

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Urria-Azaroa 2021 Octubre-Noviembre | Nº 243 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2021eko azaroak 24-25
Euskalduna Jauregia
15. KONGRESUA

benetan
garrantzitsuak
diren gauzak

lo esencial, lo más importante

**Aktibatu
Lortu
Zaindu**



Nos jugamos mucho!

ELA seguirá movilizándose en su compromiso para condicionar la reforma laboral y la reforma de pensiones; por ello exige a los partidos vascos en Madrid que defiendan los derechos laborales y las pensiones



“Afirmar que se puede derogar la reforma laboral con acuerdo de la patronal es falso”

> Gorka Quevedo

La campaña de confusión y propaganda del Gobierno español en cuestiones tan importantes como la reforma laboral o la reforma de pensiones está generando una gran incertidumbre. ELA va a continuar insistiendo sobre estas cuestiones y exigiendo a las y los diputados de los partidos vascos en Madrid (PNV, Bildu, Podemos) que se comprometan con sus votos a defender estas reivindicaciones. Para ello el sindicato ha salido a la calle. Y volverá a salir. Vivimos tiempos de confusión. O de engaño.

Son muchas las reformas y leyes que hoy se están debatiendo en el Congreso. Y algunas de ellas afectan directamente a la clase trabajadora vasca. Hablamos de, por ejemplo, la ley de pensiones, la reforma laboral, el *Ice*... El tiempo pasa, y el reloj apremia. Al menos, si el Gobierno de España quiere cumplir con los compromisos adquiridos con la Unión Europea en relación a los Fondos Europeos. El partido está en juego y no ha terminado. Es más, todavía queda mucha tela que cortar. Entre otras cosas porque el Gobierno no tiene mayoría en el Parlamento y necesita el voto de los partidos soberanistas, el llamado bloque de gobernabilidad. Dicho de otro modo: los votos de los partidos vascos –PNV, EH Bildu y Podemos– son imprescindibles para que esas leyes salgan adelante.

#NoNosVendáisEnMadrid

Nos jugamos mucho, y las y los trabajadores de Euskal Herria son conscientes de ello. Por eso miles de personas salieron a la calle el domingo 24 de octubre en Bilbao, Gasteiz, Pamplona y Donostia.

“Ez da serioa, ezta sinesgarria ere, esatea lan erreforma indargabetu daitekeela patronalarekin akordioa lortuta”

El mensaje dirigido a los partidos políticos vascos fue claro: no nos vendáis en Madrid. Así lo recaló también el secretario general **Mixel Lakuntza** durante su intervención tras la manifestación de Bilbao. “Los votos de PNV, EH Bildu y Podemos son decisivos para que el Gobierno español pueda aprobar las reformas de las pensiones o de la negociación colectiva. Hoy estas reformas se deciden en Madrid, pero se puede condicionar desde Euskal Herria. Estos partidos tienen la responsabilidad de defender los derechos laborales y las pensiones

de cientos de miles de personas de nuestro país”.

Lakuntza reconoció sentirse “preocupado” ante las noticias que llegan desde Madrid. “El propio ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, ha dicho que hay dos opciones: jubilarse más tarde o cobrar menos pensión. Esa es su única propuesta. Y para eso quiere incorporar un nuevo mecanismo que han llamado MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) para que los gobiernos futuros puedan hacer lo que quieran con las pensiones. Sobre ese mecanismo ha trascendido la intención de subir las cotizaciones sociales, pero creemos que se ha dado a conocer solo una parte del mismo. No es aceptable esta forma de funcionar, ya habitual, de ocultar las verdaderas medidas”.

“Seguiremos movilizándonos”

Tampoco son mejores las noticias en torno a la reforma laboral. “Es vital derogar la reforma laboral, sobre todo por dos razones: para garantizar que los convenios que se aplican en Euskal Herria son los que firmamos aquí, por un principio democrático y para que no nos impongan convenios de estatales de miseria. La otra razón son los despidos colectivos. Los ERE. ¿Qué pedimos? Que esto no sea una barra libre para que empresas con beneficios despidan impunemente”.

“Sin embargo, –añade–, lo anunciado por el Gobierno de Sánchez no supone la derogación, ya que la condiciona al visto bueno –el veto– de la patronal”.

Nos jugamos mucho, y estas semanas van a ser decisivas. Es urgente aumentar la presión para derogar la reforma laboral y frenar los recortes en las pensiones. Así lo cree el secretario general. “Estamos a tiempo. ELA tiene claro lo que hay que hacer cuando se ponen en peligro las condiciones laborales y los derechos sociales; callarse o quedarse quieto no es una opción para este sindicato. ELA hará lo que siempre ha hecho: poner por delante los intereses de la clase trabajadora, y para ello seguiremos movilizándonos en la calle y en todos los centros de trabajo”.

“Ziria sartu nahi digute lan erreforma indargabetzeaz ari direnean, gehienez ere alderdi jakin bati buruz ari direlako”

Lakuntza también recaló la importancia de que se hagan políticas sociales, y que ese es el mejor antídoto para frenar a la ultraderecha, tal y como demuestran en Europa. “A la ultraderecha no se le gana haciendo políticas de recortes, ni olvidando las preocupaciones de la gente. A la ultraderecha hay que combatirla con lo que le duele, con programas políticos de izquierda: con más igualdad, con más derechos sociales, con políticas fiscales que hagan pagar más a quien más tiene, con feminismo, con políticas de vivienda... con todo lo que ellos no representan”. ■



Euskalduna Jauregia

15. KONGRESUA

2021eko azaroak 24 · 25

benetan garrantzitsuak diren gauzak

lo esencial, lo más importante

**Aktibatu
Lortu
Zaindu**

Zaindu maite duzun hori

Batzorde Eragile berriaren proposamenak hiru kide berriren izendapena jasotzen du; lehenengoz zuzendaritza parekidea litzateke

> Gorka Quevedo

Dena prest dago ELAren XV. Kongresu Konfederalerako. Bi egunez –azaroak 24 eta 25– ELAren 736 ordezkariak azken lau urteetan egindako lanaren inguruan hausnartu, etorkizuneko ildo estrategikoak eztabaidatu eta Batzorde Eragile berria aukeratu beharko dute, besteak beste.

'Benetan garrantzitsuak diren gauzak. Lo esencial, lo más importante. Aktibatu. Lortu. Zaindu'. Hori da XV. Kongresuak izango duen leloa, 'Covid-19ak eragindako pandemiak baldintzatutako leloa. Izurrite honek goitik behera astindu du gure mundua, eta ELAren kongresua ez dago salbu. Batetik, kongresua hainbat hilabetez atzeratzea eragin du –2021eko ekainean zen egitekoa–.

Bestetik, ohiko formatuarekin alderatuz hainbat aldaketa izango ditu. Osasun eta segurtasun neurri guztiak bete asmoz soilik goizez izango da. Gisa honetako kongresu mamitsuek eduki asko izaten dituzte, eta antolatzaileek ahalegin handia egin behar izan dute guztia ordutegi berrira egokitzeko.

Azaroak 24, lehen eguna

Kongresuaren lehen eguna azaroaren 24a izango da, asteazkena. Bertan, nagusiki, iragan Kongresutik hona egindakoaz hausnartuko da. Horretarako Mitxel Lakuntzak –idazkari nagusia– eta Amaia Muñoak –idazkari nagusiaren-albokoa– kudeaketa txostena aurkeztuko dute Batzorde Eragilearen izenean. Euren deskargua entzun eta gero federazio eta eskualdeetako arduradunek kudeaketa txostenari erantzuteko aukera izango dute. Erantzunen txandaren ostean idazkari nagusiak erreplikatzeko aukera izango du. Ondoren, Kongresuan parte-hartuko

ELA celebrará su XV Congreso en Bilbao los días 24 y 25 de noviembre en Bilbao bajo el lema 'Benetan garrantzitsuak diren gauzak. Lo esencial, lo más importante'. Un congreso para reflexionar sobre el trabajo realizado los últimos cuatro años, debatir las líneas estratégicas del futuro y elegir el nuevo Comité Ejecutivo

duen 736 delegatuek kudeaketa txostena bozkatuko dute. Lehen egunari amaiera emateko omenaldi bat egingo zaie pandemia garaian oinarrizkoak izan ziren langileei.

Azaroak 25, bigarren eguna

Bi izango dira egun horretako eginkizun nagusiak: Ponentziaren eztabaida –etorkizuneko ildo estrategikoak– eta ildo horiek zuzenduko dituen lan-taldearen aukeratzea –Batzorde Eragilearen bozketa–. Hainbat dira proposatuko den Batzorde Eragileak jasotzen dituen berrikuntzak. Hiru dira bertako kide izateko proposatzen diren lagunak: **Alazne Mantxola Mintegi** (Diruzaintza), **Ane Miren Zelaia Arieta-Araunabeña** (Sindikalizazioa. Planifikazioa. Genero ekitaterako plan estrategikoa) eta **Leire Gallego López de Goikoetxea** (Ekintza Soziala. Immigrazioa. Genero berdintasun politikak).

Batzorde Eragile proposamen hau sindikatuaren etengabeko eraldaketa prozesuaren baitan ulertu behar da. Izan ere, Kongresukideek hala adosten badute belaunaldi berri bat sartuko da sindikatuaren, eta lehenengoz Batzorde Eragile parekidea egongo da genero aldetik. ■



15. KONGRESUA - EGITARAUA

Azaroak 24, osteguna

- 09:00 Sarrera ekitaldia
- 10:00 Batzorde Eragilearen Kudeaketa Txostenaren aurkezpena
- 11:15-11:45 Atsedenaldia
- 11:45-13:00 Ponentziaren erantzunak eta bozketa
- 13:30 Covid-19an oinarrizkoak izan ziren langileei omenaldia
- 13:45 Lehen egunaren amaiera

Azaroak 25, ostirala

- 09:00 Sarrera ekitaldia
- 09:20-11:00 Ponentziaren eztabaida eta bozketa
- 11:00-11:15 Batzorde Eragile proposamenaren aurkezpena eta bozketa
- 11:15-11:45 Atsedenaldia
- 12:00 Batzorde Eragile berriaren bozketaren emaitza
- 12:30 Idazkari Nagusiaren hitzaldia
- 13:00 Amaiera ekitaldia
- 13:30 Kongresuaren amaiera



benetan garrantzitsuak diren gauzak

lo esencial,
lo más importante

Aktibatu Lortu Zaindu



2021eko azaroak 24-25
Euzkalduna Jauregia
15. KONGRESUA

100.925 garantías de independencia financiera

ELA realizó el 18 de octubre una auditoría pública de la afiliación, donde el sindicato explicó el Anexo Económico que presentará en el XV Congreso Confederal

ELA convocó el 18 de octubre a ocho periodistas para realizar una auditoría sobre su afiliación. Estos periodistas, –representantes de los principales medios de comunicación de Euskal Herria, además de un periodista del diario francés *Le Monde*–, eligieron al azar entre el listado de personas afiliadas más de 200 personas, por supuesto, siempre con la protección de los datos personales correspondientes. Posteriormente, en base a esas peticiones, distintas entidades bancarias emitieron las notificaciones correspondientes de que esas personas estaban al corriente de los pagos de sus cuotas sindicales, en función de la entidad donde cada afiliado o afiliada tiene domiciliada su cuota.

Esta auditoría es algo habitual en ELA; el sindicato lo hace cada cuatro años, coincidiendo con el Congreso Confederal. Sin embargo, estamos ante un ejercicio de transparencia que no tiene parangón en Euskal Herria; ningún otro sindicato u organización política lo hace.

Pero la auditoría va mucho más allá que la comprobación de que los datos de afiliación son reales. Es una exposición pública de los datos económicos del sindicato como garantía del mayor tesoro que tiene ELA: su independencia económica.

Amaia Muñoa, secretaria general-adjunta y tesorera, fue la persona encargada de explicar a los medios de comunicación las claves de la situación financiera del sindicato. Actualmente ELA tiene 100.925 afiliados y afiliadas, 1.965 más que hace cuatro años (el IVX Congreso de ELA se celebró en junio del 2017). Una subida en afiliación a valorar, sobre todo teniendo en cuenta que en este periodo intercongresual ha habido una pandemia que paró durante muchos meses todo el planeta.

Esta importante afiliación hace posible que el 93,7% de los ingresos sean recursos propios y que ELA no tenga créditos con entidades bancarias.

Sin independencia económica no hay independencia sindical. Es decir, libertad para tomar sus propias decisiones sin depender de nadie. El %25 de la cuantía de las cuotas se suele destinar a la Caja de Resistencia, herramienta imprescindible para la acción sindical de un sindicato como ELA. Las cuotas de la afiliación ha supuesto una aportación de 16.080.436 euros. Unas aportaciones que han servido, entre otras cosas, para poder afrontar huelgas y lograr victorias tan importantes como las logradas en H&M, Tubacex o Ferrovial.

Las cuantías que perciben las y los personas en huelga también han subido considerablemente durante el periodo intercongresual. El motivo es el aumento del Salario Mínimo Interprofesional, base sobre la se calculan las cuantías a percibir. (La cuota ordinaria es del 105% de del SMI). De este modo, la cuota ordinaria se sitúa en 1.163,72 euros mensuales, 1.338,28 euros en los conflictos donde el 35% de la plantilla está afiliada a ELA y 2.328,48 euros en conflictos estratégicos, siempre que se den dos condiciones: que el 30% de la plantilla esté afiliada a ELA y que el 75% de la afiliación esté de acuerdo con la huelga.

“El incremento de la afiliación se basa en los sectores más precarios y feminizados”

Joseba Villareal, responsable de sindicalización, hizo una lectura sindical del perfil de las nuevas afiliaciones. “Analizando los datos hay dos conclusiones evidentes. La primera es el aumento de la afiliación en los sectores más precarios, especialmente las subcontratas de servicios, tanto de adjudicaciones públicas, como de privadas. El segundo, que esos sectores son muy feminizados. En estos cuatro años del periodo inter-congresual la afiliación de mujeres ha pasado de ser el 43% a ser el 46%, porcentaje que aumenta al 50% entre la afiliación menor de 39 años”. ■



ELA datuetan

- **100.925** ELAk gaur egun 100.925 afiliatu ditu.
- **1.965** Azken kongresuarekin alderatuta (2017) 1.965 afiliatu gehiago ditu ELAk
- **%93,7** Afiliazioa sindikatuak duen independentzia ekonomikoaren oinarria da. Diru-sarreraren %93,7 baliabide-propioetatik datoz.
- **0** ELAk kredituetan zor duen dirua
- **%46** Emakumeen afiliazio tasa. (2017an %43koa zen). 39 urtetik beherakoen artean, kopuru hau %50ekoa da.
- **%34,3** Azken kongresutik hona ohiko greba kutxarengatik jasotzen den ordainak izan duen igoera.
- **1.163 euro** (*) Ohiko gatazketan grebalariak hilean jasotzen duen kalte-ordaina
- **1.338 euro** (*) Enpresan afiliazioa %35 baina handiagoa denean grebalariak hilean jasotzen duen kalte-ordaina
- **2.328,48 euro** (*) Enpresan afiliazioa %30 baina gehiago denean eta gutxienez %75ak grebarekin bat egiten duenean grebalariak hilean jaso dezakeen kalte-ordaina (greba estrategikoak).
- (*) Erresistentzia-kutxaren kalte-ordaina ez da inoiz izango greban dagoen langilearen soldata garbia baino handiagoa, aparteko ordainsarien zati proportzionala barne.

Organización, lucha y victoria en Tubacex

Iñaki San Andrés, del equipo de EREs de ELA, destaca que el sindicato está orgulloso de nuestra gente en Tubacex, de la pelea mantenida y del apoyo de toda la comarca de Aiaraldea

> Nerea Ispizua

El 5 de octubre, los trabajadores y trabajadoras de Tubacex empezaron a reincorporarse a sus puestos de trabajo en las plantas de Llodio y Amurrio tras una larga huelga de casi 8 meses. Gracias al acuerdo firmado por la mayoría sindical y la dirección de la empresa, Tubacex renunciaba a realizar los 129 despidos forzados planteados en el ERE declarado nulo y retiraba el recurso ante el Tribunal Supremo. **Iñaki San Andrés** considera muy satisfactorio el acuerdo alcanzado, fruto de la lucha ejemplar de una plantilla que ha contado con el inestimable apoyo y solidaridad de toda la comarca de Aiaraldea y del conjunto de ELA a través de la Caja de Resistencia.

| Hagamos memoria. ¿Cuál es el origen de este conflicto en Tubacex?

Hay que remontarse a julio de 2020. La empresa, en plena pandemia, comunica al comité que tiene que reducir costes estructurales por valor de 10 millones de euros, y eso se traduciría o en recortar los costes salariales, es decir, recortar el convenio, o en despedir a 150 personas de una plantilla cercana a las 800. ELA, sindicato mayoritario en la empresa, desde el principio defendió que estábamos ante un problema coyuntural al que había que buscar soluciones coyunturales. Mantuvimos diversas reuniones con la empresa y llegamos a octubre del 2020 sin acuerdo. Nuestra postura seguía siendo ni despidos ni recortes estructurales. En febrero de 2021 la empresa presenta un ERE con



Iñaki San Andrés

150 despidos y ELA plantea ir a la huelga indefinida. Y por mayoría nos declaramos en huelga indefinida el 11 de febrero de 2021.

| Me imagino que desde que la empresa comunica sus intenciones hasta que las ejecuta, ELA no se quedó con los brazos cruzados.

Efectivamente. La sección sindical de ELA-Tubacex estuvo realizando asambleas de afiliados desde julio del 2020, informando continuamente a la plantilla y socializando la situación; poniendo las bases para una huelga indefinida si la empresa persistía en su postura, como finalmente ocurrió.

| La empresa plantea el ERE y la respuesta es sindical y jurídica.

Durante el periodo de negociaciones, el equipo de EREs de ELA –equipo formado por abogados, economistas y responsables sindicales creado para responder a las situaciones de concurso o despidos masivos

en las empresas– desmontó todos los argumentos de la empresa. Sin embargo, la dirección de Tubacex decidió ejecutar un ERE con 129 despidos. En el acto de conciliación antes del juicio, el Tribunal planteó un acuerdo, que venía a decirle a la empresa que presentara un ERTE y que durante 2 años no presentara despidos. ELA y el comité aceptaron la sugerencia del tribunal de medidas coyunturales, entendiendo que la falta de carga de trabajo venía derivada del Covid, pero la empresa siguió adelante con su ERE.

| Y por dos veces, ya que se celebran dos juicios (Tubacex está compuesta por dos empresas y 3 centros de trabajo: TTI, con plantas en Amurrio y Llodio, y AcerAlava, con planta en Amurrio) lográis la nulidad del ERE... ¡Vaya hito!

Se celebran los dos juicios y se gana la nulidad del ERE en ambos. Hay que poner en valor el trabajo realizado por la sección sindical y el conjunto del sindicato. Los testigos y las pruebas periciales las lleva ELA. Las sentencias de nulidad, además, dicen cosas muy interesantes: dicen, por ejemplo, que no ha habido ni causas económicas ni productivas ni organizativas que justifiquen los despidos. Dicen, también, que la empresa ha manipulado las cuentas para hacer la ficción de que existían motivos para el ERE. Todo esto más el Real Decreto-Ley que impide despedir por causas covid deriva en la nulidad de los despidos.

| La empresa opta por la no readmisión efectiva. Las y los



trabajadores con despido nulo se quedan en sus casas, cobrando el salario; sus compañeros/as deciden continuar en huelga hasta que se les readmita realmente. ¿Por qué?

Porque la empresa presenta un recurso ante el Tribunal Supremo y no podíamos arriesgarnos a que en un año, más o menos, saliera una sentencia que revocara la anterior y se encontraran en la calle. La retirada del recurso por parte de la empresa era fundamental para garantizar que no hubiera despidos. Fue un momento complicado dentro del comité, pero ELA tiró del carro y continuamos con la huelga.

| La empresa, gracias a la presión ejercida, acabó solicitando la intervención de Trabajo y del Gobierno Vasco; llega el acuerdo.

Tuvimos varias reuniones muy tensas, hasta que el Gobierno Vasco, que al principio se había posicionado claramente a favor de

la empresa, nos trasladó una oferta que se ajustaba a las líneas rojas que nos habíamos marcado: ningún despido forzoso y que las medidas adoptadas fueras coyunturales. En el acuerdo se contemplan medidas que no entendemos y no nos gustan pero, en el cómputo general, el acuerdo es bueno. Por ejemplo, no es comprensible que quieran que trabajemos 40 horas más cuando estamos en ERTE, pero es algo coyuntural. El 1 de enero de 2025 volveremos a las condiciones de antes del conflicto. Además, se consiguen inversiones para las plantas y un compromiso de que no haya ningún despido forzoso hasta el 1 de enero de 2025. La asamblea de afiliados aceptó el acuerdo de manera muy mayoritaria.

| ¿Cuáles han sido las claves de esta victoria?

Destacaría la importancia de estar organizado y el excelente trabajo de nuestra sección sindical. Han estado

desde el minuto uno con la gente; ha sido un proceso que se ha ido haciendo con la gente y para la gente. Han estado en todas partes y han sido la cara más visible del conflicto; se han convertido en un referente incuestionable por su coherencia. Estamos muy orgullosos de nuestra gente y de la pelea mantenida. También ha sido clave la movilización y socialización del conflicto en toda la comarca de Aiala. El apoyo ha sido increíble. Este acuerdo también es suyo. No podemos olvidar, tampoco, el papel fundamental que juega la Caja de Resistencia. Ha habido trabajadores y trabajadoras de otros sindicatos que no han podido aguantar a pesar de que se creó una llamada caja de resistencia solidaria...

También fue muy importante ganar los dos juicios contra el ERE. En este tipo de peleas tan complicadas se necesita una organización potente detrás con buenos servicios jurídicos, buenos asesores económicos, capacidad de enfrentarse a los ▶



mejores gabinetes de abogados... Tenemos que decirlo claramente: los juicios los ganó ELA.

En esta pelea ha habido numerosos actores. ¿Qué valoración haces de cada uno de ellos? Empecemos: la dirección de Tubacex.

Solo tengo calificativos negativos para valorar su actuación. Ha sido marrullera, ha jugado sucio, ha utilizado los medios de comunicación para mandar mensajes al comité, ha intentado amedrentar a los trabajadores y trabajadoras asegurando que la viabilidad de la planta estaba en peligro... La dirección ha jugado sucio, muy sucio.

Sigamos: el Gobierno Vasco.

Vayamos por partes, porque no hay un solo Gobierno Vasco...

1. Gobierno Vasco-Seguridad (PNV): lo primero que hace el Gobierno Vasco es poner al servicio de la dirección de Tubacex una policía de seguridad privada gratuita llamada Ertzaintza. En general la actitud de la Ertzaintza ha sido muy agresiva. Siendo justos también hay que decir que, en alguna ocasión, en función del mando, ha sido posible el diálogo comité-policía, pero en la mayoría de los casos sus actuaciones han sido desproporcionadas. Ha habido

directrices políticas claras de criminalizar un conflicto que en todo momento ha sido laboral.

2. Gobierno Vasco-Departamento de Trabajo. (PSE). Se puso de perfil a la hora de levantar el informe sobre los ERE.
3. Gobierno Vasco-Industria (PNV). Las reuniones con el comité eran como el día de la Marmota, siempre iguales, nunca había avances. En sus declaraciones públicas siempre ha estado del lado de la empresa. Incluso con las sentencias ganadas, en vez de exigir a la empresa que readmitiera a los despedidos, pedía al comité que negociara.
4. Finalmente, Gobierno Vasco-Trabajo. Han intentado convertirse en los artífices del acuerdo que puso fin a la huelga cuando lo único que han hecho fue trasladar y modificar una propuesta de la empresa.

La plantilla es quien ha logrado que Tubacex diera marcha atrás. Por eso no quisimos que los medios de comunicación estuvieran presentes en la firma; nos negamos a que nadie capitalizara el acuerdo ni se pusiera medallas a costa de las y los trabajadores de Tubacex. La empresa, al final, ha tenido que ceder. y como no ha querido dar la imagen de que ha perdido la pelea el Gobierno Vasco

ha hecho de facilitador del acuerdo. Y esa es la realidad.

Por último: resto de sindicatos.

Evidentemente ha habido diferencias y problemas entre los miembros del comité. Pero me quedo con que se ha respetado el juego de mayorías en todo momento y que hacia el exterior no se han visualizado las fisuras. Hemos sido capaces de consensuar tanto las movilizaciones como la estrategia a seguir. Esa unidad en lo fundamental ha sido también decisiva para el resultado final.

Con el paso de los días ¿sois conscientes de la gran victoria sindical lograda?

Al principio había una sensación extraña, como de *ploff*, provocada por el cansancio, la presión... El tema de las horas de más en pleno ERTE también nos provocaba mucho recelo... Pero con el paso de los días hemos ido valorando lo conseguido. Enfrente hemos tenido a una multinacional con todos los medios económicos, jurídicos, mediáticos y con el apoyo de los gobiernos, y no han logrado su objetivo. Hemos ganado a una multinacional que quería medidas estructurales y no las tiene, que quería 150 despidos forzados y no los va a tener. Esa es nuestra mayor victoria, que la gente que querían despedir está entrando a trabajar. Todo el comité, hasta los no firmantes, ha vendido el acuerdo como una victoria.

La lucha de Tubacex se ha convertido en todo un referente.

Nos hemos ganado el respeto de la empresa. Se ha dado cuenta de nuestra fuerza y esperemos que no vuelva a ponernos a prueba. Pero es que, además, tenemos constancia de que otras empresas que querían aprovechar el Covid para despedir han dado marcha atrás por el precedente jurídico creado por la nulidad de nuestros ERE o porque han tenido miedo de que les surgiera otro Tubacex. Con organización y lucha podemos lograr lo que nos proponíamos, ese es el mensaje. ■

▶▶▶ ASKO DAGO JOKOAN

Nos jugamos mucho!



Pentsioetan murrizketarik ez!
Reforma laboral derogación!

#NoNosVendaisEnMadrid

ELA

EUSKAL SINDIKATUA



Tubacex: Ezinezkoa omen zenaren aldeko borroka

Edu Ibernía, ELAko delegatua eta Tubacexeko enpresa-batzordearen bozeramailea

Lortu dugu. 236 greba egunen buruan Tubacexeko langileok urriaren 5ean lanpostuetara itzuli ginen, lankideen txalo, bengala eta poz oihuen artean. Une benetan berezia izan zen, orduantxe lehertu baitzen hainbeste egun gogorretan bizi izandako emozioa.

Zortzi hilabetez borrokatu gara, gau eta egun, une oso latzekin. Esaterako, oso gogorra izan zen kaleratuen zerrendan zeuden lankideei deitu behar izan genien momentua, albistea zuzenean eman behar izan genielako. Baina une horietan ere pertsona horien adorea geratu zen agerian, keinua eskertu eta borrokari eusteko esaten baitziguten. Ertzaintzaren miaketak eta kolpeak ere jasan behar izan ditugu, enpresako zuzendaritzak polizia pribatu moduan erabili baitu. Ni neu ere arakatu ninduten ertzainek, gaizkile baten pare, eta ez lankideen postua defenditzera zihoan ordezkari gisa. Areago, Juan Ugarte SEAko zuzendari nagusiak leporatu zigun

mafia siziliarrak bezala jokatzea, EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak argi utzi arren kontuak faltsutu zituen bakarra enpresa bera izan zela.

Gu hondoratu, probokatu eta zatitu egin nahi izan gaituzte. Baina irmo eta koherentziaz erantzun genuen. Lehen unetik genekielako zuzendaritzak pandemia baliatu nahi zuela lan baldintzak behin betiko kaskartu eta langileak kaleratzeko. ELAko kideok geure gain hartu genuen erantzuna antolatzeke eta zuzendaritzari aurre egiteko erronka. Kaleratze bakoitza drama bat baita. Horregatik ekin genion grebari, kaleratu guztiak berriz onartu arte etsitzeko asmorik gabe. Eta 236 egun igarota lortu dugu.

Funtsezkoa izan da lantaldearen antolakuntza eta mobilizazio historikoekin bidelagun izan dugun eskualdea. Esker ona besterik ez dugu adierazteko Aiaraldeko zein Euskal Herriko hainbeste enpresa batzorderi, elkarteri, dendariri... erakutsi duguten babesagatik.

Era berean, gure sindikatuaren esperientzia eta koordinazioa ezinbestekoa izan da borrokkak iraun zezan. ELAko 100.000tik gora afiliatuei eta euren kuoten ekarpenekin hornitutako erresistentzia kutzari esker iraun ahal izan du grebak; gatazkari eusteko ezinbesteko tresna baita erresistentzia kutxa. Gainera, nabarmendu beharrekoa da zerbitzu juridikoek eta bulego ekonomikoak egindako lana: erabakigarriak izan dira enpresaren argudioak gezurtatzeko eta zuzendaritzak kontuak faltsutu zituela agerian uzteko.

Grebari eusteko gai izan ginen baita EAEko Auzitegi Nagusiaren epaia indargabetu zezakeen helegitea mahai gainean genuela ere, Madrilgo epaileen eskuetan utz zezakeena lankideen kaleratzea. Oztopo guztiak gairiditu eta grebari eutsi genion, ordea, batzuen esanetan ezinezko omen zena lortu arte: helegitea eta 128 kaleratzeak erretiratzea.



El país de Arantza Tapia

Xabi Anza, responsable de formación

Egia da grebari amaiera eman zion akordioak badituela inkoherezia nabarmen batzuk, hala nola, lanaldiaren luzapena. Izan ere, nahikoa lanik ez ei genuela zioen enpresak orain lan ordu gehiago eginaraziko dizkigu, eta 2022tik 2024ra arte ez da soldata igoerarik izango. Neurri horiek, baina, behin-behinekoak dira eta epe hori bukatuta ohiko lanaldira itzuliko gara eta soldatak berreskuratzeko borrokatuko gara. Azken batean, behin-behineko neurriok onartu behar izan baititugu gure helburu nagusia lortzeko: guztiok lanera itzultzea, frogatuz Tubacexen inor ez dagoela sobera.

Gainera, ELAren erabakia afiliatuen batzarrak hartu zuen, hots, greba babestu zuen kolektibo nagusiak; aurrez adostutako prozesu demokratikoa dela medio beroni baitzegokion greba amaitzeko erabakia noiz eta zein baldintzapean hartu.

Halaber, Tubacexeko borroka ezinezkoa izango zatekeen gure familien babesik gabe; ulertu gaituzte eta erabateko sostengua eman digute. Mila esker gure afiliatuei, lantaldeari eta eskualde guztiari. Era berean, eskertu nahi dut ELAren atal sindikaleko nire kideek egindako lana, beti irmo eta diskurtso koherente argi batekin: hemen inor ez dagoela sobera. Borrokak beti merezi du. Horregatik, guztion garaipena da Tubacexekoa. ■

Abro El Correo del 31 de octubre. Titular de Arantza Tapia: *'La huelga de Tubacex ha hecho daño reputacional a todo el país'*. Hagamos memoria. Antes de la reforma laboral del PP para plantear un ERE de extinción era necesaria una autorización administrativa, pero tras la reforma laboral ese requisito fue suprimido, de tal manera que las empresas pueden decidir despedir unilateralmente cuándo y cómo quieran. No es que aquella autorización fuese una gran salvaguarda para los trabajadores y trabajadoras, pero es cierto que algunos ERE, pocos, se paraban. Aprobada la reforma todos sabemos lo que ha pasado.

En Euskal Herria, como es el caso de Tubacex, o antes en H&M en todo Euskal Herria, hay un sindicalismo que ha decidido plantar cara a esos despidos colectivos. Es por esa razón que Tubacex fue a la huelga, y judicializó los despidos. Los tribunales fallaron a favor de los trabajadores despedidos, dando por buena, por cierto, la pericial de ELA. Pero Arantza Tapia no se acuerda de esto, o sea, no se acuerda del hecho de que los despidos fueron contrarios a derecho. Y, que a pesar de ello, ha costado meses de huelga, y Dios y ayuda, llegar a un acuerdo para evitar los despidos.

Arantza Tapia dice ser nacionalista, pero cuando mira a España se le hace el pompis azucarillo. Le encanta la reforma del PP y no le gusta lo que pasa en Euskal Herria. Le encanta que Calviño, Sánchez y compañía velen por que esa reforma que permitió a Tubacex despedir siga en vigor. Y aún le gusta más que, cuando en España se plantean despidos colectivos, UGT y CCOO corren a negociar la avería y a firmar. No es que nosotros aquí consigamos pararlo todo. Pero aquí hay un sindicalismo que lo intenta, que lucha siempre, y que, en ocasiones, vence. A Tapia esto no le pone: lo que le pone es España. Por eso su partido no apoya la derogación de esa reforma. Por eso los diputados vascos de su partido en Madrid no se comprometen a derogarla.

Un reciente estudio publicado en la prestigiosa revista *British Journal of Industrial Relations* (titulado *Striking to Renew: Basque Unions' Organizing Strategies and Use of the Strike-Fund*), muestra que Euskal Herria es el territorio europeo donde más huelgas se realizan. Y esto, estamos de acuerdo, consejera Tapia, es reputacional. Para la gente que es despedida, que sufre, que lucha contra la injusticia, la huelga es un instrumento útil y, en ocasiones, el único con el que salvaguardar su propia dignidad.

Vuelvo al titular: *'La huelga de Tubacex ha hecho daño reputacional a todo el país'*. La pregunta pertinente es, señora Tapia, la siguiente: ¿cuál es su país?: me temo que un país sin jueces, sin currelas, sin familias, sin sindicato combativo... Un país de empresarios, un país españolizado... Un país de mierda, consejera Tapia.

¡Viva la mala reputación! ■



Servicio de Ayuda a Domicilio: hora de organizarse y movilizarse

Las victorias sindicales en Zumaia, Andoain y Rentería dejan claro que es posible lograr convenios con contenidos en el sector

> Nerea Ispizua

Hartas de que a pesar de realizar una labor esencial para miles de familias, para el conjunto de esta sociedad, sigan siendo invisibilizadas y precarizadas por unas empresas que sólo buscan el incremento del beneficio económico sin importarles ni la calidad del servicio que ofrecen ni las condiciones laborales de sus plantillas.

Hartas de unas instituciones que en su día renunciaron a ofrecer

directamente este servicio público y decidieron subcontratarlo. Prefirieron regalar el dinero público a empresas con ánimo de lucro.

Hartas de que por ser mujeres tengan que realizar los trabajos peor valorados y pagados. Porque a nadie se le escapa que el hecho de que el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) sea un sector feminizado tiene incidencia directa en sus condiciones laborales y en el escaso valor que se da a los cuidados en esta sociedad.

Están **hartas**, en definitiva, de la brecha salarial.

Están **hartas** de recortes, de precariedad, de inestabilidad, de flexibilidad horaria que les impide conciliar la vida personal y laboral, de jornadas escasas que les reportan unos salarios insuficientes para la vida.

Hartas de unas cargas de trabajo imposibles, de no poder atender como se merecen y les gustaría a



esas personas dependientes que tanta atención y cariño necesitan en esos momentos de su vida.

Hartas de poner en peligro su seguridad y salud, incluso, su vida, al tener que cubrir, solas e indefensas, servicios con personas que por sus patologías requerirían de otro tipo de profesionales especializados.

Están **hartas** y han empezado a pasar a la acción. A organizarse y movilizarse en defensa de sus derechos laborales. ■

ZUMAIA, ANDOAIN, ERRETERIA: HIRU BORROKA, HIRU GARAIPEN

ZUMAIA (27 LANGILE)

- Zumaiako Etxez etxeko 27 langileek garaipen handia lortu dute guztien antolaketari eta borrokari esker. Hiru urteko negoziazioen ondoren, ELAk eta Eulen Sociosanitario enpresak zerbitzu horretako lehen enpresa-hitzarmena sinatu dute. Hitzarmen hori erreferentzia izango da sektore osorako, izan ere, hitzarmenaren indarraldiaren amaieran, 2023an, 1.556 euroko oinarritzko soldata lortuko da (hilean 113 euroko igoera 14 ordainsaritan), eta % 9ko gutxieneko soldata-igoera bermatuko da. Hitzarmenak, halaber, asteko gutxieneko lanaldia bermatzeko eta kontratazioa hobetzeko neurriak ezartzen ditu, baita langileek etxe batetik bestera joateko egiten dituzten bidaien hileko konpentsazio ekonomikoa ere. Zumaiako Etxez etxeko langileak beren lan-baldintzak hobetu gabe zeuden 2014tik. Azken hilabeteetan langileek egindako mobilizazioei esker, Udalak eta enpresak behin betiko urratsak eman dituzte gatazka desblokeatzeko. Zumaiako eragile sozialen eta herritarren babesa eta elkartasuna ere garrantzitsua izan da.

ANDOAIN (25 LANGILE)

- Bost eguneko grebaren ondoren, Andoaingo Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzua egiten duten Eulen Soziosanitarioa enpresako 25 langileek hitzarmen berria adostu zuten. Besteak beste, urteko igoerak KPlaren gainera jasotzen dira, gutxieneko batzuk bermatuta. 2024an, gutxienez, 145 euro gehiago hileko soldata gordinen, 14 ordainsaritan. Garraio-plusa, joan-etorrien plusa eta gaixotasunagatik aldi baterako ezintasunagatik osagarriak ere igo egin dira. Hitzarmena 2021-2024rako egongo da indarrean, eta 2021eko urtarrilaren 1etik izango du atzeraeragina.

RENERIA (53 TRABAJADORAS)

- En el caso de Rentería hizo falta una huelga de 28 días para que las 53 trabajadoras del SAD –pertenecientes a Arquisocial, recientemente absorbida por la multinacional Urbaser–, lograsen un convenio que contempla una mejora del 11% en sus condiciones laborales: subida del 6,12% en el salario base más otros incrementos en diversas retribuciones y permisos. Eso se traduce en 113 euros más al mes por 14 pagas. Asimismo, se mejora de manera importante la cobertura de los periodos de baja por enfermedad común y los periodos de vacaciones para poder conciliar vida laboral y familiar. También son importantes las mejoras en los reconocimientos médicos de carácter ginecológico y de derechos sindicales.

Al servicio de la gente del SAD que quiere luchar

Aintzane Orbegozo, responsable del SAD en Gipuzkoa

Con organización y lucha todo es posible. Y no es demagogia. Los recientes ejemplos de los convenios logrados por las plantillas del SAD en Zumaia, Andoain y Rentería, muestran el camino a seguir, al igual que en su día lo hicieron las compañeras de Irun o Arrasate entre otras.

Los tres conflictos se han desarrollado contra empresas y partidos políticos diferentes. El elemento común es el empoderamiento de la plantilla, el apoyo de las familias de los usuarios y grupos feministas y de pensionistas; las alianzas creadas, en definitiva, y que ELA es el sindicato mayoritario en todos los casos.

Ezinbestekoa da sektorea antolatzea, hitzarmen propioak borrokatu ahal izateko, egungo egoera hobetuko duten edukiekin

Es imprescindible la organización del sector para poder pelear convenios propios con contenidos que mejoren su situación actual. Siendo conscientes de que nadie les va a regalar nada y que muy posiblemente habrá que ir a la huelga. La lucha

sindical es el único camino para poner su trabajo en valor, y las vidas y los cuidados en el centro.

En ELA vamos a poner en marcha una campaña entre las trabajadoras de ayuda a domicilio mediante la cual intentarán animar a las trabajadoras a organizarse en el sindicato y luchar por sus derechos y condiciones laborales.

Por ejemplo, las compañeras del SAD de Beasain acaban de convocar los primeros días de huelga para noviembre, después de un año de negociaciones y varias movilizaciones realizadas. Tienen el objetivo de conseguir un convenio

propio que dignifique las condiciones laborales. Son todos ellos un ejemplo claro de que en el servicio de ayuda a domicilio también es posible pelear y lograr victorias sindicales.

Seguiremos defendiendo unos convenios que supongan un salto en salarios y un aumento y regulación de las horas de contrato, en definitiva acabar con la parcialidad y la brecha salarial. Sin olvidar que, a medio plazo, el objetivo es la publicación del sector con la subrogación de todas las trabajadoras, porque la administración tiene que garantizar unos servicios públicos de calidad y gratuitos. ■





8.000 euro gutxiago balio du emakumeek garbitzen dutena

Soldata-arrakala ezabatzeko bidean, ELAk %26ko soldata igoera adostu du Ermuko Udaleko kirol instalazioetako garbikuntzan

> Gorka Quevedo

Urriaren 27an Ermuko Udaleko (Bizkaia) kirol instalazioetako garbitzaileek akordioa lortu zuten bertako udalarekin. Akordio honen ondorioz langile hauek, besteak beste, azaroaren 1etik %26ko soldata igoera izango dute. Ez da gauza gutxi:

16.000 euro baino gutxiagoko soldata izatetik 20.000 eurora pasatuko dira emakume hauek, urtean 4.180 euro gehiago. Berri oso ona da, zalantzarik gabe. ELAk urteak daramatza soldata arrakalaren aurkako borrokan. Akordio hau urrats berri bat da soldata arrakalarekin amaitzeko borrokan.

Lehen urrats bat da, garrantzitsua, baina oraindik urrats asko eman dira garbitasunaren sektorean soldata arrakalarekin amaitzeko. Hala dio **Ane Zelaia**k, ELA-Zerbitzuak federazioko ordezkariak. "Garbikuntzan soldata arrakala izugarria da. Herrialdearen arabera egoera aldatzen da, bertako hitzarmen probintzialaren arabera, baina ondorioa bera da: lan bera egiteagatik –kasu honetan, garbitzea– emakumeek gizonetakoekin baina askoz gutxiago jasotzen dute. Har dezagun Bizkaiko kasua. Eraikinetan ari diren langileek –ia denak emakumeak– kalean ari direnak –ia denak gizonak– baina ia 8.000 euro gutxiago kobratzen dute urtean. Urtean ia 16.000 euro irabaztetik ia 24.000 irabaztera da aldea. Bizkaiko garbikuntzan, beraz, arrakala %50aren bueltan kokatzen da. Gainera, kontutan hartu behar da udal instalazioak garbitzen dituzten emakumeek kasu askotan lanaldi partzialak dituztela".

Nola amaitu soldata arrakalarekin?

Langileak antolatuz eta borrokatuz. Bizkaiko adibidea hartzen du berriz ▶



Irudian irailaren 29an Bizkaia osoan zehar arrakalaren aurkako gatazka edo negoziazio gogorretan dabiltzan garbikuntzaileek Bilbon egin zuten mosaikoa

“Si las patronales y sindicatos que vienen firmando el Convenio provincial de limpieza de Bizkaia no dan pasos para acabar con esa brecha, iremos centro por centro organizando a las plantillas y expandiendo la lucha. Es hora de que las patronales y las administraciones públicas que subcontratan den verdaderos pasos en pro de una igualdad real”

Ane Zelaiak. “Probintzia-mailako hitzarmen sektoriala negoziatzen ari gara, baina momentuz ez dago inolako aurrerapenik. Bitartean hainbat gatazka zabalik ditugu udalerrri –Bermeo, Gorniz, Gueñes– eta azpikontratutako zerbitzuetan –Deustuko Unibertsitatea, Guggenheim Museoa–. Sektoreko langileak antolatzen ari dira, eta espero dezagun aurki beste hainbat tokitan lan-gatazka ireki ahal izatea, esaterako Zaldibarren. ELAn garbi daukagu: hitzarmen sektoriala sinatzen duten patronal eta sindikatuek arrakalarekin amaitzeko beharrezko pausuak ematen ez badituzte, lantokiz lantoki joango gara, langileak antolatuz eta borroka hedatuz”.

Gatazkan edo mobilizazio gogorretan dauden garbitzaileek ekimen bateratua egin zuten irailaren 29an Bilboko Guggenheim museoaren aurrean. “Euren errealitatea aldatzeko gero eta langile gehiago daude protestan. Horrelako elkartasun ekimenak oso garrantzitsuak dira borrokan dauden langileentzat”.

Testuinguru honetan, Ermuko akordioaren garrantzia azpimarratzen du ELAko arduradun honek. “Ermuan erakutsi dugu posible dela soldata



Ane Zelaia

arrakalarekin amaitzeko urratsak ematea. Borondatea badago, berdintasunezko eta diskriminazio gutxiagoko lan-harremanak lortzeko urratsak egin daitezke”.

Elkarlana soldata arrakalarekin amaitzeko

Bizkaiko garbiketa-sektorea une erabakigarrian dago, beraz. Negoziazio mahaia blokeo puntu batera heldu da; horregatik mobilizatzen jarraitzearen garrantzia azpimarratzen du Zelaia. “Datozen asteetan hainbat mobilizazio egingo ditugu Bizkaian LAB eta ESK sindikatuekin elkarlanean. Patronalak orain arte egin dituen proposamenak iraingarriak dira, eta guk sektorearen errealitateari erantzun dion proposamena zabaldu nahi dugu, bi oinarri izango dituena: soldata arrakalaren amaiera eta gutxieneko soldata 1.200 euroko 15 ordainsari izatea”.

Lehen mobilizazioa azaroaren 18an izango da Basaurin. Hurrengoak, berriz, azaroaren 26an –Getxo–, abenduaren 3an –Durango–, abenduaren 16an –Portugaletetik Sestaora martxa egingo da– eta abenduak 22 –manifestazio nagusia Bilbon–. ■

HIPOCRESÍA INSTITUCIONAL

“El trabajo feminizado está menos valorado que el masculinizado. Según el último dato disponible, correspondiente a 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Euskadi se sitúa en un 19,5%, lo que se traduce en 6.331 euros al año. Es necesario un nuevo marco laboral que vuelva a situar la negociación colectiva como eje sobre el que recuperar derechos perdidos y que sea motor de la igualdad”.

Son palabras –tachán, tachán– de... Idoia Mendia (iii!!!) –Consejera de Trabajo y Empleo– en unas jornadas organizadas el 27 de octubre en el BEC de Barakaldo por el Gobierno Vasco con el título ‘Igualdad en la Negociación Colectiva de Euskadi’. Una frase que podríamos incluir sin ningún problema en el top-ten del catálogo ‘Haz lo que yo te diga, no lo que yo haga’.

Son miles las mujeres que hoy están luchando, precisamente, contra la brecha salarial. Y, en muchos de esos conflictos es el propio Gobierno Vasco quien tiene la oportunidad de acabar con esa brecha salarial. Por ello, cientos de trabajadoras del sector de la limpieza se concentraron el 27 de octubre en el BEC para denunciar la inacción del Gobierno Vasco frente a la brecha salarial.

Ane Zelaia, responsable de ELA-Zerbitzuak en Bizkaia, denuncia la hipocresía de las instituciones públicas que. “lejos de hacer frente a la brecha salarial, se limitan a hacer un lavado de imagen en una posición de meros observadores, como si se tratara de un problema ajeno”. Zelaia recuerda que el Gobierno Vasco y las Diputaciones tienen, a diario, la oportunidad de demostrar su compromiso real en la lucha frente a la brecha salarial.

“Tenemos un montón de ejemplos: el Museo Guggenheim –en huelga desde el 11 de junio–, donde forman parte del Patronato que condena a la miseria a las limpiadoras; en la limpieza de comisarías y juzgados, donde condenaron a las plantillas de Gipuzkoa a 9 meses de huelga en su lucha contra la brecha; en la limpieza de Osakidetza, donde el sindicato mayoritario lleva años defendiendo una equiparación salarial; o en la limpieza de residencias, donde el Gobierno Vasco y las diputaciones lucran a empresas privadas, en vez de dar pasos firmes contra la brecha salarial...”

“Sin olvidar que –añade Zelaia– cada vez que un colectivo de limpiadoras anuncia una huelga, el Gobierno Vasco decide imponer unos servicios mínimos que coartan el derecho a la huelga”.



Unai Martínez Azarola
Secretario general de Industria eta
Eraikuntza

El precio de la luz como chantaje empresarial

En las últimas semanas se están produciendo muchas noticias en la industria de Euskal Herria respecto del alza del precio de la electricidad, la falta de componentes y su relación con las paradas anunciadas por alguna empresa como Sidenor. En el transcurso de la pandemia la mayor parte de la industria ha contado con importantes cargas de trabajo. En nada se ha parecido la situación a la coyuntura iniciada en otoño de 2008. Además, en los últimos meses dichas cargas han continuado siendo muy altas. Ahora, por factores generados por la lógica globalizadora capitalista, nos encontramos ante situaciones que generan incertidumbre.

El primero es el precio de las materias primas, que se está incrementado y que beneficia a quiénes las distribuyen, pero que perjudica en general a la industria de Euskal Herria. El factor especulativo explica en gran parte esta alza de precios. Enagas ha informado que en los 9 primeros meses de 2021 ha obtenido un beneficio después de impuestos de 307,3 millones de euros.

El precio de la electricidad es también un factor importante, que beneficia a las eléctricas pero no a las empresas

que necesitan para producir de dicha energía. Iberdrola anunció un beneficio neto en los primeros 9 meses del año de 2.408 millones de euros. Escuchar al director de la asociación de empresas de gran consumo de energía Fernando Soto, rogando a las eléctricas '*que ganen un poquito menos*', da muestra de la impunidad en la que se manejan estas multinacionales.

La falta de componentes esenciales nos lleva también a una situación de incertidumbre. Esta situación demuestra la absoluta dependencia

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.

Koordinatzailea: Gorka Quevedo.

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

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

Lege gordailua: BI-195-1998

www.ela.eus · landeia@ela.eus

de la industria Europea respecto de la Asiática. La pregunta es: ¿nos encontramos ante una situación coyuntural? ¿O que no se pueda producir al ritmo que requiere el consumo de las sociedades capitalistas será estructural?

Enpresa handiek zuzentzen dute ekonomia, betiere beren interesak defendatuz. Botere politikoa zure zerbitzura dago. Arantza Tapia horren adibide da

Las grandes empresas son las que dirigen la economía, siempre defendiendo sus propios intereses. El poder político está a su servicio. Un exponente de esta forma de hacer es la Consejera de Industria del Gobierno Vasco, Arantza Tapia, y su partido, el PNV. Durante años ha impulsado la deslocalización de productos para producirlos más baratos y aumentar el beneficio, y ahora se constata la vulnerabilidad de nuestro tejido industrial. Se recogen los frutos de una política industrial inexistente, centrada en la propaganda, y que ha aceptado acríticamente todas las decisiones de los lobbies empresariales. Cuando

se planteó la posibilidad de legislar para limitar el precio de la luz, el presidente de Iberdrola Sánchez Galán, en un acto en Bilbao denunció 'el intervencionismo terrorífico' y amenazó 'con parar inversiones'. En la primera fila del acto, el Diputado General de Bizkaia aplaudía esta intervención, dando la espalda a los problemas de las familias y las industrias del territorio.

Los millones que vienen de la mano de los fondos Europeos tampoco plantean cambio alguno en la política actual. Se basan en mantener un modelo donde bajo el concepto de *colaboración público-privada*, los y las contribuyentes entregamos dinero a empresas de gran tamaño, que cuentan con una fluida relación con el poder político, y que los gestionarán para mayor alegría de sus accionistas. Estos fondos incrementarán el déficit público y serán estas mismas empresas, que en su gran mayoría gestionan sus fondos con gran opacidad fiscal, las que exigirán recortes sociales para la mayoría social. Mientras tanto, la imprescindible transformación ecológica y la eliminación de la discriminación de género en la industria no se abordan y se sustituyen por actos y programas con títulos en inglés, vacíos en contenidos, y que siempre cuentan con la participación de las mismas personas.

La gran industria no quiere ser la que pague la factura del aumento de costes, y está imponiendo paradas de producción, ERTE (abonados en gran parte con dinero público). Además es la gente más vulnerable del mercado laboral, personal eventual y de las subcontratas, la que pierde el empleo. Esta lógica nos indigna.

Onurak gutxi batzuentzat, diru publikoa enpresa handientzat eta, azkenik, prekarietatea langile klasearentzat. ELAK beste gizarte eredu bat defendatzen du

Los beneficios para unos pocos, el dinero público para las grandes empresas y, por último, la precariedad para la clase trabajadora, para las personas jóvenes y para una parte importante de la sociedad que no llega a fin de mes. ELA defiende otro modelo de sociedad. Nos toca romper esa lógica y recordar que, como siempre, nos toca defender nuestros empleos, las condiciones de trabajo y empujar para generar un cambio social que nos saque de la lógica capitalista. Nos va el futuro en ello. ■



carta de los
derechos sociales **euskal herriko**
eskubide sozialen karta

Nola egin aurre etorkizuneko erronkei?

Urriaren 16an Euskal Herriko
Eskubide Sozialen Karta indartzeko
eta saretzeko prozesua martxan jarri
zen Gasteizen

> Gorka Quevedo

Jendarteko kide gehienok behin eta berriz salatu izan dugu gobernuak gure bizitzan eragiten diguten gaiei buruz zer nolako erabakiak hartzen dituzten. Baina gainera, ziur gaude bestela joka daitekeela, eta jokatu behar dela. Horregatik, gaurko egoera errotik aldatzeko mugitzen hasi gara. (...) Egin dugun lehen urratsa 'Euskal Herriko Mugimendu Sozial eta Sindikalen lehen Asanblada' osatzea izan da, 'Euskal Herriko Eskubide Sozialen Gutuna' egiteko helburuarekin.

Horrela hasten da 2014. urteko ekainean Euskal Herriko hainbat eragile sindikal eta sozialek –tartean ELA– Eibarren aurkeztu zuten agiri luze eta mamitsua. Sorrera dokumentu hori hilabete luzez egindako lanaren emaitza izan zen. Arabako, Gipuzkoako, Bizkaiko eta Nafarroako 113 herri eta auzotan aurrera eramanean zen prozesu honetan 1.200 herritar inguruk

hartu zuten parte, eta milaka izan ziren eskubideen gainean egindako ekarpenak.

Zazpi urte igaro dira Euskal Herriko Eskubide Sozialen Karta aurkeztu zenetik, eta denbora honetan hamaika dira herri ekimen honek antolatu dituen mobilizazioak. Ibilbide luzea eta emankorra izan duen espazioa izan da, baita agenda sozial eta politikoan eragiteko gaitasuna izan duena ere: tartean alternatiben herria(k) eta baita Euskal Herrian izan den azken Greba Orokorren aktibatzaile gisa, besteak beste. Orrialde hauetan bertan jasotzen den argazki-bilduma horren lekuko da.

Saretu eta indartu

Gauza asko igaro dira denbora honetan, tartean mundua goitik behera astindu duen pandemia bat. Izurrite honek dagoeneko estrukturalak ziren gabezia asko are eta ageriago utzi ditu. Testuinguru



honetan, beraz, ezinbestekoa da inguruko hausnarketa gaurkotzea. Gainera, dagoeneko identifikaturik zeuden gabeziak gainditu eta antolatzeko era berriak lantzeko beharrez jabeturik, herri ekimen honen kideek lan lerro berriak martxan jartzeko aukera bikaina ikusi dute.

Helburu bikoitz hori lortu asmoz –batetik Kartaren aldarrikapenak, programa eta jarduna gaurkotu; bestetik funtzionamenduari begirako erabaki berriak hartzea– urriaren



16an 'Karta Soziala indartu eta saretzen' prozesuaren hasiera asanblada egin zen. Hainbat hilabete iraungo duen bide baten lehen urratsa izan zen asanblada hori.

2021. urteko udazkenean hasitako ibilbidea 2022ko udaberrian amaituko da. Azaroan eta abenduan herrialde ezberdinetan Kartaren ekinbideari buruz gogoetatzeko bilerak egingo dira. Urtarrilean bilera horien ondorioen inguruko sintesia egin eta parte hartzaileen artean banatzeko txanda izango da. Azkenik,

otsailean eta martxoan prozesuan parte hartzen ari diren eragileek azken ekarpenak egiteko aukera izango dute.

Ikasturte berezia izango da aurtengoa. Pandemiaren aitzakiarekin eskubideen murrizketa

eta bizi baldintzen aurkako erasoak etorriko dira. Horregatik, ezinbestekoa da aliantza eremuak indarberritzea testuinguru honi erantzun ahal izateko. Horretan dago Euskal Herriko Eskubide Sozialen Karta. Indartuz eta saretuz, 2014an egindako aldarria gaurkotuz. ■

La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria celebró el 16 de octubre en Gasteiz la primera asamblea dentro del proceso para reforzar y tejer redes de esta iniciativa popular



Antsietatea lan istripua da

Bilboko epaitegi batek ebatzi duenez, CESPAn langile bati antsietategatik eragindako baja lan istripua da

> Landeia

Arrisku psikosozialak arazo sozial larria dira, baina ezkutuan diraute eta ez dago inongo borondate politikorik azalera daitezen. Enpresek ere ez diote inolako arretarik jartzen gurean milaka eta milaka langileei eragiten dien arazo honi. Estatista ofizialei erreparatu besterik ez dago: ia hiru langiletik batek arrisku psikosozialak bizitzen ditu.

Hau guztiagatik, bereziki garrantzitsua da Bilboko Gizarte

arloko 10. Epaitegiak eman berri duen epaia. Aztertu dezagun.

J.F.U. Cespa Gestión de Residuos enpresako langilea da. Ogibidez peoia Leroy Merlin edo Sidenor bezalako enpresen hondakinen kudeaketaz arduratzen zen. Langile honek 2018ko otsailean enpresari jakinarazi zion ezartzen zizkioten ordutegiek osasun arazo larriak eragiten zizkiotela. Gauetz lan txanda gogor asko egin behar izaten zituen, kasu askotan bata bestearen atzetik eta atseden hartzeko apenas

denborarik gabe. Gaueko txanda amaigabeek bere osasunean eragiten zuten ondorio kezkarrien inguruko mediku txostenak ere bazituen.

Enpresak ez zion jaramonik egin, eta ordura arteko lan erritmo itogarriekin jarraitzeko agindu zion J.F.U.ri. Egoera honen aurrean, ELAK epaitegitara jo zuen, sindikatuko **Iñigo Lakarra** abokatuaren bidez. Bilboko Gizarte arloko 10. Epaitegiak berriki atera duen epaia albiste oso ona da, abokatu honen iritziz. "Lanean bizi zuen egoera dela eta langile hau

CONSULTORIO JURÍDICO

El Juzgado de lo Social de Bilbao ha declarado que la baja por ansiedad de un trabajador de Cespa es derivada de accidente de trabajo

bajan zegoen, antsietateak jota. Epaiak orain ebatzi duenez, baja hau lan istripu batetik eratorria da. Hau da, langilearen antsietatea eta bere lan baldintzak lotzen ditu”.

Epaiak ere arrisku psikosozialen inguruan mintzo da. “Gaur egun gorantz doan fenomeno dela aipatzen du. Epaiak agerian jartzen du arrisku psikosozialen arazoa, eta, batez ere, enpresek arazo honi egiten dioten jaramon eza. J.F.U.ren kasuan, adibidez, enpresak urte bat eta hiru hilabete behar izan zituen lan arriskuen ebaluazio bat egiteko. Izugarria da. Urte bat eta hiru hilabete begi-bistakoa zen gauza bat egiaztatzeko: gaueko txandek bere J.F.U.ren osasunari eragiten zizkion ondorio kezagarriak”.

La resolución, que es firme, aborda la problemática de los riesgos psicosociales, conderándolos como un “fenómeno emergente en la actualidad”

Gainera, gisa honetako kasuetan zerbitzu juridikoek dituzten zailtasunak azpimarratzen ditu Lakarrak. “Zailena arrisku psikosozial horiek frogatzea da. Askotan arazoak izaten ditugu puntu honetan. Kasu honetan, zorionez, eraman genituen lekukoei esker posible izan genuen gure salaketa frogatzea. ELAn lan handia egiten dugu arrisku-psikosozialen ondorioen aurka borrokan. Espero dezagun etorkizunean ere gisa honetako epai gehiago izatea”. ■

Novaltia: anuladas las maniobras de la empresa contra la huelga

Novaltia, cooperativa de distribución de medicamentos, productos sanitarios y parafarmacéuticos, arrastra un conflicto laboral desde que, hace más de dos años, varios/as de sus empleados/as en Bizkaia iniciaron una huelga por la mejora de sus precarias condiciones de trabajo. La duración de la huelga está estrechamente relacionada con el inmovilismo de la empresa; tampoco han ayudado a una solución la escasa implicación de la Inspección de Trabajo y algunas resoluciones judiciales contrarias a los intereses de las personas en huelga, que han sido recurridas en amparo ante el Tribunal Constitucional.

Hoy toca informar de la reciente Sentencia del Juzgado de lo social nº 7 de Bilbao, favorable a los huelguistas, que declara la nulidad de varias modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo impuestas por Novaltia: implantación de un nuevo complemento de productividad, que altera el sistema de remuneración, y una modificación del horario de trabajo de la mayoría de las personas en huelga. En cuanto a la concesión del complemento de productividad –aparentemente una mejora salarial– la letra pequeña lo condicionaba a la inaplicación de parte del convenio colectivo. El Juzgado ha declarado la nulidad de tal medida, ya que el procedimiento utilizado no vale para la modificación de un convenio estatutario.

Especialmente relevante es la declaración de nulidad de la modificación del horario, por un doble motivo: por no haber probado la empresa suficientemente las causas alegadas, y por apreciarse indicios sólidos de vulneración del derecho de huelga, ya que la medida afectaba exclusivamente a personal huelguista, y suponía, de facto, su adscripción a un centro de trabajo actualmente cerrado y sobre el que la empresa ya ha manifestado que no va a poder absorber la totalidad de los puestos de trabajo actuales.

Con este son ya varios los procedimientos iniciados y otros tantos los que, desgraciadamente, parece que van tener que iniciarse frente a Novaltia. Y es que la hoja de ruta de la empresa en este conflicto viene marcada por maniobras sistemáticas para anular los efectos de la huelga y debilitar la posición de las y los huelguistas. Un ejemplo de estas maniobras es la concesión de un “Premio Extraordinario por puesta a punto de la nueva instalación”, (en referencia al centro de trabajo abierto en Lezama-Zamudio); el premio supuso 300 euros al mes por persona por la especial dedicación de quienes fueron a trabajar durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2019 y el 31 de diciembre de 2020. No hay que tener una intuición demasiado desarrollada para darse cuenta de que lo que se viste de premio empresarial es una prima de esquirolaje que, haciendo el cálculo correspondiente, asciende a 4.800 euros por cabeza.

Paralelamente, la empresa ofrece un Programa de Salidas Incentivadas dada la necesidad de adaptar la plantilla, ya que el “almacén de Zarátamo no va a poder absorber la totalidad de los puestos de trabajo actuales”. Casualmente, ese almacén es el centro de trabajo al que la empresa ha adscrito a la gran mayoría de huelguistas y actualmente se encuentra cerrado. Una huelga tan larga genera, además de mucho sufrimiento, la necesidad de mantener la lucha en diversos frentes. Desde el *frente jurídico* los servicios jurídicos de ELA seguirán denunciando todas y cada una de las actuaciones empresariales que atenten contra el derecho fundamental de huelga, cuyo libre ejercicio y efectividad son esenciales para la defensa de los intereses de la clase trabajadora.



Digitala (ere) politikoa da

Hainbat eragilek Euskal Herria Digitala plataforma sortu dute, digitalizazioa jendartearen zerbitzura jartzeko

> Aiala Elorrieta

Gustatu ala ez, aro digitalean bizi omen gara. Onar dezagun, gure bizitzaren esparru asko eta askok geroz eta gutxiago dutela analogikotik, eta geroz eta gehiago digitaletik. Eta gainera, digitalizazioa, duela bi urte irudikaezina zitzagun era eta erritmo batean gainezka datorkigu: pandemiak biziagotu duen prozesua izan da. Digitalizazioaren sakontze honek badu halabeharrezko alderdi bat, eta badu ere berariazko beste aurpegi bat ere. Izan ere, zenbaitek argudiatu dute eliteak pandemia egoeraz baliatu direla beste egoera batean onartuko ez genituzkeen aldaketak oso abiadura azkarrean ezarri ahal izateko. Alegia, shock digitalaren doktrina ezarri digutela. Tresna informatikoekiko gure menpekotasuna areagotzeko eta pandemia aurretik abian ziren

hainbat proiektu ekonomiko eta politiko garatzeko aukera paregabea: telelan masiboa, irakaskuntza birtuala, online erosketak, osasun zerbitzuen digitalizazioa... Badirudi horren kontrola ez dagoela gure esku, baina uste duguna baino gehiago gure esku baldin badago? Dirudiena baino gehiago badugu esateko?

Euskal Herria Digitala martxan

Hau da, gure alde baliatuko eta bizitza duin eta kolektiboaren zerbitzura jarriko bagenu? Digitalizazioa elite finantzieroen mesedeetara eta antojura inposa diezagukete, baina beste hainbat auzitan bezala, badago alternatibarik: jendartearen zerbitzura jar daiteke.

Gisa honetako kezka eta egonezinek akuilatuta, **Euskal Herria Digitala** plataforma abiatu dugu, Ipes,

Olatukoop, Teks, Ipar-Hegoa eta Iratzar fundazioekin batera. Ekainean Euskal Herria Digitala plataformako kideok manifestu bat plazaratu genuen, digitalizazioaren eraginez eztabaida pizteko deia luzatuz.

"Manifestu hau plazaratzen dugunok uste dugu erronka digitala XXI. mendeko erronka nagusietako bat dela. (...) Horrek hainbat kezka piztu ditu dagoeneko mundu luze zabalean: nora garamatza digitalizazioak? Ze aldaketa ekarriko ditu demokraziara eta bere materializaziora? Lana eta hezkuntzaren esparruak aldatuko ote ditu? Digitalizazioak zer ondorio izango ditu iraunkortasunaren aldetik? Gizakiaren harremantzeko moldean aldaketa bortitz baten aurrean ote gaude? Finean, gizateria aldatuko duen garaiko jauzi baten aurrean ote gaude?"

Gakoa kontrolean dago

Auziaren konplexutasunak gaia zenbait ardatzen inguruan gorpuztea eskatzen du, eta gaur-gaurkoz lau esparru nagusi identifikatu ditugu: Demokraziaren esparrua,

lan mundua, hezkuntza eta humanitateak. Eta hala, joan den urriaren 15ean Errenterian ospatu genuen jardunaldian lau ardatz hauen bueltan antolatu ginen, lantaldetan, hausnartu eta kezka eta erronka nagusiak identifikatzen.

Lan munduaren digitalizazioa ELA aspalditik kezkatzen duen gai bat da. Digitalizazioa mehatxu bezala aurkezten digute, lan baldintzak are gehiago prekarizatzeke. Baldintzak are gehiago estutzeko, eta onartu ezean, kaleratzeko. Hurrengo geltokia; enplegu-suntsiketa, ongi-etorri robotak. Eliteek aurre hartu nahi digute honetan ere, baina digitalizazioa lan merkatua prekaritzako baliatu ordez, langile klasearen zerbitzura ere jarri liteke. Zaintza sektorean, esate baterako, robotak enplegua suntsitzeko erabili beharrean, fisikoki nekagarriak eta oso nekezak zaizkigun zereginak egitera bideratuko balira, askotariko onurak izan genitzake: zaintza lanen kalitatea beste zereginen batzuetara indarrak baliatuz hobetu liteke, edota, zergatik ez, lanaldiak murriztu, lana hobetu banatu eta hobeto bizi ahal izateko.

Herritarron zerbitzura

Kezka bizia da beste esparruetan ere: demokrazian, humanitatean... Hezkuntzaren esparruan, onargarria al da esate baterako, eskola publikoetan gure haurrek darabiltzaten aplikazio digitalak Google-enak izatea? Google eta munduko beste lau enpresa teknologiko boteretsu, GAFAM akronimoan biltzen dira: Google, Amazon, Facebook, Apple eta Microsoft. Onargarria al da boskote honek markatutako algoritmoen menara bidezkoa?

Eskuartearen dugun auzi honetarako oso baliagarri zaizkigu **Yayo Herrero** energia krisiaren inguruan esandakoak: kontrola noren esku dagoen, hor dago koska. Jasangarritasun, birbanaketa eta justizia irizpideak oinarritzat hartu krisi energetikoa gainditu nahi badugu, kontrola noren esku dagoen, hori da muina. Krisi energetikoaren



kudeaketan, enpresen mozkinak mantendu edota handitzen ikusten baldin bada lehentasuna, orduan, jendartearen eta pertsonen berrantzezko, koinatzeke edo argia izateko beharrak ez dira bermatuta egongo; oster, lehentasuna oinarritzeko baldintza duinetan energiarentzako sarbide-erabilerak bermatzea bada, enpresen mozkin-gosea izango da bermatuta egongo ez dena. Berdintsu gertatzen da digitalizazioarekin.

Ziberburujabetzarako bidean, horrela izendatu genuen urriko jardunaldia. Eta burujabetzarako bide horretan, eguneroko praktika txikiek asko emango digutelakoan gaude. Praxiaren bidez erakitzen delako eraldaketa. Hor dugu H&Mko emakumeen garaipenaren adibidea: digitalizazioaren aitzakiarekin enplegua suntsitu nahi izan dute, genero-aurpegia duen enplegua, prekarizatu. Grebalariek erakutsi dute, soberan daudenak haien mozkinak direla, eta online salmentek gora egin arren, enplegua soberan ez dagoela. Are gehiago, mozkin ikaragarriak ikusita langileek kanpaina abiatu dute aberastasun banaketa justuago baten alde: soldata mantentuz lan jardunaldia nabarmen murrizteko. Alegia, lan eta bizi baldintzak hobetzeko. Gainerako esparruetan, nola erabil dezakegu teknologia eta digitalizazioa herritarron zerbitzura?

Euskal Herria Digitala plataformaren bitartez zabal-zabalik dagoen plaza bat ireki dugu, lagun berriak erakartzeko prest dagoena. Konbentzita gaude esparru digitalean ere gure burujabetza defendatu beharra dugula, eta horren bueltan era kolektiboan antolatu behar dugula. **Evgeny Morozov** teknologiaren inplikazio politikoak eta sozialak aztertzen dituen ikerlari bielorrusiarra da, eta sarritan, digitala eta politikoa lotu beharraz mintzo da: *"teknologikoa eta politikoa uztartu behar ditugu ez badugu porrot egin nahi"*. Digitala ere badelako politikoa! ■

(Des)hazkunde digitala

Mundu digitala ez da aparteko mundu bat, planeta eta jendartetik berezita dagoena. Digitala den hori, finituarekin eta ukigarri denarekin erabat lotuta dago: bizitzarekin, lurraekin. Eta nola ez, mugekin. Ezin dugu amaigabeki digitalizatu, ez bakarrik muga fisikoak egon badaudelako, baizik eta eremu humanistikoan ere, muga batzuekin talka egiten duelako. Bai, digitalizazioak kutsatu egiten du. Estresa sortzen du, planetan eta jendartearen. Plano ekonomikoan desazkundearen ideia geroz eta barneratuago dugun modu berean, desazkunde digitalaren ideia ere landu beharko dugu. Noski, desazkunde hori jendartearen alde eta bitziza bizigarriagoen alde izan dadin nahi badugu behintzat.



Negociación colectiva con equidad de género también en el Metal

Nahia Fernández e Irati Bañuelos explican las reivindicaciones de las delegadas del Metal de Bizkaia

> Nerea Ispizua

Recientemente, una veintena de delegadas de ELA del Metal de Bizkaia y un grupo de liberadas de Industria eta Eraikuntza se reunieron para poner en común sus reivindicaciones y problemas como trabajadoras de un sector masculinizado. **Nahia Fernández** (Área de Políticas de Género) e **Irati Bañuelos** (responsable de Industria) califican la experiencia de "muy positiva", y adelantan su intención de extenderla a otros territorios y sectores.

¿Cómo surge la idea de una asamblea de mujeres de la Industria?

Irati: En 2022 toca negociar un nuevo convenio sectorial del Metal en Bizkaia, por lo que estamos en fase de preparación de la plataforma reivindicativa. Al mismo tiempo, en la federación de Industria eta Eraikuntza hace mucho que somos conscientes de que nuestro sector tiene grandes lagunas en lo que a equidad de género se refiere, y hemos adoptado el compromiso de dar a la negociación colectiva una perspectiva de género. Por eso, en un trabajo conjunto con el Área de Igualdad, decidimos convocar a mujeres delegadas del Metal de Bizkaia.

El objetivo era doble: por un lado, crear un espacio de confianza en el que nuestras delegadas, mujeres en un sector muy masculinizado, pudieran expresarse en libertad y se sintieran escuchadas y comprendidas por el sindicato. Y, segundo, que nos sirviera de aprendizaje tanto a ellas como a nosotras y que nos diera pistas sobre necesidades y reivindicaciones que tenemos que incluir en la plataforma reivindicativa cara a la negociación del próximo convenio.

¿Qué conclusiones destacaríais?

Nahia: Para nosotras ha sido una experiencia novedosa, no sabíamos cuál iba a ser la respuesta, y la primera conclusión ha sido que había

una demanda, una necesidad de compartir experiencias y sentirse escuchadas. Ha sido, por tanto, una experiencia muy positiva. Utilizamos una metodología de trabajo en grupos para que debatieran los temas propuestos, y luego hubo una puesta en común. Los temas fueron: la escasa contratación de mujeres en el sector, la brecha salarial, el tema de la conciliación y las licencias, y el acoso sexual o por razón de sexo. El debate fue muy rico y participativo.

¿Ha habido algo que os haya sorprendido?

Irati: A mí me interesó especialmente escuchar sus vivencias. Varias delegadas comentaron lo difícil que es lidiar con los micromachismos en el día a día: los chistes, bromas y comentarios machistas normalizados. Y si afean su conducta a los compañeros son tachadas de *locas* o *pesadas*, por no reproducir adjetivos más fuertes. Es evidente que, como sindicato, en este tema no estamos llegando a las empresas; tenemos también nuestra cuota de responsabilidad en sensibilizarnos y sensibilizar a nuestros delegados y afiliados hombres.

Nahia: En la mayoría de las empresas las decisiones no se adoptan con perspectiva de género; el tema del vestuario es uno de ellos. Las delegadas comentaban los problemas con las tallas, tanto de ropa como de zapatos. No deja de ser un derecho que la empresa dote a su plantilla de una ropa de trabajo cómoda y ajustada, y lo cierto es que en muchos casos tienen que andar haciendo arreglos. No es una mera anécdota; es una prueba de la invisibilización de las mujeres.

¿Qué formas adopta la brecha salarial en el metal?

Las escasas mujeres que hay en la industria copan las categorías profesionales más bajas. Y ahí se quedan estancadas porque en los ascensos se priman temas como la disponibilidad. Y ya se sabe que las mujeres son las que concilian... Las empresas son, sin duda, un reflejo de



Nahia Fernández e Irati Bañuelos

la sociedad. También ha quedado en evidencia que hay puestos de trabajo vetados para las mujeres cuando con la maquinaria y tecnología actual no debería ser así. El tema de los pesos, por ejemplo. Desde un punto de vista de salud laboral ni hombres ni mujeres deberían realizar ciertos esfuerzos físicos, pero la desigualdad física acaba convirtiéndose en una excusa para perpetuar ciertas situaciones.

¿La industria es un sector masculinizado porque las empresas no quieren contratar mujeres o porque realmente no hay mujeres que quieran trabajar en la industria?

Es cierto que si miramos las especialidades en la FP, hay una evidente segregación por sexos. Esa realidad social está ahí y no la podemos negar. Pero la razón principal es, en nuestra opinión, que las empresas industriales siguen viendo a la mujer como un problema. No hay una decisión empresarial de contratar mujeres. De hecho, aún teniendo formación, hay puestos a los que no acceden de ninguna manera, y tenemos constancia de ofertas de empleos a través de ETT en las que se pide expresamente que los trabajadores sean hombres.

¿Van a continuar estos encuentros?

Si, sin duda. Y no solo eso, vamos a intentar extenderlos a otros territorios y ámbitos porque ELA ha adoptado un compromiso con la igualdad de género y esa es la

manera de empezar a hacer una negociación colectiva desde el punto de vista de la equidad de género.

¿Si quienes negocian el convenio son hombres, no se corre el riesgo de que estas reivindicaciones sean las primeras que se caigan en el proceso negociador?

ELA ha adoptado un compromiso firme con la igualdad de género. La idea no es autoengañarnos, aunque somos conscientes de que habrá que hacer camino al andar y que hay que socializar entre toda la afiliación del metal esas reivindicaciones. También es evidente que es necesario que cada vez más mujeres vayan incorporándose a las mesas negociadoras. Son retos que el sindicato se ha marcado.

¿Hasta qué punto las conclusiones de este encuentro reflejan que las expectativas creadas en torno a los planes de igualdad en las empresas han quedado en papel mojado?

Desde el momento en que las empresas pueden registrar los planes de igualdad sin acuerdo con los sindicatos se corre el peligro de que se conviertan en un mero cubrir el expediente, en otro instrumento de igualdad formal que no real. Eso es lo que pasa en la mayoría de los casos. Los planes de igualdad son de obligado cumplimiento, al igual que el convenio. Sin embargo, cuando una empresa no cumple el convenio nos movilizamos; con los planes de igualdad no ocurre lo mismo. ■



Greba eta mobilizazioak Arrasateko Aita Mennin hitzarmenaren alde

Osakidetzak osasun mentalaren alorrean eskaintzen duen zerbitzu bakanetakoa da Aita Mennikoa (Arrasateko ospitaleaz gain, psiquiatria, kalte zerebrala eta adinekoen esparruko beste hogeita hamar zentro inguru kudeatzen ditu). Langileek lau urte daramatzate hitzarmena berri gabe, eta mobilizazioei ekin diete; dagoeneko hamar greba egun egin dituzte. Ospitaleko egoera ekonomiko eta finantzieroa bikaina izanda ere, milioi askoko irabaziak ditu urtero, langileen baldintzak guztiz eskasak dira: gehienek lanaldi partzialak dituzte, egutegi jasanezinak eta, batez ere, langile falta handia dago. Langileen aldarrikapenen artean daude lanaldien jaitsiera, langileen rotazioarekin amaitzeko eta kontratazioa arautzeko neurriak, lan osasunari dagokion neurriak, hobekuntza ekonomikoak eta prekarietatea ezabatzeko neurriak.

ELAk Aita Mennin duen arduradun **Janire Diazek** langileen erantzuna txalotzen du, orain arte egin diren mobilizazio eta greben jarraipena oso handia izan delako. Bestalde, zuzendaritzaren eta Eusko Jaurlaritzaren jarrerak salatzen ditu. Lehenari negoziatzeko borondaterik ez izatea leporatzen dio; bigarrenari langileen greba-eskubidea urratzea, % 100eko gutxieneko zerbitzuak ezarrita.

“Si la dieta no cambia, alcalde Urtaran, aumentará la tensión”

En una reciente entrevista Gorka Urtaran, alcalde de Gasteiz, ha afirmado que “*los sindicatos están generando una tensión que dificulta que seamos más atractivos*”. **Bego Vázquez**, responsable de ELA-Gasteiz, denuncia la responsabilidad del propio Urtaran en la precariedad que sufren miles de personas en Gasteiz. “Como ciudadanas de Gasteiz somos las primeras interesadas en vivir en una ciudad *atractiva*, en una provincia con buen tejido industrial, con unos servicios adecuados y una red pública que atienda las necesidades de las vecinas y vecinos. Sin embargo, la realidad nos muestra que tenemos peores condiciones laborales por las posiciones de la patronal SEA, entre otros. No existe convenio provincial de residencias privadas y los servicios sociales, antaño modelo, se van desmantelando poco a poco, primando adjudicaciones a la baja que inciden directamente en la calidad de los servicios y en las condiciones de las personas trabajadoras de Intervención Social o Ayuda a Domicilio, por ejemplo”. Vázquez destaca que Urtaran también es empleador, un pésimo empleador, por cierto. “¿Cómo puede tener a su plantilla sin negociar convenio desde 2006? ¿Cómo puede tener una de las tasas de eventualidad más altas de la Administración? ¿Cómo permite que en la empresa municipal de transporte urbano las relaciones laborales se tengan que desarrollar a golpe de denuncias?”.



ELA traslada a la patronal una propuesta de renovación del convenio de Autoescuelas de Bizkaia

ELA ha trasladado a la patronal de autoescuelas de Bizkaia (APAVI) una propuesta para renovar el convenio, convenio que lleva once años sin renovar. Sin embargo, la patronal sigue negándose a negociar, por que ELA anuncia que, si ésta continúa negándose a renovar el convenio, el sindicato continuará con las movilizaciones. En junio y julio se hicieron cinco días de huelga, otros cinco en septiembre y nueve entre octubre y noviembre. En total, 19 jornadas de huelga hasta ahora.

Desde que se convocó la mesa negociadora del 28 de julio, la actitud de la patronal está siendo inaceptable. En lugar de trabajar propuestas que permitan encaminar la situación y llegar a acuerdos, ha adoptado una actitud totalmente cerrada, y se ha centrado en amenazar a las personas en huelga e impulsar la vulneración del derecho a la huelga. El comité de huelga ha interpuesto ya tres denuncias ante la Inspección de Trabajo porque en algunas autoescuelas los y las huelguistas han sido sustituidas ilegalmente.

Ertzaintzan emakumeen kontrako diskriminazioari lotutako beste epai bat irabazi du ELAk

Gasteizko Kontentzioso Administrazioaren epaitegiak Eusko Jaurlaritzako Seguratasun Saila kondenatu du emakumezko ertzain bati zaintzarako hartutako eszentzia lan denbora gisa ez balioztatzeagatik. Adingabe bat zaintzeko hartu zuen eszentzia, eta denbora tarte hori kontuan hartu ez izanaren ondorioz, ezin izan zuen gertuagoko lanpostura lekualdatu.

Ertzaintzan emakumeek jasaten duten diskriminazioa islatzen du ELAk irabazitako sententzia honek. Horregatik, ELAk zera adierazi nahi du: Josu Erkoreka lehendakariorde eta Seguratasuneko sailburuak iragarritako Ertzaintzan emakumeen kopurua handitzeko "ekintza positiboek" gaindi, gertakariak agerian uzten dutela Eusko Jaurlaritzak ez duela urrats nahikorik egin emakumeen diskriminazioari aurre egiteko.

Udaltzainen lan poltsan B2 hizkuntza eskakizuna beharrezkoa da, ororen hizkuntza eskubideak errespetatzeko

CCOO-Euskadik Udaltzaingoen lan poltsari B-2 hizkuntza eskakizuna eskatzeagatik jarritako errekursoaren aurrean, ELAren ustez ulergaitza da sindikatu horren jarrera. Izan ere, eskakizun hori ohiko baldintza orokorra izan da Lan Eskaintza Publiko bateratuarekin bat egin duten toki administrazio guztietan, eta herritar guztien hizkuntza eskubideak ez errespetatzera bultzatzen duten kanpainen baitan baino ezin da ulertu.



Greba mugagabea Vulcanizados Zuloagan hitzarmen propio baten alde

Vulcanizados Zuloaga Zaratamon (Bizkaia) kokatua dagoen enpresa bat da. Automobilgintzaren sektorean diharduen enpresa bat da, baina Kimikako Estatuko Hitzarmena aplikatzen. Beraz, langile gehienek oso soldata txikiak dituzte; horietako askok 1.000 euro baino ez dituzte kobratzen hilean. Prekarietate hori Estatuko Hitzarmenaren ondorioa da. Gainera, sektoreko patronalak eta UGT eta CCOO sindikatuek hitzarmena sinatu berri dute Madrilan.

Euren egoeraz nazkatutik, antolatzea eta borrokatzea erabaki dute. Horregatik, 2021eko ekainaren 28tik greba mugagabean daude. Langileen helburua bizi duten prekaritateari amaiera emango dion lehen enpresa-hitzarmena lortzea da.

Langileek salatzen dutenez orain arte enpresak ez du erakutsi gatazka konpontzeko inolako borondaterik. Orain arte egin duen gauza bakarra greba oztopatzea izan da, eskubide hori erabiltzen ari diren langileak ordezkatuz.

El anteproyecto de presupuestos de Navarra de 2022 aumenta el gasto en deuda y lo disminuye en salud

El Gobierno de Navarra presentó el 2 de noviembre el Anteproyecto de Presupuestos de Navarra de 2022. Iñaki Zabaleta, miembro del Gabinete de Estudios en Navarra, califica de decepcionante que el Gobierno ni siquiera disimule el nulo interés que tiene en escuchar, y mucho menos en garantizar una participación social y sindical amplia en la política presupuestaria y fiscal. Además de las formas, también el fondo de los presupuestos.

"La política presupuestaria y la política fiscal reflejan los intereses que el Gobierno defiende más allá de la propaganda que haga, aquí es donde se ve para quién se gobierna. Elaborar el presupuesto sobre el déficit sin prever ninguna reforma fiscal que realmente aumente la recaudación supone mantener el privilegio fiscal a las empresas a costa de los recortes que vendrán".

Zabaleta destaca que "el presupuesto se cuadra gracias al déficit, es decir, aumentando la deuda. Si este aumento de la deuda pública no se acompaña de una reforma fiscal que aumente la recaudación, la haga más progresiva y sobre todo se haga aumentando la presión fiscal a las empresas y a las rentas empresariales y del capital, volverán los recortes. Aumentar la recaudación está en manos del Gobierno de Navarra, sólo hace falta voluntad política para ello".



Parodia sobre la reforma de pensiones en la manifestación del 24 de octubre en Iruñea

75 URTE ETA LANEAN

Erromako Inperioan 25 urtez baina gehiago inperioko egitura militarrean aritzen ziren pertsonen lur sail bat eta diru kopuru bat ematen zitzairen, 12 urteko ordainketaren baliokidea dirutan. Erretiroaren eta pentsioen jatorriari buruz jakiteko, beraz, makina bat mende egin

behar da atzera denboran. Baita gai honen inguruko lehen gatazkak ezagutzeko. Izan ere, zerbitzuan 25 urte bete aurretik soldadu asko hiltzen ziren arren, une batzuetan Erromatar Inperioak arazoak izan zituen soldaduen erretiroak ordaintzeko. Askotan, gerra amaitu ondoren gertatzen zen hori, soldadu

askok erretiratzeko erabiltzen zuten unea baitzen. Erromatarren garaitik eratorritako eskubidea da, beraz, erretiroa.

Erroman bezala, gurean ere langileek erretiroa hartzen dute legeak ezarritako epeak ahalbidetzen duenean. Baina, orduan bezala, gai korapilatsua da. Izan ere, agintariak gero eta zailtasun gehiago jartzen dituzte jubilatzen ahal izateko. Erreformaz erreforma, erretiroa hartzeko adina atzeratzen eta jaso beharreko dirua gutxitzen joan dira.

Madrilen eztabaidatzen ari diren pentsioen erreforma bide beretik doa. Horregatik Hego Euskal Herriko pentsionistek berriz ere kalera ateratzea erabaki dute. Azaroaren 13rako deitutako manifestazioak horren lekuko dira. Izan ere, bide honetatik jarraitzen badugu, aurki 75 urteko lagunak ikusiko ditugu errepideak konpontzen, ospitalean erizain lanak egiten edo eskolan klaseak ematen.

PS. Ez da txantxa, Gizarte Segurantzaren ministro José Luis Escrivak berak iradoki du kultura aldaketa bat behar dela lagun gehiagok 75 urte bete arte lan egin dezaten.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129