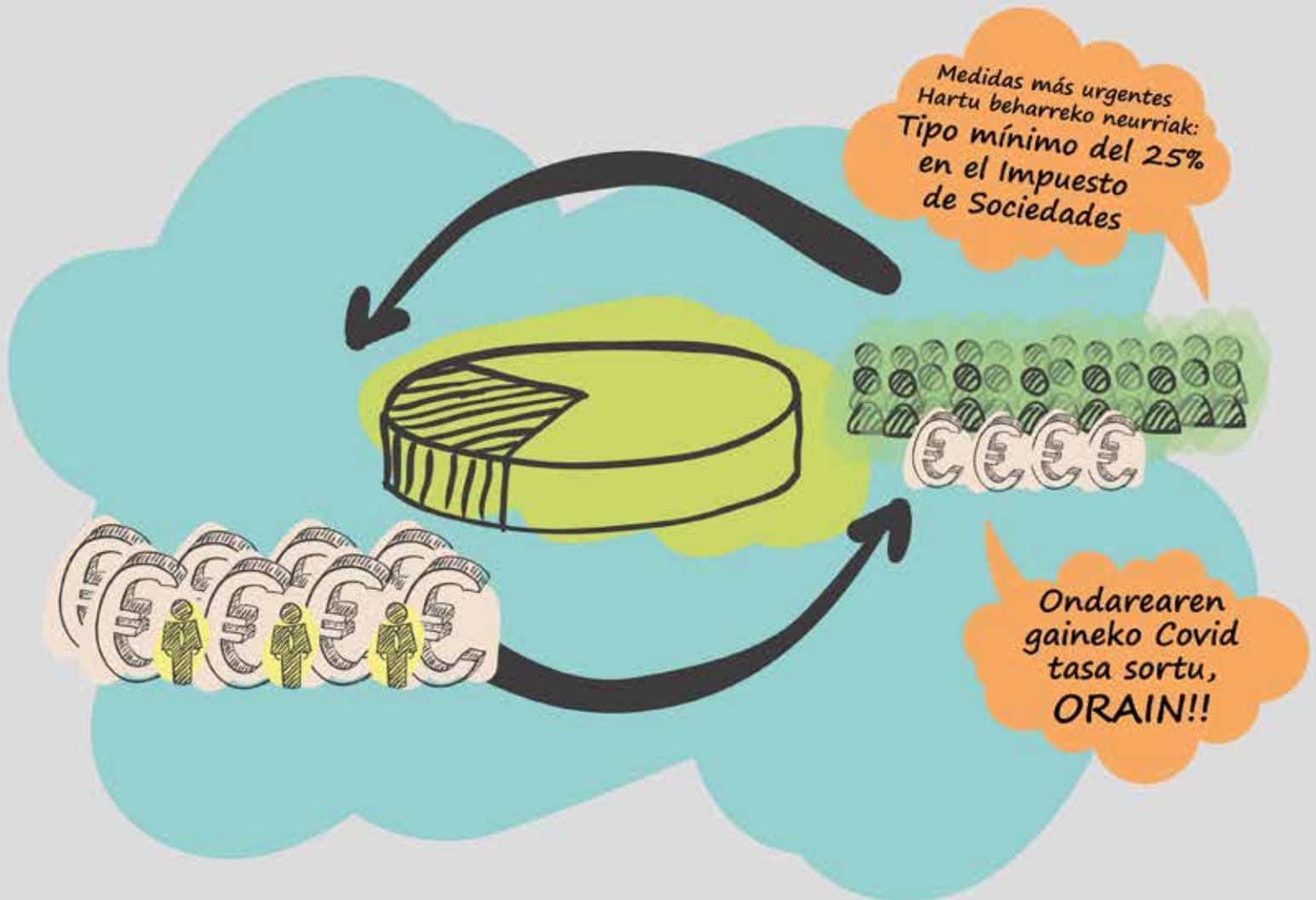
Herria industrial, que genere riqueza y puestos de trabajo dignos, pero siempre respetuosa con la vida. Nos preocupa, también, el futuro de nuestra juventud precarizada. Estamos inmersos en un proceso de transformación del conjunto de la industria que Tapia no va a poder liderar, porque no cree en ello.

Existe un consenso prácticamente mundial respecto de la necesidad de transformar la actividad económica para que sea sostenible con el planeta. No parece que ese consenso haya llegado a la CAPV. La Consejera defiende el fracking. El vertedero de Zaldibar, por su ubicación, falta de control de las sustancias vertidas y por sus consecuencias fatales interpela de la manera más cruda al Gobierno de Gasteiz, a día de hoy sin consecuencias ni políticas, ni penales. La defensa de la incineración, y la férrea apuesta por el diesel, sin preparar a la industria para la transformación que viene a corto plazo, demuestra que la apuesta por la sostenibilidad del gobierno es inexistente.

“Kontzientziaz prestatu behar da 2022ko negoziazio kolektiboa, aberastasuna hobeto banatzeko. Hori da gure erronka”

Prueba de ello es, también, el caso de Corrugados. En 2009, con la empresa activa, el pleno de Azpeitia, por unanimidad, considera la actividad incompatible con su proximidad al casco urbano y se califica la zona de Trukutxo como apta para uso siderúrgico. Más de una década después, y mientras las instalaciones no han hecho más que deteriorarse, la Consejera apostaba por aceptar un plan de reapertura desconocido, que incumpliría la normativa europea que impide la apertura de una actividad de estas características en pleno centro urbano y que atenta al derecho a la salud de los y las azpeitiarras. ■

ZERGA-SISTEMA IRAULTZEKO UNEA DA



#IraultzekoUnea #OndasunaBanatu

Una reforma fiscal urgente
es de justicia

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



ELAk negoziatzeko deia luzatu zion beste behin Gipuzkoako Foru Aldundiari Erresidentzien sektoreko 250. greba egunean

“Olano, zure ardura da akordioari bide ematea”

> Gorka Quevedo

Hiru urte borrokan. 250 greba egun. Tartean Covid-19ak eragindako pandemia bat. Ehunka hildako. %100eko zerbitzu minimoak. Langileak esplotatzen jarraitzeko prest dagoen patronal bat. Konponbiderik nahi ez duten arduradun politikoak. Kanpaldiak eta itxialdiak. Herrialde osotik birak. Zinemaldia txiki utzi zuen Zaintzaldia. Izugarritzko beroa. Hotza eta euria. Nekea. Baina, ororen gaintetik, amore prest emateko ez dauden milaka emakume. Hori da, motzean, Gipuzkoako Erresidentzietako egoera

2018ko uztailearen 13a. Gipuzkoako Erresidentzietako langileek zaintzaren duintasunaren alde eta sektoreko hitzarmenaren aldeko mobilizazioa antolatu zuten. Udara igaro zen, eta jaramonik egiten ez zietela ikusirik greba deitu zuten sektoreko 5.000 langileek. Lehena, irailaren 28an. Ia hiru urte igaro dira sektorea duinduko duen hitzarmenaren aldeko lehen greba eta mobilizazio egun arrakastatsu horretatik. Tartean gauza asko pasa dira. Batzuk, esperotakoak, patronalen eta Diputazioaren jarrerak, kasu. Beste batzuk, inork aurreikusi ezin zituenak, Covid-19ak eragindako mundu mailako pandemia, esaterako.

Egunak, asteak, hilabeteak eta urteak joan dira. 2021eko ekainaren 14ra heldu arte. Egun horretan Gipuzkoako Erresidentzietako langileek 250 greba eguna egin zuten. Goizean goiz elkartu ziren grebalariak Donostiako Ibaeta auzoan. Gipuzkoako hiriburua zeharkatu ostean Boulevardera heldu ziren. Bertan ekitaldi bat egin zuten, eta, ondoren, Donostiako kaleetan zehar manifestazioa egin zuten.

Aldundia, akordiorako oztopo

ELAko idazkari nagusiak, Mixel Lakuntzak, sindikatuaren babes eta elkartasun guztia agertu nahi izan zien Gipuzkoako Erresidentzietako langileei. Boulevardeko ekitaldian parte hartu zuen Lakuntzak, eta Markel Olanori –Gipuzkoako Ahaldu Nagusia– zuzendu zitzaion. “Oztopo bat izateari utzi eta eseri zaitez negoziatzera. Hori da zure erantzukizuna. Egoitzen eredu bidezkoagoa eta gizatiarragoa zor diguzu. Ez dezagun ahaztu Gipuzkoako Erresidentzietan finantziazioaren %90a publikoa dela”.

Ildo honetatik, 2018an gertatutakoa oroitarazi zuen. “ELAk akordioa lortu zuen Adegik eta Matia patronalekin, baina Aldundiak ez zuen bete nahi izan aurreakordio hori. Ordutik, Foru Gobernuak uko egin dio egoitzetako ordezkariekin biltzeari. Jokabide hori are ulergaitzagoa da egoitzetako langileak funtsezkoak direla agerian utzi duen pandemiaren ondoren.

“Markel Olano se tiene que sentar a negociar y dejar de ser un obstáculo en la vía hacia un acuerdo. En 2018 llegamos a un preacuerdo con las patronales Adegik y Matia que la Diputación no quiso cumplir. Desde entonces, se han negado a reunirse con los representantes de las residencias”

Duela urtebete funtsezkoak ziren, eta orain baztertzeko dituzte”.

Ereduak huts egiten du

Lakuntzak nabarmendu zuenez egungo zaintza ereduak huts egiten du, gatazka honetan argi geratzen ari den bezala. “Langileek, ia denak emakumeak, lan-karga jasanezinak dituzte, egunean ordu eta erdiko arreta baino ez baitute egoiliar bakoitzeko. Eredu hori ez da bideragarria. Lan baldintza prekarioekin zerbitzu prekarioa baino ezin da eskaini-eta”.

“Olano, eseri ELAren proposamena entzuteran, irtenbide bat dugulako, pandemia honetan bizi izan dugunaren ondoren bi gauza

zor dizkiguzulako: langileen lan-baldintzak hobetzea eta gure adinekoentzako arreta-zerbitzua hobetzea. Egoitza-eredu gizatiarragoa, publikoa eta zaintzan oinarrituagoa dago jokoan”.

Halaber, greba berezia dela azpimarratu du Lakuntzak: “Hau ez da greba arrunt bat, hau greba sindikala, feminista eta soziala da: arrakalaren aurkako, eta zainketa balioaren eta emakumeek egindako lan duintasunaren aldekoa. Eta, ezin dugu ahaztu, greba eskubidea bahituta dutela langile hauek, zerbitzu minimoak %100ekoak baitira Covid-19aren izurritea hasi zenetik, egoiliarrek eta langileek txertoa jarrita duten arren”. ■

LAS CIFRAS DE UN CONFLICTO

- **3.** Las trabajadoras de las Residencias de Gipuzkoa llevan casi tres años movilizándose para dignificar los cuidados y lograr un convenio nuevo, el 13 de julio del 2018.
- **250.** El 14 de junio cumplieron 250 jornadas de huelga.
- **90.** El 90% de la financiación es público.
- **100.** Con la excusa del Covid-19, los servicios mínimos son del 100%. Esto supone que los días de huelga hay más trabajadoras que los días que no hay huelga.
- **5.000.** En el sector trabajan 5.000 trabajadoras, la inmensa mayoría mujeres.



Konponbidea esentziala da

Aintzane Orbegozo, Gipuzkoako erresidentzien arduraduna

Gipuzkoako erresidentzietako langileek 250garren greba eguna egin dute. Zenbaki horrek zera erakusten du: langileekiko eta zaintzen dituzten aiton-amonetikiko gizatasun falta, zaintza negozio huts bihurtu delako. Pandemiak harrapatutako azken hilabeteotan asko hitz egin da erresidentziei buruz. Diputazioak ahal duen guztia egin duela, erreakzionatzeko gaitasuna izan duela, ratioak igo dituela eta normaltasuna etorri dela... Langileek, ordea, bestelako sentipena dute, guztiz kontrakoa: esentzialak direla esan arren, zapaltzen eta gutxien dituzte.

Erroan genero arrakala dago. Emakume eta zaintzaile izateagatik bizi dituzte soldata arrakalak, kontratazioan arrakalak, euren artean antolatzerakoan arrakalak edo lan osasunean arrakalak; baita greba eskubidean ere. Adibideak trumilka datoz: diru publikoarekin gizonetzkoak baino %30 gutxiago irabazten dute, eskandalo hutsa, eta kontratu partzialak erruz. Pandemiako lehen hilabeteetan babes neurririk gabe aritu ziren asko lanean, eta txalo

batzuk nahikoak izan omen dira egindako esfortzua saritzeko. Hori ere bada eskandalua: fisikoki eta batez ere psikologikoki astinduta utzi dituen kolektiboa emozionalki erreparatzeko asmorik ez izatea.

Ereduaren eztabaida mahai gainean jartzen du borroka honek. Markel Olano Gipuzkoako Aldun Nagusiak behin baino gehiagotan errepikatu du dagoena egon daiteken eredurik onena dela. Ez dute ezbaian jarri nahi, nahiz eta %90ean diru publikoarekin finantzatutako sektore honetan, langileen bi herenak irabazi asmoko enpresetan lan egin.

Zaintza negozio esparru

Zaintzaren esparrua beste negozio iturri bat bilakatu dute, eta ondorioak kezkarriak dira: pribatizazioa, eskala bikoitza eta plantilla murrizketak.... Domusvi, Caser, Sanitas, Eulen, Clece eta antzeko enpresen helburua da ahal den mozkin gehiena izatea, eta horretarako lan baldintzak prekarizatu eta zerbitzuaren kalitatea okertu besterik ez dago. Multinazionalen gain, *hemengoek* ere berdin jokatzeko dute. Biharko edo Gerozerlan bezalako enpresek, esaterako, eta euren burua irabazi asmorik gabeko enpresa gisa izendatzen dituzten Aita Menni bezalakoek ere patroiz berarekin jokatzeko dute.

Hori gutxi ez, eta greba eskubidea ere ukatu digute. Azken hilabeteotan egin ditugun greba egunetan praktikan %100eko zerbitzu minimoak ezarri ditu Eusko Jaurlaritzak. Honek gogoeta batetara eramaten gaitu: nola liteke greba egunetan eta grebarik gabeko ohiko egun batean zerbitzu bera izatea? Argi dago antolatzeke eta langile bezala legitimoak diren aldarriak aurrera eramateko funtsezkoa den greba eskubidea urratu eta ukatu digutela.

Aldundiak ere oso tratatu txarra ematen die grebalariei. Pandemia etorri zenean 243 greba egun generamatzen eta, nahiz eta erabakia

gogorra izan zen, greba eten eta lanera bueltatzea erabaki zuten langileek. Babesneurri nahikorik gabe lan egin beharrez, langile andana kutsatu ziren. Horrekin batera, egoitzetako kaosa eta aiton-amonen bakardadea sufritu zuten. Nola hil ziren ikusi zuten. Eta hori oso gogorra izan da: egoitza batzuetan egoiliarren ia erdiak hil baitira. ELAK egoera hori salatu zuen, eta babes neurrien kasuan epaitegietara joan behar izan genuen neurri kautelarrak hartu zituzten. Horren ondorioz hasi ziren EPlak iristen. Diputazioak, aldiz, langileak eta sindikatua gogor kritikatu zituen bide juridikoa erabiltzeagatik, hau da, entzungor zeuden instituzioen aurrean bide juridikoa erabiliz langileak babestu nahi izateagatik. Gero, ordea, Martxoaren 8an ez zuten inolako arazorik izan zaintzaileak propaganda gisa erabili, eta euren burua zuritzeko.

Aldundiak entzungor darrai

Orain txertoarekin kutsadurak baretu dira, baina langileak pandemia aurretik baino okerrago daude. Lan kargak handitu dira, eta erlojupean lan egitea da euren egunerokoa (15 minututan ohetik altxatu-garbitu-jantzi...). Horrek esan nahi du egoiliar bakoitzari egunean ordu t'erdia eskaintzeko beta soilik dutela. Huskeria. Hala ere, erakundeek entzungor jarraitzen dute. Langileen hitzarmenari buruz hitz egiteko eseri nahi dugu Diputazioarekin, baina muzin egiten dio eskaerari Markel Olanok. ELAK konponbiderako proposamena izanagatik ere, ez du entzun nahi. Jarrera demokratiko eskasa erakusten du horrek.

Horregatik iritsi gara 250garren greba egunera, zoritxarrez. Hala ere, aurrera begira jarraitzen dugu. Hitzarmena berritzea premiazkoa delako eta gure aiton-amonentzako zerbitzu egokia eskainiko duen erdua eztabaidatu eta hobetu behar delako. Langile esentzialek hitzarmen duin baterako eskubidea dute. ELAK badu konponbidea, Aldundiaren esku dago! ■

Limpiando la brecha salarial

La jornada de huelga convocada por ELA el 15 de junio en la limpieza de edificios y locales de la CAPV tuvo un seguimiento masivo



> Gorka Quevedo

El sector de limpieza de edificios y locales dio el 15 de junio un nuevo salto en la lucha por eliminar la brecha salarial de género que existe en el sector. Por primera vez todos los subsectores de limpieza de edificios y locales secundaron la huelga convocada por ELA. Un día de lucha y movilización que fue ampliamente respaldado por las trabajadoras de la limpieza, pese a las numerosas trabas que puso el Gobierno Vasco, que impuso unos servicios mínimos del 100% en sectores muy movilizados como Osakidetza, residencias o Educación. Colectivos que, pese a que no tener derecho a la huelga debido a los servicios mínimos, realizaron concentraciones ante sus centros de trabajo durante el tiempo de descanso.

Balio bereko lanak identifikatu gabe daude oraindik, eta, beraz, arrakalari dagokionez, lege-hutsune handia dago oraindik

Maite Leizegi, Ane Alberdi y Aury Moreno son las responsables del sector de limpieza de edificios y locales en Bizkaia, Gipuzkoa y Araba, respectivamente. Las tres coinciden en destacar el éxito de la jornada de huelga y movilización del 15 de junio, y avisan de que no van a parar hasta conseguir su objetivo: limpiar la brecha salarial.

¿Qué valoración hacéis de la huelga del 15 de junio?

Para nuestro sector fue histórica, porque era la primera vez que todos los subsectores de limpieza de edificios y locales secundaban una huelga para erradicar la brecha salarial. Pese a los abusivos servicios mínimos que impuso el Gobierno Vasco, el seguimiento fue muy amplio, y en las manifestaciones que se hicieron en Bilbao, Donostia y Gasteiz participó mucha gente. ▶



El respaldo a la huelga contra la brecha salarial en la limpieza de edificios y despachos fue enorme; en la movilización de Bilbao se unieron las diferentes luchas abiertas en el sector:

¿Cuáles son los motivos que impulsaron la huelga del 15 de junio?

Nos fuimos a la huelga porque queremos acabar con la brecha salarial de genero, es decir, la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Estamos hartas de que las mujeres del sector de la limpieza cobremos una media de un 24,4% menos que los hombres por hacer el mismo trabajo.

Actualmente en la CAPV trabajan unas 29.000 personas en el sector de la limpieza. De ese total 26.000 trabajan en la limpieza de edificios y locales, donde el 85% son mujeres y 4.000 pertenecen a la limpieza viaria, donde el 76% son hombres.

Este es un ejemplo clarísimo de división sexual del trabajo del actual sistema que, por supuesto, lleva aparejada la correspondiente brecha salarial en detrimento del sector feminizado. En función del territorio y/o del convenio de aplicación, la brecha en la limpieza puede llegar a ser hasta de un 49%, si la comparamos con el salario más bajo de la limpieza viaria de la CAPV.

Zoritxarrez, gizonen eta emakumeen arteko soldata-desberdintasunen zati txiki bat baino ez da legez kanpoko; enpresa berean funtzio berberak betetzen dituzten gizonen eta emakumeek beste modu batean kobratzen dituzten kasuetara mugatzen da

¿Por qué ocurre esta brecha salarial?

El trabajo se divide en función del sexo, y a las mujeres nos han sido asignados los sectores y puestos menos valorados. Además, nuestros contratos mayoritariamente lo son a tiempo parcial, y ello incide en menores salarios y pensiones futuras muy bajas.

La privatización de servicios a través de la subcontratación ha afectado a muchos sectores feminizados y se ha llevado a cabo a costa de rebajar las condiciones de trabajo de esos sectores.

Además, a esto le tenemos que añadir la discriminación y desigualdad que padecemos las mujeres en el mundo laboral, algo que va más allá del salario.

Hablamos de una amplia mayoría de jornadas parciales, trabas para el desarrollo profesional, extensión de los contratos temporales, una visión androcéntrica de la salud laboral... Por ello, cuando hablamos de acabar con la brecha salarial existente entre ambos sectores, hablamos de justicia social.

¿Cómo se puede acabar con la brecha salarial que hay en el sector?

Eliminar la brecha en las subcontratas de la administración es cuestión de voluntad política. Para ello se necesita una política de contratación pública que ponga en el centro el objetivo de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la brecha salarial es, además de posible, una cuestión de responsabilidad política.



El principio de igualdad es un principio que las empresas privadas apoyan formalmente. Sin embargo, queda pendiente alcanzar la igualdad material, y para ello es necesario tomar medidas concretas a través de la negociación colectiva. Las empresas también deberían mostrar su disposición a ello en las mesas de negociación colectiva. ELA lleva años planteando esta reivindicación en las diferentes mesas.

Las manifestaciones del 15 de junio, además de multitudinarias, fueron muy animadas. Hubo cánticos, bailes, coreografías, performances... Se nota que las trabajadoras de la limpieza están dispuestas a luchar.

Así es. Y, además, saben que ELA y su caja de resistencia están ahí. Actualmente tenemos un montón de conflictos abiertos. ELA ha decidido colocar esta cuestión en el centro de sus reivindicaciones y vamos consiguiendo pequeñas victorias. Se puede y se debe combatir con lucha y con movilización, igual que hicimos con la jornada laboral. Hace 20 años las 35 horas semanales eran una utopía, y hoy son una realidad; con la brecha salarial queremos dar el mismo salto. ■

Ekainak 25, greba EAeko merkataritzan enplegu suntsiketaren aurka

ELA eta LAB sindikatuek deituta ekainaren 25a greba eguna izan zen Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako merkataritzan. Greba honen bidez, merkataritzako langileek bizi duten alarma gorriaren egoera sozializatu nahi izan zuten, sektorean erreferenteak diren enpresek enplegua suntsitzea eta lan-baldintzak prekarizatzea erabaki dutelako. Azken hilabeteetan, Inditex, H&M edo El Corte Inglés enpresek, besteak beste, dendak ixteko, plantillak murrizteko eta enpresetan lan egiten duten pertsonak langabeziara kondentatzeko prozedurak jarri dituzte martxan, bai eta enplegua prekarizatzeo ere, lanaldi-murrizketen bidez. Eta azken urteetan lortutako onura handiak gorabehera egiten dute hori.

ELAk merkataritzan duen arduradun Marige Fernándezek azpimarratzen duenez, “kalitatezko eta bermedun enplegua nahi dugu. Ezin dugu onartu, on line salmenta areagotzearen aitzakian, enpresa horiek digitalizazio-prozesuak bultzatzea, gutxi batzuk aberasten laguntzeko, herrialde horretako langile-klasearen kaltetan, eta merkataritza txikiko enplegua suntsitzeko”. Antolatzearen beharra azpimarratzen du Fernándezek. “Ez dago H&Mn gertatu dena ikusi besterik. Langileak gai izan dira gisa honetako multinazional handi bati aurre egin eta irabazteko”.



Imanol Pascual Ariz
Coordinador de Navarra

Vuelta a los chiringuitos del Régimen

Durante dos décadas, los Gobiernos de UPN y PSN desarrollaron un entramado repleto de mesas y *convenios* para financiar a la patronal, UGT y CCOO. Era una auténtica tapadera para desviar dinero público a estas organizaciones, que se denominó diálogo social. A través de diferentes convenios, llegaron a pagar con dinero público el salario de más de 120 personas de UGT y CCOO, además de abonar gastos de luz, calefacción... Los informes de Comptos y la presión de ELA contribuyeron a que en la anterior legislatura se eliminasen esos convenios.

La salida de UPN del Gobierno de Navarra fue un momento muy ilusionante, en especial para aquellas organizaciones que más sufrimos el hostigamiento del Régimen, un tiempo en el que se llegaron a hacer listas negras para ejecutar despidos en función del sindicato al que pertenecía la persona despedida.

Seis años después de la salida de UPN nos preocupa la estrategia de vuelta al pasado que intenta poner en marcha el Gobierno de Chivite. Hay ya algunas decisiones que apuntan muy claramente en esa dirección:

Recientemente, se ha conocido el acuerdo en Pamplona entre UPN y PSN para llevar a cabo

un macroproyecto comercial en Azpilagaña Sur que incluiría los nuevos locales para UGT y CCOO,

UPNk alde egin zuenetik sei urte igaro direnean, Chiviteren Gobernuaren iraganera itzultzeko estrategiak kezkatzen gaitu. Dagoeneko erabaki batzuek oso argi adierazten dute norabide horretan

Por otro lado, el Gobierno anuncia el próximo Plan de Empleo, negociado

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.

Koordinatzailea: Gorka Quevedo.

Lan taldea: Nerea Ispizua, Davide Cabaleiro, Nagore Uriarte, Ainhara Plazaola, Haimar Kortabarria, Lander Zabaleta, Aiala Elorrieta, Miren Rubio, Ainhara Plazaola

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

Lege gordailua: BI-195-1998

www.ela.eus · landeia@ela.eus

dentro del Consejo de Diálogo Social. En los planes anteriores, se destinaba dinero público a CEN, UGT y CCOO. Lo de menos eran los objetivos del empleo, e incluso dichos Planes llegaron a desaparecer ante su evidente fracaso. Había mucha retórica para eludir los problemas reales del mundo del trabajo, pero ningún compromiso más allá del reparto de fondos entre los firmantes.

En otras cuestiones, ni siquiera hay una vuelta al pasado porque no hace falta: por desgracia, se mantienen como estaban. En política fiscal quién sigue mandando es Barcina. Tenemos la misma fiscalidad que nos dejó en 2015: un sistema totalmente injusto en el que las principales empresas apenas pagan un euro de cada diez que ganan (Navarra es el territorio del Estado donde menos pagan) y donde la recaudación recae cada vez más sobre las nóminas de los y las trabajadoras (3 de cada 4 euros en impuestos directos). Todo esto sumado al empeñamiento en construir obras de interés social tan cuestionadas como el TAV y en colocar en vía muerta cualquier avance en el euskara.

Además, el Gobierno de María Chivite ha decidido poner en marcha determinados foros y comisiones donde se impide la participación de ELA volviendo a aquellas prácticas

antidemocráticas de los gobiernos de Sanz y Barcina.

La actuación más grave del Gobierno de PSN-Geroa Bai-Podemos se ha producido en la Junta de Contratación Pública, donde solo se reconocen como miembros a UGT y CCOO (Decreto Foral 74/2019). Hay que recordar que precisamente fue ELA la organización que en 2014 promovió una Iniciativa Legislativa Popular para modificar la Ley de Contratos Públicos: se recogieron 14.635 firmas, y gracias a ello se cambió la ley y se creó la Junta de la que ahora ELA es excluida.

**Erregimenaren irizpide
antidemokratikoetara itzultzea
onartezina da, eta are gehiago
kontuan hartuta duela urte
batzuk, Nafarroako langileen
artean babesa galdu zutelako,
UGT eta CCOO ez zirela iristen
ordezkagarritasunaren % 50era**

Esos mismos criterios antidemocráticos llevaron al actual Gobierno de Navarra a liquidar a principios de 2020 la mesa de crisis de la pandemia. En ella participaban UGT, CCOO, ELA y LAB, para

debatir, entre otras cuestiones, el complemento para los ERTE. El Gobierno de Chivite, sin contestar a la propuesta de ELA, decidió usurpar ese debate llevándolo al llamado Consejo de Diálogo Social (patronal, UGT y CCOO). Lo sucedido con ese acuerdo de complemento de los ERTE es un buen ejemplo de la realidad del diálogo social, puesto que se le dio una enorme propaganda, asegurando que iba a beneficiar a 11.000 personas, y un año después solamente 600 personas han cobrado dicho complemento.

La vuelta a los criterios antidemocráticos del Régimen es una cuestión inaceptable, y más teniendo en cuenta que hace ya varios años que, como consecuencia de su pérdida de apoyos entre los trabajadores y trabajadoras de Navarra, UGT y CCOO no alcanzan el 50% de la representatividad.

ELA se va a oponer como lo ha hecho durante muchos años a las políticas antidemocráticas y favoritismos. Es una cuestión democrática. Por eso emplazamos a los tres partidos que componen el Gobierno de Navarra (PSN, Geroa Bai y Podemos) a rectificar, a dejar de lado ese camino de descrédito social y a apostar por una negociación inclusiva y basada en contenidos reales. ■



En la imagen la plantilla de ITP en un acto de protesta contra el ERE delante del TSJPV, donde entre otras cosas, denunciaron que ser mujer se castiga en ITP

“Muchas discriminaciones laborales contra la mujer siguen invisibilizadas”

Cristina Ortiz de Ginea, abogada laboralista, lleva 30 años trabajando en los servicios jurídicos de ELA. Durante estas décadas ha vivido en primera persona la evolución en temas de género en la justicia.

> Nerea Ispizua

Cristina Ortiz de Ginea trabaja en los servicios jurídicos de ELA, en Gasteiz, desde hace tres décadas. Al ser cuestionada sobre los avances laborales en temas de género logrados a golpe de sentencia, ella ve el vaso medio lleno y reivindica una mayor formación no sólo de la judicatura, sino de responsables y técnicos de la administración y de los propios sindicatos y clase trabajadora, en general. “La discriminación directa se ve muy claramente, pero mucha de la discriminación indirecta permanece todavía invisible”, alerta.

¿Cómo valoras la evolución de los temas de discriminación laboral por razón de género en los tribunales a lo largo de los años?

Es evidente que hoy en día las leyes protegen a las mujeres contra la discriminación mucho más que hace 30 años, cuando empecé a trabajar en ELA. Dado que existen más normas que antes, también hay más conflictividad que antes, pero es la conflictividad normal que emerge de cualquier ley; no se debe, en mi opinión, a mayor conciencia de las situaciones de discriminación. Por ejemplo, las madres trabajadoras es natural que discutan y pleiteen en relación a la fijación del horario en la reducción de jornada.

¿A lo largo de este tiempo has percibido más sensibilidad por parte de los jueces y juezas?

En cuanto a la judicatura, no veo tampoco demasiada evolución. Aplican las leyes que tenemos con neutralidad. Existen en la ley herramientas suficientes para que la mujer discriminada no tenga que probarlo todo, sino que al denunciar una discriminación, sea la empresa la que deba demostrar que no la ha habido. Aportando indicios de

“Argi dago gaur egun legeek orain 30 urte baino askoz gehiago babesten dituztela emakumeak diskriminaziotik, ELAn lanean hasi nintzenean”

discriminación, los juicios se ganaban antes y se ganan ahora. El problema es que tenemos muy pocos juicios sobre vulneración del derecho fundamental a la igualdad, entiendo que porque no se detectan las vulneraciones o porque las afectadas tienen miedo.

¿Hemos aprendido los derechos de manera superficial?

Me parece que hay un problema de interiorización del espíritu de las leyes nuevas que protegen a las mujeres. Los órganos de la Administración que tienen que aplicar estas leyes se quedan en lo superficial, en cuántos días de permiso por maternidad/paternidad hay, cuántos años por excedencia por cuidado de menor, etc. En el mismo sentido, pocas mujeres desconocen sus derechos legales relacionados con la maternidad, pero ninguna o muy pocas se interesan en el porqué de los derechos. En la Administración se trabaja de manera muy automatizada, sólo se contempla la literalidad de las leyes.

Así, se dan circunstancias increíbles, como que se reproduzca en el Ayuntamiento de Bilbao recientemente el mismo problema que ya se resolvió por sentencia en el TSJ del País Vasco hace 20 años para una médica psiquiatra trabajadora de Osakidetza, y que llegó al TS hace 4 ó 5 años también para varias

enfermeras de Osakidetza (todos asuntos que llevamos en ELA). Es decir, una mujer a punto de dar a luz o que acaba de dar a luz, que la llaman para trabajar de las listas de contratación temporal y que como está en una situación en la que no puede prestar servicios de manera inmediata, pierde su derecho al contrato.

O el caso que tuve hace pocos años de una médica de familia, con nombramientos eventuales de 6 en 6 meses, de los que Osakidetza alarga siempre hasta 3 años. Resultó que al enterarse sus responsables de que estaba embarazada, la cesaron en la fecha indicada para el cese en el nombramiento que tenía entonces, de manera pretendidamente legal, y no se lo prorrogaron, como hubieran hecho de no estar embarazada. Ganamos y tuvo que ser readmitida.

¿Se sigue viendo en las empresas la maternidad como ‘un problema’?

Sí. Resulta que la maternidad aún se ve como un trastorno organizativo en la Administración, y se trata mal porque la ley se conoce y se aplica superficialmente, pero no se tiene interiorizado su objeto. Nadie piensa en cuál es el derecho que hay que proteger, en cómo hay que aplicar la ley para conservar el derecho de la mujer al contrato a pesar de su maternidad. ▶

“Lehen baino arau gehiago daudenez, lehen baino gatazka gehiago daude, baina edozein legetatik sortzen den gatazka normala da; nire ustez, ez da diskriminazio-egoeren kontzientzia handiagoaren ondorio”



Cristina Ortiz de Ginea

“Legean badaude nahikoa tresna diskriminatutako emakumeak dena frogatu behar ez izateko. Diskriminazio-zantzuak emanez, epaiketak lehen irabazten ziren eta orain irabazten dira”

Por otra parte, me encuentro padres que sufren el mismo problema, que ven el nuevo permiso por paternidad como unas vacaciones que pueden aprovechar para trabajar en otro sitio, dejando a la madre a cargo de la nueva criatura, o para salir a la playa con la madre dejando a la criatura recién nacida para que la cuide la abuela. Son casos reales; así de duro.

De tus palabras podría deducirse que existe una necesidad y una demanda de formación.

Sin duda, el personal técnico de las administraciones públicas necesita más formación en la igualdad. Se imparten cursos de igualdad a los

funcionarios y funcionarias, pero la mayoría son cursos online, cortos, sin ponentes, sin debate. No sólo se trata de escribir con lenguaje no sexista, que está muy bien, sino de creer en la igualdad, de interiorizarla y de defenderla. Me remito a los casos anteriores.

Pero también es ilustrativo el caso reciente que hemos tenido de las dos alumnas de la Academia de la Ertzaintza que resultaron expulsadas tras sufrir una denuncia de tintes homófobos, a la que las personas responsables de la evaluación no sólo le dieron crédito, sino que la exageraron hasta terminar con la carrera de las dos afiliadas, que han

“Arazoa da oso judizio gutxi ditugula berdintasunerako oinarrizko eskubidearen urraketari buruz; nire ustez, urraketak antzematen ez direlako edo kaltetuak beldur direlako”

ganado el juicio. La propaganda del Gobierno para que las mujeres se presenten a las OPEs de la Ertzaintza tiene que ir acompañada de comportamientos inclusivos, no de comportamientos discriminatorios. Y, además, habrá que formar a las y los futuros ertzainas para que en su trabajo diario defiendan la igualdad, no enseñarles precisamente en la Academia todo lo contrario.

En relación al denominado techo de cristal... ¿En qué medida las mujeres que trabajan en puestos de dirección están ayudando a dar pasos hacia la igualdad o, por el contrario, están reproduciendo patrones machistas?

Últimamente me preocupa especialmente este tema. Muchos hombres tienen complejo de machistas y se corrigen para no parecerlo, pero muchas mujeres no nos corregimos. Así, en los tribunales estamos viendo que detrás de muchos comportamientos contra la igualdad de las mujeres hay una mujer jefa que se comporta como un hombre machista, que acosa moralmente a sus compañeras, que las intenta ningunear cuando destacan o cuando son más brillantes que ella, que las trata con mayor severidad que a los compañeros hombres. Es lo que algunos llaman travestismo conceptual.

A modo de conclusión...

Aún falta mucho para la igualdad. Exigir formación al personal que toma decisiones y al personal técnico en la Administración es muy importante. Pero las personas que conformamos este sindicato, mujeres y hombres, también debemos formarnos y formar a nuestros delegados y delegadas. Y, por supuesto, estar siempre alerta para detectar y detener comportamientos machistas tanto en nuestra actuación personal como a nuestro alrededor. Tenemos que llevar siempre puestas las gafas antidiscriminación. ■

CONSULTORIO JURÍDICO

Discriminar indirectamente también es ilegal

Hoy casi nadie se reconoce machista. Menos aun una empresa o una institución. Y, sin embargo, el esquema que discrimina a las mujeres sigue actuando, de forma más o menos explícita, sobre los mecanismos más básicos de las relaciones sociales. Esta realidad se manifiesta con gran dureza en el contexto laboral: la alta precarización de los sectores feminizados o la brecha salarial entre hombres y mujeres son muestra de ello.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, la discriminación laboral por razón de sexo está prohibida por normas constitucionales, estatutarias y europeas. Cuando la discriminación es directa y explícita –por ejemplo, tablas salariales distintas para hombres y mujeres– es relativamente fácil de impugnar. Pero junto a esta discriminación directa, la Directiva europea sobre Igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y la ley orgánica de igualdad establecen otra categoría: la discriminación indirecta, que se da cuando “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”. Es decir, cuando, aunque no se diga que la razón última es la condición de mujer, se constate una diferencia de trato sin razón objetiva que la justifique.

En estos casos de discriminación indirecta, el camino entre la ley y su aplicación suele ser laborioso, y se abre a golpe de denuncias, reclamaciones y a las consiguientes resoluciones judiciales que obliguen a aplicar la ley a los casos concretos.

Citaré algunos casos en los que reclamaciones por discriminación apoyadas por nuestro sindicato han sido refrendadas. Así, por ejemplo, el TSJ del País Vasco ha declarado que la aplicación no rotatoria del ERTE de la empresa Alestis Aerospace al colectivo de mano de obra indirecta –un total de ocho personas trabajadoras, de las que siete son mujeres en situación de reducción de jornada por guarda legal– es discriminatoria. En otra interesante sentencia, el TSJ de Navarra ha declarado que la empresa Integración de Complementos Auxiliares ha incurrido en discriminación por razón de sexo, al negar a la única encargada de la plantilla un complemento personal en concepto de complementos o gastos que, sin embargo, sí abonaba a los otros dos encargados, obviamente varones. También se ha apreciado discriminación –en este caso por orientación sexual– en la Sentencia del Juzgado de lo contencioso administrativo nº 3 de Vitoria-Gasteiz contra la exclusión de dos aspirantes mujeres del proceso selectivo para el ingreso en la Ertzaintza. Y, sin llegar a los tribunales, la denuncia de discriminación ha obligado recientemente al Ayuntamiento de Bilbao a dar marcha atrás en su decisión de saltarse el listado de la bolsa de trabajo para rechazar la contratación de una bombera embarazada.

La clave está en la inversión de la carga de la prueba a la que apunta la Directiva citada: no será necesario probar una voluntad empresarial discriminatoria expresa, sino que bastará con aportar un indicio razonable de que ha podido existir una discriminación; es decir, no será la trabajadora discriminada la que tenga que probar que la diferencia de trato que sufre se debe a que es mujer, sino que será la empresa la que deberá probar que hay causas suficientes, reales y serias para calificar la decisión impugnada de razonable y ajena a todo propósito discriminatorio.

En cualquier caso, y para concluir, no debemos olvidar que el primer paso en la lucha contra la discriminación lo deben dar las personas y colectivos discriminados, tomando conciencia de la situación y disponiéndose a hacerle frente. No les va a faltar el apoyo y la implicación del sindicato.

> Ainhara Plazaola

Asko hitz egiten ari da azken aldian hidrogenoaz, baina ez dago oraindik ezagutza handirik teknologia honek suposatzen duenaren inguruan: ze behar material eta energetiko ditu? Zein da ingurumen kostea?... Dakiguna da saltzen ari direna ez datorrela bat errealitatearekin.

Hidrogenoa planetan dauden elementu ugarienetako bat da, eta beste elementu bati atxikita agertzen da, oxigenoari (ura) edo karbonoari (hidrokarburoetan), adibidez. Horrek esan nahi du, hidrogenoa lortzeko, beste elementuetatik askatu behar dela. Eta elementu hau bereizteko prozesuan energia behar da. Hau da, hidrogenoa energia bezala erabiltzeko, beste energia iturri bat ere behar da.

Hidrogenoaren erabilerak eta konbustioak ez du berez berotegi efektuko gas emisiorik eragiten. Horregatik sarritan hidrogenoa energia garbi bezala definitzen da. Baina izan daiteke BEG emisioak izatea, hidrogenoa lortzeko erabiltzen den energia motaren arabera. Energia berriztagarria bada garbia izango da, baina energia fosilaren bidez lortzen bada emisioak izango ditu.

Erabilitako energiaren arabera, **koloreekin** sailkatzen da:

- Hidrogeno **grisa**, gas naturala erabiliz lortzen dena. Gaur egun gehien erabiltzen dena da.
- Hidrogeno **urdina**, gas naturala erabiliz ateratzen dena, baina gas naturalak eragiten dituen emisioak "atzemate eta metatzearen" bidez neutralizatu egiten dira. Askok berriztagarri gisa hartzen dute, baina soluzio faltsu bat da, azken urteetan baztertuta zegoena eta orain berriro indartzen ari direna.



Hidrogenoak behar dugun eraldaketa ekologiko eta soziala eragotziko du

Zer da hidrogenoa, ingurumenaren trantsizio energetiko justu eta iraunkor baterako gakoa edo betiko multinazionalak erreskatatzeko aitzakia baino ez? ELAk gai honen inguruan hausnartu zuen Ingurumenaren Nazioarteko Egunean

- Hidrogeno **arrosa** edo **morea**, energia nuklearra erabiliz ateratzen dena.
- Hidrogeno **berdea**, erabiltzen den energia berriztagarria denean.

Hidrogenoaren ekoizpen prozesuan erabiltzen dugun elektrizitatea energia fosiletatik edo nuklearretik eratorria bada, arazoak bere horretan jarraituko du. Dagoeneko hidrogenoaren sektorean inbertitu

¿Qué es el corredor vasco del Hidrógeno?

duen enpresa handien asmoek energia berriztagarrietatik oso urrun egongo diren zantzuak eman dituzte, beraz saltzen ari zaizkigun hidrogenoaren iraultzak ez du zer ikusirik energia berriztagarriekin.

Energia berde eta garbitik hain urrun dagoela jakinik ere, ikusten ari gara hidrogenoa eta bere erabilera anitzak saltzeko izugarritzko interesak daudela. Baina kontatzen ez dizkiguten beste datu batzuk ematea ere beharrezkoa da, hidrogenoaren erabilera kolokan jartzen duten datuak ere badaudelako:

- Efizientzia energetiko baxua. %70era arteko energia galera izaten dezake.
- Garestia da eta errentagarritasun ekonomiko baxua du.
- Garraiatzeko zaila da.
- Berriztagarrien aldeko apustua bertan behera geratzea eragiten ari da.
- Elektrifikatzeko eta energia kontsumoa gutxitzeko ahaleginak blokeatzen ditu.
- Ura behar du, eta krisi klimatiko garaian, kontuan hartzeko gaia da.

Hidrogenoa ez da petrolioaren ordezkio izango, trantsizio energetikoa askoz ere konplexuagoa izango da, aurrean dugun erronka krisi ekologikoa baita. Energia fosilak hidrogenoagatik ordezkatzeko arazoa areagotu bakarrik egingo du. Alternatiba bakarria ekoizpen eta kontsumo eredua errotik aldatzea da. ■

Ainhara Plazaola, responsable de medioambiente de ELA

En Europa es la industria del gas la que está detrás del lobby del hidrógeno. En Euskal Herria, en cambio, Petronor ha sido el principal impulsor con la ayuda del Gobierno Vasco. El Gobierno Vasco presentó hace unos meses el Corredor Vasco del Hidrógeno en relación con los fondos europeos. Petronor busca alternativas a su actividad, dado que ellos también dudan del futuro que pueden tener, y se han involucrado de lleno en esta tecnología del hidrógeno. Este trabajo realizado por Petronor para sí mismo, lo está extendiendo a otras empresas, creando el Corredor Vasco del Hidrógeno:

- Este proyecto pretende crear sinergias con la industria alrededor del gas.
- Se quiere utilizar como materia prima en las acerías.
- En torno a lo que llaman hidrógeno renovable, y en proyectos relacionados con la economía circular, Petronor quiere construir una planta de pirólisis de plásticos (incineradora) para producir combustibles sintéticos y con ello producir hidrógeno. A eso también le llaman hidrógeno renovable, aunque hay muchas dudas de que la energía extraída de la incineración de residuos sea renovable.
- Se está creando un cluster de empresas interesadas en

la tecnología del hidrógeno. Pretenden construir un Centro de Investigación que han llamado Energy Intelligence Center.

- Tratarán de utilizar hidrógeno como combustible en la planta de Ciclo Combinado de Boroa.
- En cuanto a vehículos para el transporte, CAF e Irizar se han unido a la red.
- Están estudiando si se puede utilizar hidrógeno en las calderas de las viviendas.
- El biogás que se produce en Gipuzkoa se quiere utilizar para producir hidrógeno.
- También se involucra a las empresas productoras de las materias primas necesarias. Tubacex para la fabricación de tuberías, Ampo para la fabricación de válvulas y Nortegas para la red de distribución.

Ya dijo Arantxa Tapia que este corredor se va a llevar a cabo, con fondos europeos o sin ellos, pero ya han pedido 400 millones para Petronor en la solicitud de los fondos. El negocio real del hidrógeno está en conseguir fondos públicos para las multinacionales, que luego ya pagará la clase trabajadora. Lo que está claro es que la transición energética ya es una realidad, la cuestión es cómo se hará: basada en criterios ecológicos y de justicia social, o para que el capital siga acumulando más riqueza. ■

Okerreko gorputzaren konkista

Manu Robles-Arangiz fundazioak sarean duen Kafeskistan hausnarketa foroan (<https://mrafundazioa.eus/eu/kafekistan>) Miquel Missé soziologo eta trans aktibistaren 'A la conquista del cuerpo equivocado' liburua izan berri da aztergai

> Aiala Elorrieta

"Gure gizartean finkatuta dauden gizon eta emakume kategoriak hain dira zurrunkak, jende asko kategoriotatik kanporatu egiten direla. Zaila da gizon maskulino edota emakume femenino izatea, eta pertsona askok porrot egin dutela sentitzen dute. Are gehiago, esango nuke ohikoa genero arauen betetzean porrot egitea dela". **Miquel Missé** soziologo eta trans aktibistaren hitzak dira, *A la conquista del cuerpo equivocado* liburuan.

"Genero ondoeza sentitzea, ez da trans jendeak soilik bizi duen esperientzia minoritario bat, kontrakoa baizik. Ondoeza hedatua dago... trans esperientzia, hedatua dagoen ondoez hori kudeatzeko modu posibleetako bat da. Trans esperientzia ondoez bati aurre egiteko irtenbide posible bat baino ez da, eta gakoa ondoez horri erreparatze da. Ondoez hori dagoelako existitzen da transexualitatea, eta hori, genero-kategorien zurruntasunaren sintoma da".

Genero ondoeza, trans pertsonak bakarrik ez, gutariko askok ere sentituko genuen: guk, zuk, nik, ondokoak... Oinarrizko zoru horretatik abiatuta Misséren liburuak badu bertute handi bat: berehala



Miquel Missé

irakurlea, trans esperientziatik urrun bizi badu ere, berehala bereganatzen duela, interpelatua eta islatua sentitu delako. Liburu paragrafo horiek, ez al zaituzte harrapatu?

Begiz jota genuen liburu, eta autorea bera gonbidatu genuen joan den maiatzean Kafekistanera. Espazio hau, pandemiako itxialdi garaian, gai ezberdinen inguruan solasteko, edo elkarrekin aritzeko sortu genuen. Gozamenarako, hausnarketa pausatua eta konpartituzeko eta elkar elikatzeko tarteak pentsatu genuen. Online saioan, ohorea izan zen Missé gure artean izatea.

Kezka bizi batek eraman zuen Missé liburu hau idaztera: Trans esperientziaren inguruan azken urteetan nagusitu den pentsamolde

mainstreamak, gorputzaren eraldaketan jartzen duela fokua gazte transexualei eskaintzen dien (ia) aukera bakarra, existitzen ez den eta eskuragarria ez den balizko gorputz idealaren bila, eraldaketa prozesua abiatzea.

La empatía es indispensable en el mundo sindical. Quien tiene empatía, tiene capacidad de entender el mundo trans

Bide bakar hau desjabetze bat dela aldarrikatzen du Miquel Missék: norbere gorputzaren desjabetzea. Bere liburuan hori irauli eta gorputzak berreskuratu eta haien jabe egiteko deia egiten du Missék.

Zeintzuk dira gure edertasun ereduak? Zein ispilu eta erreferente? Missék *trans ispiluak* kontzeptua proposatzen du. Genero trantsizioaren prozesuan murgilduta dauden pertsonak, izan ditzatela *trans ispiluak*-ak zeinetan begiratu. Ispiluaren beste aldean, ez dadila egon gorputz CIS (ez- transexual) ideal bat; konplexurik gabe trans esperientziaren markak bistaratzen

dituen ispilu bat baizik. Beste behin ere, Missék irakurlego zabalari egiten dio dei: trans pertsoez harago, trans ez diren pertsoei ere bai. Gorputz eredu hegemonikoaren atzetik bagabiltza, ez gara inoiz aseko. Sistemak ezartzen dizkigun ideal horiek ez dira ukigarriak, ez dira osasungarriak. Finean ez dira existitu ere egiten, eta gainera, gorputz ideal horretara gerturatuta ere, ez dira gure ondoezak konponduko.

Enpatiaren balioa

Kafekistan espazioan gai hauen bueltan hausnartzea zoragarria izan da: liburuaren irakurketa sakonagoa egiteko parada eman digu, era pausatuan hausnartzeko, aldamenekoaren sentsazioak entzuteko, lerro artean irakurtzeko... Liburuak galdera zaparrada planteatzen ditu, eta taldean partekatzen badira, galdera hauek biderkatu egiten dira. Azken batean, liburua norberak bere etxean irakurtzea baino askoz ere aberasgarriago izan da. Baita liburua irakurri gabe ere saioan parte hartzeko aukera izan dutenentzat ere.

'A la conquista del cuerpo equivocado' es un libro constructivo, revolucionario, excitante, pedagógico y también en cierto sentido terapéutico, curativo

Liburua eraikitzailea, iraultzailea, kitzikagarria, pedagogikoa eta zentzu batean terapeutikoa ere badela esango nuke, sendagarria. Trans esperientzia jendartearen bazterretatik, erdigunera dakar binarismoaren deseraikuntzan aurrerapausoak emateko indar gisa, genero egiturak beraiek auzitan jarritz.

Liburuak planteatzen dituen gaietako batzuk, mundu sindikalera ere ekar litezke, mundu sindikalaz ere hausnartzeko. Missék, enpatia oinarritzko ezaugarria delako uste du, trans esperientzia besarkatzeko.



Hau da, enpatia gaitasuna duenak, trans mundua ulertzeko gaitasuna du azken batean.

Enpatia duen gizon heterosexualak, beste gizonetako desioa sentitzen ez duen arren, desio hipotetiko hori irudikatze gaitasuna daukan bezala. Eta honenbestez, gay pertsonen mundua ulertzeko.

Enpatia, ezinbesteko bertutea da ere mundu sindikalean. Planeta, pertsonak, emakumeak, bizitza, migratuak azpiratzen dituen sistema zoro honek, inbidualtasuna elikatzen du egunetik egunera. Kapitalismoak bere burua berrasmatzen dut egunetik egunera, mundu gero eta

indibidualizatuagoa produzituz. Sindikalismoa horri aurre egiteko tresna bat da: indibidualismoaren aurrean, klase identitatea, klase elkartasuna erdigunean jarritz. Enpatia duen langileak, bereak ez diren minak ere, bere sentituko ditu: garbiketa lanetan dabilen emakumearenak, lan karga gogorrenak jasaten dituen etorkinarenak, behin-behinekotasunean bizi den funtzionarioarenak, hitzarmenik ere ez duen langilearenak, azpikontrata batean baldintza oso prekarioetan lanean ari denarenak...

Azken batean, Misséren liburuak enpatia bezalako gaitasun bat balioan jartzeak, ez da makala! ■

La plataforma Kapitalari Planto publica una guía que rechaza los Fondos Europeos y propone otro modelo de recuperación



La plataforma *Kapitalari Planto*, iniciativa popular de la que ELA forma parte, ha elaborado una guía en euskera y castellano sobre el impacto de los Fondos Europeos en Hego Euskal Herria. El objetivo es suscitar un debate real sobre estos fondos. La guía recoge un análisis de los Fondos Europeos de la CAV y Navarra, y tras rechazar el modelo actual plantea alternativas. Se trata de la guía más completa y actualizada elaborada hasta la fecha, donde, además de explicar la naturaleza y estructura general de los fondos, se recoge la situación de la CAV y Navarra, con ejemplos y casos prácticos.

La guía, que se puede descargar desde la página web de ELA, está estructurada de forma muy didáctica a través de nueve preguntas: por un lado, la guía explica las claves básicas y los objetivos sobre los fondos, la cuantía de la financiación real, los beneficiarios y las reformas que conllevará. Por otro, se profundiza en el impacto de los fondos desde la

perspectiva de Hego Euskal Herria. Por último, se ofrecen alternativas para una transición más viable, la fiscalidad, la reestructuración económica o el ámbito del control público, entre otros.

ELA rechaza el acuerdo sobre el ERE del BBVA

El BBVA ha alcanzado un acuerdo con los sindicatos CCOO, UGT y ACB sobre el ERE planteado por la dirección del banco. El acuerdo supone una reducción de plantilla de 1.235 personas (a falta de concretar la afectación en la CAPV y en Navarra), y otras muchas serán sometidas a movilidad geográfica. Además hay que tener en cuenta el empeoramiento en la calidad del servicio que se da a toda la clientela. ELA recuerda que el BBVA continúa obteniendo beneficios -1.210 millones de euros en el primer trimestre de 2021-, y los directivos se suben los sueldos. Por ello el sindicato mantiene que no existen motivos objetivos que justifiquen el despido de ningún trabajador y trabajadora en esta entidad, ni económicos ni organizativos. El ERE es malo para los que se van y peor para los que se quedan.

ELA destaca la enorme movilización de la plantilla contra el ERE. En este sentido, conviene recordar que la plantilla de BBVA de Hego Euskal Herria secundó de manera masiva la huelga convocada el 26 de mayo contra los despidos y el ERE planteado por la dirección. El seguimiento a esta convocatoria fue prácticamente total: se cerró toda Gipuzkoa, con un seguimiento del 94,5%. En Araba el seguimiento fue del 90%, en Bizkaia el 85% y en Navarra casi el 90%. En este contexto, conviene recordar que las movilizaciones realizadas durante la vigencia del periodo de consultas no tenían el objetivo de mejorar las condiciones de salida y de rebajar el número de personas afectadas por el ERE; la plantilla muy mayoritariamente salió a la calle para decir que en el BBVA no sobra nadie.



ELAk bat egin du 'Batuz aldatu' agiriarekin, hizkuntza politiketan eragiteko adostasun soziala

ELAk bat egin du Euskalgintzaren Kontseiluak hizkuntza politiketan eragiteko adostasun soziala lortzeko aurkeztu duen *Batuz aldatu* agiriarekin. Aurkezpena Donostiako Kurssalean egin zen ekainaren 21ean, eta euskararen erabilera eroso helburu, hizkuntza politiketan eragiteko proposamena da agiri hau.

Euskal Herrian euskaraz bizitzeko eta lan egiteko eskubidea aldarrikatzea garrantzitsua da ELArentzat, baita eragileekin gutxieneko adostasuna eraikitzea eta esparruz esparru ezarritako gutxieneko horien alde eragitea ere. Are gehiago euskararen aurkako hainbat eraso jasaten ari garen garaian.

ELAren ustez eragile eta norbanako euskaltzaleok antolatzekeo garaia dugu euskaraz bizitzeko espazio berriak lortzeko. Gure burua babesteko baino, aldarrikapenerako garaia dugu. Aldarrikapenerako tresna da horregatik ELArentzat sinatutako dokumentua.

Donostian egindako ekitaldian Mitxel Lakuntza idazkari nagusiak eta Amaia Muñoa idazkari nagusiaren albokoak hartu zuten parte sindikatuaren izenean.

Cientos de militantes participaron el 18 de junio en los Consejos Comarcales para preparar el 15º Congreso

Las doce demarcaciones –Bilbo, Nafarroa, Gasteiz, Eskumaldeia, Ezkerraldeia-Kadagua, Gernika-Durango, Ibaizabal-Nerbioi, Deba, Urola-Kosta, Donostia, Oria-Goierri y Oarso-Bidasoa– que componen ELA celebraron el 18 de junio los Consejos Comarcales, el órgano de base del sindicato. Los Consejos Comarcales sirvieron para ir preparando el 15º Congreso. Además se analizó la evolución de la afiliación y las elecciones sindicales, además de reforzar las campañas que ELA tiene en marcha en estos momentos.



Primer convenio de empresa en Alko-Record, empresa de Durangaldea

La plantilla de Alko-Record ha alcanzado un acuerdo en la negociación del primer Convenio de Empresa. El acuerdo recoge incrementos salariales del IPC+0,5% (1,7%) para el año 2020 y del IPC+ 1%, para 2021. Además se reduce la jornada anual en 8 horas. El convenio recoge mejoras en licencias y permisos y la dirección se compromete a no concertar con las mutuas ni el seguimiento ni el control de las bajas por enfermedad común. Se ha conseguido consensuar un texto que deja fuera la reforma laboral incorporando todos los artículos de blindaje.



Movilización de ELA-Ertzaintza en defensa de otro modelo policial

Los representantes de ELA en la Ertzaintza se movilizaron el 16 de junio ante la sede que el Gobierno Vasco tiene en Bilbao para reclamar otro modelo policial. En este contexto, ELA-Ertzaintza quiere mostrar su preocupación por la manera en que el Departamento de Seguridad está enfocando la labor policial en conflictos laborales, manifestaciones, concentraciones y huelgas. Tomás Rodríguez, responsable de ELA en la Ertzaintza, fue el encargado de leer el manifiesto en defensa de otro modelo policial.

“Somos ertzainas, somos trabajadores y trabajadoras de la función pública vasca, y nos gustaría no estar aquí concentrados frente al Gobierno Vasco. Si, finalmente, nos hemos concentrado, es porque necesitamos recordar y reivindicar cuestiones muy básicas de la labor policial. Nos referimos a principios y valores que tienen que ver, no solo con el modelo policial –sobre el cual puede haber opiniones encontradas– sino con exigencias éticas y deontológicas que entendemos básicas y que instituciones como el Gobierno Vasco, deberían cuidar, respetar y promover”.

“Nuestra reivindicación parte de una preocupación por la manera en que el Departamento de Seguridad está enfocando la labor policial en conflictos laborales, manifestaciones, concentraciones y huelgas. En un contexto de crisis sanitaria y económica, muchos trabajadores y trabajadoras de nuestro país se están viendo abocados a intensificar sus protestas ejerciendo para ello libertades y derechos fundamentales como la manifestación o la huelga. Lamentablemente, el Departamento de Seguridad parece no ver en todo ello más que un problema de orden público, y no lo que realmente son: ejercicio de derechos fundamentales que deben ser protegidos, precisamente, por la policía”.

Tomás Rodríguez recalcó que ELA-Ertzaintza ha defendido siempre un modelo de policía civil. “Y en esa palabra, civil, hemos incorporado siempre dos significados muy precisos: que somos, antes que nada, trabajadores y trabajadoras al servicio de la ciudadanía; y que no queremos ser un colectivo segregado, sino personas integradas, y también representativas de la pluralidad de nuestra sociedad. Las decisiones del Departamento no coadyuvan, sin embargo, a una reivindicación tan básica. Antes al contrario, contribuyen a consolidar un modelo de policía más segregada, más separada y menos sensible al ejercicio de las libertades fundamentales. Y este no es nuestro modelo”.



URTE

1911 / 2021

EUSKAL
SINDIKATUA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

1911. urteko uztailearen 23a igandea zen. Egun horretan, 178 langilek araudia onartu eta *Solidaridad de Obreros Vascos* sortu zuten. Hau Bilboko Posta kaleko 17.eko 3. pisuan gertatu zen. 110 urte igaro dira, beraz, eta hasierako SOV hori egungo ELA da, Euskal Herriko sindikatu nagusia.

Urte guzti hauetan ELAk mota askotako egoerak bizi izan ditu: lehen urteetako zabalkunde handia, gerra, erbestea, klandestinitatea, 60 eta 70. hamarkadetako eraldaketa, birsortzea, legalizazioa, krisiak, sindikalgintza autonomoaren aldeko apustua gure herriko sindikatu nagusia bihurtzeraino... Abagune historiko ezberdinak, baina, beti ere, helburu berari eutsiz: Euskal Herriko langile klasearentzako tresna bat izatea.

2021eko uztailearen 23a ostirala izango da. Ospatzeko eguna, zalantzarik gabe. Izan ere, egunero ez dira 110 urte betetzen. Zorionak eta urte askotarako!



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129