

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Maiatza-Ekaina 2023 Mayo-Junio | Nº 249 Zenb.



Gurea da garaipena!

ELAk azken urtean lortutako garaipen sindikalak izan zituen hizpide Maiatzaren Lehenean



>>> Aktibatu Lortu Zaindu

#ErresidentziakBorrokan

Publikazioa eta ekarpenak
Berdintzaun planak
Sustentuzioa desde el primer día
Kontziliazioa
Contratos a jornada completa
Emplegu egonkortasuna
Més personal



“Grebek herri hobeia eta justuagoa egiten dute”

> Gorka Quevedo / Ander Egiluz Beramendi

ELAk deituta milaka eta milaka lagun atera ziren kalera Maiatzaren Lehenean. Sindikatuak azken urteetan lortutako hamaika garaipen sindikalak izan zituen gogoan. Argi dago gurean ELA dela patronalarekin eta Gobernuarekin konfrontatzeko gaitasuna duen sindikatu bakarra; horregatik sinatzen ditu ELAk akordio hobeak

ELAk deituta milaka eta milaka lagun kalera atera ziren Maiatzaren Lehenean Bilbon eta Iruñean sindikatuak gizarte justuago batekin duen konpromisoa berresteko. Covid-19ak eragindako pandemiaren urte latzak atzean utzita, Maiatzaren Lehena aldarrikapen eguna izateaz gain festa eguna ere izan zen berriz ere. Izan ere, 2019. urteaz geroztik lehenengoz Bilbon eta Iruñean egin ziren manifestazioen ostean elkartu, bazkaldu, dantzatu eta elkarrekin festa giroan ospatzeko aukera izan zuten ELAko militanteek



Labrit pilotalekuan eta Bilbao Arena kiroldegian egin ziren jaialdietan.

Soldatak eta pentsioak izan ziren 2023ko Maiatzaren Leheneko ardatzak. Azken urtean langile klasearen egoera nabarmen okertu da oinarrikoak diren bi alorretan: elikagaiak eta hipotekak. Inflazioa alor askotan nabari da, baina, batez ere, elikagaietan: langileek %15 gehiago ordaintzen dute oinarriko elikagaiengatik. Etxebizitzara bideratzen den dirua ere gero eta handiagoa da; langile batek batez beste 3.600 euro gehiago ordaintzen du urtean hipotekengatik.

Grebaren garrantzia

Egoera hau iraultzeko sindikatua soldaten eta pentsioen aldeko borrokan murgilduta dago. Eta, horretarako, ez dago borrokatu baino beste biderik. Hala nabarmendu zuen Bilboko Maiatzaren Leheneko hitzaldian **Mitxel Lakuntza** idazkari nagusiak. "Hitzarmen onak ez dira zerutik erortzen. Lan eta bizi baldintzen hobekuntzak zerikusi zuzena du antolatze eta konfrontatzeko gaitasunarekin; hori da sindikatuaren eginkizun nagusia".

"Los buenos convenios vienen de la capacidad de confrontar con patronales y Gobiernos. Por eso ELA logra mejores acuerdos"

Eta, nola ez, soldaten aldeko borrokan greba ezinbesteko elementu bat da. "ELA, herri honetako sindikatu nagusia den heinean, harro dago Euskal Herria greba egiten buru delako. Lotura zuzena dago greba eta lorpenen artean. Berez, greba egiteko gai izateak patronalaren jarrera baldintzatzen du. Soilik konfrontazio eredu sindikaletik egin dakiogre aurre pobretze testuinguruari. Elkarrizketa soziala, sindikalismoaren instituzionalizazioa edo moderazioak bide antzuak dira: mahai horiek hutsik daude eta patronala eta



MEJORES SALARIOS, PENSIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS

El Primero de Mayo estuvo marcado por un contexto en el que está aumentando la pobreza por la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, por la subida de los precios de los alimentos básicos y por los tipos de interés. Por ello, **Imanol Pascual**, coordinador de ELA en Navarra, quiso denunciar las políticas del Gobierno de Navarra en su intervención del Primero de Mayo en Iruña.

Las instituciones han decidido seguir aplicando políticas neoliberales que propician esta situación. Entre esas instituciones se encuentra el Gobierno de Navarra, que ha terminado con un superávit de 285 millones de euros en el 2022. Esto es, ha dejado de gastar 285 millones de euros pese a las necesidades sociales que hay sin cubrir. Además, se niega a hacer una reforma fiscal para que paguen más las rentas altas y de capital.

En este contexto, Pascual dejó claro cuál debería ser la aportación de ELA para lograr una sociedad más justa. "Estamos en lucha para lograr mejores salarios, pensiones y servicios públicos. Y para eso nos dedicamos a organizar a los trabajadores y trabajadoras. Los logros sindicales no van a venir desde el diálogo social, sino desde la capacidad de confrontación, y para eso es fundamental la Caja de Resistencia y la independencia respecto de los partidos políticos".

gubernuen kontrolpean daude. Grebek herrialde hobea egiten dute: Lan eta bizi baldintza hobea dituen herrialde bat herrialde justuagoa da".

ELAk berriki argitaratu duen urtekariak agerian uzten du grebaren garrantzia. "Bertan 2022an lortutako hamarnaka garaipen jasotzen dira. Eta 2023an ere bide onetik goaz. Akordio bikainak lortu

ditugu Gipuzkoako ehungintza edo ostalaritza bezalako sektoreetan; azpikontrata publiko eta pribatuetan soldata arrakala desagerrarazten edo mugatzen duten akordioak lortu ditugu; Novaltia edo Vulcanizados Zuloaga bezalako enpresetan akordioak lortu dira greba luzeen ostean... Ados, grebaren bidea ez da erraza, baina beharrezkoa da, greben bidez hamaika fruitu lortzen dira". ■



En la lucha, para ganar

Resumen de la intervención de Mitzel Lakuntza en el Primero de Mayo

Borrokan, irabazteko. En la lucha, para ganar. Es el lema que hemos elegido para el 1º de Mayo. Porque la lucha y los logros, las victorias, van de la mano. Estamos en un sinfín de luchas y hemos tenido muchas victorias.

¿A qué realidad tenemos que hacer frente?

La clase trabajadora está pagando un 15% más por los alimentos básicos, y una media de 3.600 euros más al año por su hipoteca; a su vez, la banca, el oligopolio energético y las grandes distribuidoras alimentarias están acumulando beneficios históricos. Hay que tener cara, señor Galán, para criticar los impuestos sobre los beneficios excesivos a las energéticas y a la banca el mismo día que dicen que en los 3 primeros meses de 2023 los beneficios de Iberdrola suben un 40%. Su avaricia no tiene límites.

¿Qué pasa con los gobiernos de Gasteiz e Iruña?

¿Quién recuerda una sola medida mínimamente seria para hacer frente a la situación que vivimos? Los gobiernos de Chivite y Urkullu están supeditados a los intereses de los poderes económicos. Han decidido no molestarles, no adoptar medidas eficaces frente a la carestía de la vida, la vivienda o al deterioro de los servicios públicos.

- El Gobierno de Chivite y el de Urkullu han decidido terminar 2022 sin llegar siquiera a tener el déficit que se autoimpusieron. Pues bien, han decidido no gastar 1.000 millones de euros en 2022.
- Hay un problema con la vivienda, que afecta particularmente a las personas jóvenes. Sin embargo hay más de 80.000 viviendas vacías en Hego Euskal Herria. Solo el 2,6% del parque de vivienda es de alquiler social en la CAPV; estamos a la cola de Europa. La ley que se nos ha

anunciado no va a solucionar el problema. Es un paso, sí, pero muy insuficiente. La vivienda va a seguir siendo un negocio y no un derecho. No hay un problema de invasión competencial; el problema es que para partidos como el PNV incluso lo poco que se hace es un problema.

- Urkullu no habla de los principales problemas de la gente: Osakidetza o el incremento de los precios. No le gusta que el transporte público sea más barato o gratuito; no le gusta que se le permita tomar medidas sobre la vivienda... ¿Qué es lo que lo único que le quita el sueño? El TAV, que es un derroche de dinero público para beneficio de ciertas constructoras, sin utilidad social, económica ni medioambiental. Hay dinero para el TAV, pero no para Osakidetza o vivienda social.



- Ahora, en campaña, nos anuncian un acuerdo dentro del Gobierno Vasco sobre fiscalidad para después de las elecciones. Van a unas elecciones pero ni siquiera dicen qué quieren hacer. Ya os imaginaréis cómo será la primera reunión entre PNV y PSE para hablar de la reforma fiscal. Así funcionan las alianzas políticas, porque en el fondo se trata de eso; de defender los intereses del mundo económico y empresarial.
- 7%. Esa es la media que pagan en impuestos las grandes empresas por sus beneficios en la CAPV. La recaudación del impuesto de sociedades se ha reducido a la mitad. Faltan recursos en Osakidetza, educación, vivienda... Hay que mirar ahí, en toda esa parte de los beneficios que cada vez más se queda en las empresas.

¿Dónde está la izquierda?

En nuestra opinión, más pendiente de buscar consensos que de confrontar y cuestionar las políticas actuales. ELA echa en falta a la izquierda. ELA echa en falta la defensa de un modelo social alternativo. Nos preocupa que se apueste por la moderación institucional, por subrayar los consensos, como si no hubiese diferencia entre la izquierda y la derecha. A ELA le preocupa que la izquierda se vaya pareciendo cada vez más a la derecha. Es lo que está pasando en los presupuestos, en la fiscalidad, en el Pacto Educativo... La izquierda tiene dos opciones: aceptar moverse en los limitados márgenes en los que hoy se mueve la política institucional, o defender un programa de cambio, una alternativa por otro modelo de sociedad sin limitarse únicamente a la acción institucional. Para llevar a cabo la segunda opción la izquierda debería buscar el trabajo conjunto con los movimientos sociales y apoyar el sindicalismo combativo. Esta hipótesis hoy ha sido descartada.

La huelga para mejorar las condiciones laborales

Frente a ello, ¿qué hace ELA? Organizar en cada centro de trabajo y en los sectores a la clase trabajadora para que tenga poder, capacidad de confrontar. Confrontar significa tener la capacidad de hacer huelga si es necesario. ELA es capaz de ello, y las patronales y los Gobiernos lo saben; esa capacidad condiciona también las mesas de negociación.

Esa opción de confrontar es la que trae buenos convenios, con aumento de salarios y mejores condiciones de vida y trabajo. Ante esa inacción política, la lucha sindical, la huelga está siendo la vía más efectiva para luchar contra el empobrecimiento.

¿Cómo siendo el 6% de la población del Estado se hacen en Euskal Herria el 56% de las huelgas? La clave está en ELA. Porque la huelga está en el centro de la estrategia del sindicato, porque es el sindicato mayoritario y porque tiene herramientas como la caja de resistencia.

Más huelgas, mejores logros

ELA está orgullosa de que Euskal Herria esté a la cabeza del número de huelgas, porque hay un vínculo directo entre las huelgas y los logros obtenidos. Y claro, ya vienen algunos a manipular y a decir que ELA busca la huelga por la huelga... Pues no: ELA está orgullosa porque la huelga es el instrumento más eficaz, el que explica muchísimos de los logros obtenidos en sectores y empresas.

No se entienden los logros sin esa capacidad para confrontar. Los convenios que firma ELA tienen mayores subidas salariales que los acuerdos entre la patronal y el resto de sindicatos. En los territorios del Estado, donde no está ELA, las subidas salariales no llegan a la mitad de las que se consiguen aquí.

ELA es el sindicato que más huelgas hace; por eso es el sindicato que

más y mejores convenios firma, más de 300 cada año entre sectores y empresas. Y podrían ser más y mejores si la unidad de acción ELA y LAB funcionase. ¿Qué unidad de acción prefiere la patronal? ¿La alianza de ELA y LAB o la alianza entre LAB, UGT y CCOO? Evidentemente, la segunda. La patronal busca el acuerdo más barato, y ya sabe dónde lo tiene.

La huelga no es algo obsoleto, de otra época, tal como repiten determinadas voces; por el contrario, es un instrumento de plena actualidad. De hecho, en Europa hay una oleada de huelgas: los sindicatos del Estado francés, Portugal, Alemania y Reino Unido se están movilizándolo por los salarios y pensiones. Solo desde un modelo sindical de confrontación se puede hacer frente a este contexto de empobrecimiento.

Las huelgas conforman un país mejor

ELA ha conseguido buenos acuerdos en las últimas semanas. Muchos de ellos en sectores feminizados: Comercio Textil de Gipuzkoa, Hostelería en Gipuzkoa, e importantes logros para terminar con la brecha salarial en las subcontratas de la limpieza en Ayuntamientos y empresas: Gorliz, Elorrio, Hondarribia, Irun, Irizar, Plaza Bizkaia... Y otros que están en camino; porque estamos en huelga en Residencias de Bizkaia, Araba, Nafarroa... Sectores relacionados con los cuidados, donde peleamos para que cuenten con un reconocimiento político que hoy se les niega.

Hay políticos en este país que han llegado a decir que las huelgas se hacen contra el país, que dan mala reputación. Todo lo contrario: las huelgas conforman un país mejor, porque un país que goza de mejores condiciones de trabajo y vida es un país más justo, con mejores vidas. Para eso trabaja ELA: en la lucha, para ganar. ■

“Greba asko egiten ditugulako dira posible grebarik gabeko akordioak”

Pello Igeregi, Negoziazio Kolektiboko arduraduna

ELA da Euskal Herrian hitzarmen eta akordio gehien lortzen dituen sindikatua. Urtean 300 baino gehiago.

Akordioetara iristen ez garen mitoa eraikia da guri buruz eta datuek hori gezurra dela erakusten dute. Kontua da exigenteak garela, ez dugula edozer gauza sinatzen. Iaz akordio gehien guk itxi genituen, baina greba gehien ere guk deitu genituen.

Datua koherentea da gure ekintza sindikalarekin. Gu enpresetan gaude, ez gara konformatzen ematen digutenarekin, langileak mobilizatzen ditugu eta akordio kopurua horren ondorio da.

Garaipenen urtekaria kaleratu berri dugu. Zergatik da garrantzitsua ospatzea?

Hasteko, borrokan egon direnek lortu dutenari meritua ematen diolako eta identitatea eraikitzeke balio duelako. Baina baita ere beste batzuei perspektiba ematen dielako. Ikusten delako borroka eta antolakuntzaren bitartez posiblea dela lan baldintzak hobetzea. Norberarentzat da garrantzitsua ospatzea, baina beste langileei borroka merezi duela erakusteko ere bada.

Datu deigarria agertzen da urtekarian: EAEko Lan Eremuan izapidetzen diren kasuen %37 ELArenak dira. Batezbeste, 9.250 espediente kudeatzen dituzte sindikatuko abokatuek urtean.

Legedia ez dago langileentzat diseinatuta, enpresen interesak



bermatzeko dago. Hori esanda, guk Zerbitzu Juridikoak ditugu borroka sindikala egiteko, jakinda inposatu diguten esparrua dela. Iaz oso lan garrantzitsua egin zuten Zerbitzu Juridikoek greba eskubidea bermatzeko, enpresek baliabideak dituztelako greba eskubidea mugatzeko eta Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak ez dutelako ezer egiten.

Negoziazioak prestatzerakoan, epaitegietan amaitu daitezkeela izan behar da buruan?

Estrategia juridikoa negoziaketaren parte da, ezinbestean. Baina argi daukagu epaitegietatik ihes egin behar dugula, ahal den neurrian. Adibidez, hitzarmen batean hobekuntzak lortzera goazenean, guk ez dugu buruan epaitegietan

irabaztea. Baina erregulazio espediente bat sartzen denean, epaitegietan bukatzen da. Askotan ere gertatzen da epaitegietan zerbait lortzen dugula eta hori negoziazio kolektiboa aktibatzeke erabili daitezkeela.

Azken urtean, nabaria izan da mediazioen aldeko Eusko Jaurlaritzaren jarrera. Zer iritzi daukazu horien inguruan?

Eusko Jaurlaritzak mediazio guztietan enpresen alde egin du. Ez dira inpartzialak. Helburu bakarra gatazkarekin amaitzea dute, amaiera langileen kontrolpetik kanpo kokatuta, gainera. Langileei perspektiba kentzen diete, borroka balio ez duela ematen duelako eta konponbidea beste nonbait jartzen duelako. Patronalak guri dagokiguna



ez digu ematen ez duelako nahi, ez injustua delako.

Enpresek hitzarmenak ez aplikatzeko mekanismoak dituzte eta hitzarmenen ultraaktibitatea mugatzearen alde egin du Madrilak azken hamarkadan ere bai. Zein da gaur egun negoziazio kolektiboaren egoera eta balioa?

Negoiazio kolektiboa langileen antolakuntza da, enpresariak eman nahi ez dietena lortzeko. Horregatik ari da patronala negoziaketa blokeatu nahian modu orokortu batean. Nik ez dakit negoziazio kolektiboa osasuntsu edo gaixo dagoen, baina gu osasuntsu gaudela badakit. Legearen helburua *status quo*-a mantentzea denez, negoziazio kolektiboa beti joango da legearen kontra. Eta legeetan hobekuntzak borroka sindikalaren ondorioz heltzen dira, ez alderantziz.

Hiru urte pasatxo eta gero, akordio on batekin amaitu zen martxoa amaieran Novaltiako greba. Zer irakurketa egiten duzu?

Gogorra da ordaintzen dizunari esatea inposatu nahi dizkizun baldintzak ez dituzula onartzen. Eta langileei esaten badiegu ia 1.500 greba egun egin beharko dituztela lan baldintzak hobetzeko, mobilizaziorik ez dugu lortuko. Baina Novaltian egin dutelako, leku askotan greba egun bat bera ere ez dute egin behar izango. Greba asko egiten ditugulako dira posible grebarik gabeko akordioak. Greba ez da sekundarioa. Grebarako aukera beti dago mahai gainean. Pedagogia asko egin du Novaltiako grebak enpresarien artean.

Iaz beste mobilizazio aurreikusten dituzu aurten?

Urtea ez dakit nola bukatuko den, baina aurten lortzen duguna iazko grebei esker ere izango dela badakit. 2020an greba kopurua jaitsi egin zen, pandemiagatik. Baina 2019an egindako greba guztiek ere eragina izan zuten. Grebarik gabe akordioetara iristea posiblea da greba aukera mahai gainean dagoelako. ■

BORROKAN, IRABAZTEKO

UNA VICTORIA CADA 4 DÍAS



Olinpiar Jokoen aro modernoaren sortzailatzat hartzen da Pierre de Coubertin frantziarra. Hark esan zuen kirolean garrantzitsuena ez dela irabaztea, parte hartzea baizik, bizitzan garrantzitsuena ez baita arrakasta, hura lortzeko egiten den ahalegina baizik. Kirolerako balio duen lelo ezagun horrek ez du balio, ordea, langile klasearen eskubideen aldeko borrokan. Esparru sindikalean ezinbestekoa da saiatzea, argi dago, baina horrekin ez da nahikoa, irabazi ere egin behar da. Geroz eta garaipen gehiago, eta geroz eta handiagoak, orduan eta hobeak izango dira langileon lan eta bizi baldintzak.

ELA horretan dabil buru-belarri, irabazteko ahaleginean. Eta sarritan, saiatu arren, ez du lortzen. Arerioaren indarra ez da gutxietsi behar. Baina, sarri askotan, sindikatuak irabazi egiten du. Berriki, ELAk 2022an lortutako garaipen horiek guztiak bildu ditu afiliatu guztien artean banatu duen aldizkari berezi batean. 86 dira guztira aldizkarian jorratzen diren garaipenak. Motzean; iragan urtean ELAk garaipen sindikal bat lortu zuen ia lau egunean behin.

Dagoeneko Euskal Herriko 105.000 etxe baino gehiagotan dago *Borrokan, irabazteko. Una victoria cada 4 días* agerkaria. Datozen urteetan ere izango dugu zer ospatu. Eta zer kontatu. Izan ere, 2023. urtea hasi zenetik asko dira ELAk lortu dituen garaipen sindikalak, enpresa zein sektore ezberdinetan, arlo pribatuan zein publikoan.



| Lau egunean behin lortzen du ELAk garaipen bat. Zer balorazio egiten duzu?

Egiten dugun lanaren isla da hori. Borroka sindikala eta juridikoa ondo uztartuta askoz ere eraginkorragoak gara sindikatu bezala, eta hor daude emaitzak. Gaur egungo mundu laboral prekarizatu honetan zerbitzu juridikoak funtsezko tresna bat dira. Horregatik, ezinbestekoa da Zerbitzu Juridiko eraginkorra izatea, langileen lan-eskubideen defentsan erreferentzia dena.

| Lan erreformek areagotu egin dute egoera hori?

Lan harremanen eremua asko aldatu da, eta erreforma guztiak zentzu berdinean doaz, gure eskubideak degradatu eta enpresek duten alde bakarrek boterea handitzera. Azken erreformak ez du hori aldatu. Hala ere, enpresek ezin dute inpunitate osoz jardun eta ezin dute saihestu beraien erabakien kontrol judiziala. Gure talde juridikoa prekaritatearen aurkako borroka judizialean ari da egunero, lan erreformek uzten dizkiguten zirrikituak aprobetxatuta ehunka erreklamazio jartzen dira, indibidualak zein kolektiboak, mota guztietako lan eskubideen urraketek aurre egiteko.

| Langilearen eta nagusiaren arteko harreman desorekatua konpentsatzeko asmoz sortu zen lan-zuzenbidea, printzipioz.

Egoera ahulago batean dagoen langilea babesteko sortu zen, bai. Baina, erreformaz erreforma, izan zezakeen rol orekatzailea birrintzen joan da eta, horrek, judizializatzea eraman gaitu. Kaleratze kolektiboak daudenean edo greba bat dagoenean, adibidez, lan judizial handia dago atzetik.

| Aldi baterako erregulazioak ugaritu egin dira azken boladan. Eragina izan du horrek zerbitzu juridikoen lanean?

Kaleratze kolektiboengatik lehen ez ginen ia epaitegietara joaten, alde aurreko administrazio-baimena zegoelako. Baina hori 2012ean aldatu zen eta, gaur egun, ez da beharrezkoa



“Borroka sindikala eta juridikoa uztartuz, are eraginkorragoak gara”

Amaia Aierbe, Zerbitzu Juridikoetako arduraduna

onarpen hori. Eta horrek ireki du bide judiziala. Horregatik areagotu dira azken urteotan kaleratze kolektiboen kontrako demandak arlo judizialean.

| Grebak aipatu dituzu ere, ELAren ekintza sindikalean erreminta funtsezkoa. Zer lan egiten dute Zerbitzu Juridikoek hor?

la hasieratik egiten dugu lan grebetan. Greba deialdia ondo dagoen ikusteko, zerbitzu minimoak gehiegizkoak direnean horren kontra joateko, greba aurrera doan neurrian ematen diren urraketak salatze eta kalte ordainak eskatzeko gero... Enpresak saiatzen dira greba

eskubideak urratzen, langileak ordezkatzu edo zigorrak ezartzen greban dauden langileei. Gure gatazka guztien atzetik lan juridiko handia dago.

| Genero-Ekitaterako Plan Estrategikoa da ELAk sindikatu feministagoa izateko duen gidaliburua. Zelan jorratu duzue hori Zerbitzu Juridikoetan?

Emakumeen aurkako diskriminazioa beti egon da eta egunero ehunka emakume artatzen ditugu, baina gaiak genero perspektiba batetik hasi gara lantzen. Uste dugu analisi juridikoa genero perspektibatik ere



egin daitekeela, eta epaitegietan, poliki-poliki eta borroka handiarekin, ari da txertatzen. Gure helburu estrategikoa prezedente inobatzaileak sortzea da.

“En un mundo laboral tan precarizado como este los Servicios Jurídicos son una herramienta imprescindible”

| Zer esan nahi duzu horrekin?

Ikuspegi berri batetik kasuak irabazita prezedente inobatzaileak lortuko ditugu. Soldata arrakalaren bueltan, lan berdinatik soldata berdina eskatzea gauza bat da, baina oso garrantzitsua da ere lanbideak nola baloratzen diren, *balio bereko lana* kontzeptutik abiatu behar gara. Karrera profesionala ere judizialki borrokatzeko elementu bat izan daiteke. Hasi gara horren bueltan kasuak irabazten, Gasteizeko komisaldegian, adibidez, eta Gipuzkoako Ogasunean. Formalki, administrazioak ez du diskriminatzen, baina bi kasu horietan diskriminazioak eman dira, promozioetan oztopoak jarrita eta lanpostuen zerrendatik botata, emakumeak izateagatik eta haurdun egoteagatik. Lan osasuna ere indartu behar den eremu bat da, lan feminizatuetan gaixotasun profesionalen aitortzarekin edota arrisku psikosozial eta sexu jazarpen gaitan bereziki sakontzen.

| Epaitegietan genero perspektiba txertatzea zaila diozu. Badago baikortasunerako arrazoirik?

Bide bat zabaltzen ari da, hori ona da. Europatik ere heldu dira genero ikuspegia aplikatu duten sententzia batzuk. Adibidez, Estatu espainiarraren kontratu partzialetako kotizazio kalkuluetan emakumeak galtzen irteten direla esan dute, lan kontratu partzialak sektore feminizatuetan ematen direlako neurri handiago batean, eta horrek prekarietatea dakar, bai lanean zaudenean eta bai jubilazioan ere. Hor genero ikuspegia dago. Epaille batzuk hasi dira aplikatzen perspektiba hori, baina oraindik gutxi dira. Hori sustatu behar dugu eta horretan gaude. ■

BIDELAGUN FUNDAZIOA UNA HERRAMIENTA PARA LA VICTORIA

En solo un año, Bidelagun, la fundación de ELA especializada en salud laboral, se ha convertido en un referente en su ámbito. **David Pena** y **Ainhoa Ordorika** gestionan, en estos momentos, 250 expedientes, con la ayuda de **Itxaso Imatz** y bajo la dirección de **Amaia Aierbe**. Han impartido cursos sobre la Covid persistente y el amianto, han conseguido victorias en casos de riesgos psicosociales por medio de innovadoras vías jurídicas y han elaborado investigaciones sobre salud laboral. “Ha sido un primer año muy positivo, pero aún queda muchísimo trabajo de prevención por hacer”, en palabras de Aierbe.

El equipo es consciente de que las empresas no prestarán atención a la salud laboral mientras no les salga caro incumplir las medidas preventivas; por eso han empezado a pedir indemnizaciones. “Si la empresa es conocedora de los riesgos, debe tomar medidas y, si no lo hace, se convierte en responsable”, recuerda Aierbe.

La lucha por las indemnizaciones en los casos de amianto no es nueva, pero Bidelagun ha conseguido varias victorias importantes dando visibilidad a la Fundación. Lo mismo ha ocurrido con casos de accidentes laborales y en temas de riesgos psicosociales, un ámbito del que, subraya Aierbe, “solo vemos la punta del iceberg”. Una carga de trabajo excesiva, una mala organización de las tareas por parte de la dirección, *mobbing*, conductas inapropiadas, acoso... Este tipo de riesgos puede darse de formas distintas y, gracias a la formación, las plantillas son cada vez más conscientes de ello.

Bidelagun gestiona unos diez casos de acoso sexual al año. “Las mujeres ya no aceptan muchas situaciones que antes estaban normalizadas y, en los juzgados, también han empezado a tratar esos temas como contingencias profesionales”. Y eso es importante, porque eso conlleva indemnizaciones, y solo así empezarán las empresas a tomarse la salud laboral en serio.

***Si crees que tu salud está empeorando por el trabajo, acércate a ELA. Te informaremos y te ayudaremos en el proceso.**



David Pena y Ainhoa Ordorika, abogados de Bidelagun Fundazioa. Falta Itxaso Imatz, trabajadora de Administración.

> Ander Egiluz Beramendi

NOVALTIA (ZAMUDIO): EL IMPOSIBLE VENCIDO

La plantilla de Novaltia y ELA han llegado a un acuerdo histórico con la dirección de la empresa para poner fin a una huelga de 1.345 días. Subidas salariales del 26% y una indemnización de 9.450 euros evidencian que “a veces, lo imposible se consigue”, en palabras de **Mikel Etxebarria**, uno de los responsables de Industria eta Eraikuntza.

Que haya sido la huelga más larga de Europa no es lo más importante, sino que pone en perspectiva la ardua lucha de las y los trabajadores de Novaltia. Tras las constantes negativas de la dirección de esta cooperativa de distribución de productos farmacéuticos de mejorar las condiciones de la plantilla y eliminar las discriminaciones que padecía el colectivo más precario, en julio de 2019, veinte personas comenzaron una huelga indefinida.

Nadie esperaba una lucha tan dilatada, pero las reiteradas vulneraciones del derecho a huelga por parte de la empresa y su falta de interés para negociar empeoraron la situación. Para prueba un botón: los juzgados han condenado a Novaltia hasta en diez ocasiones durante estos tres años y ocho meses. Algo que también ha dejado en evidencia la “pobre actuación” de Inspección de Trabajo, en opinión de Etxebarria. “No ha hecho nada para mejorar la situación”, indica.

Primer acuerdo colectivo

El acuerdo de fin de huelga firmado es el primero que ha alcanzado el sindicato con la empresa y también recoge medidas para garantizar su aplicación y el empleo. Hay que recordar que la reforma laboral de Rajoy posibilita que las empresas incumplan los acuerdos de manera unilateral. A ese respecto, la inclusión de un artículo que garantiza la aplicación de lo firmado ha sido



La plantilla de Novaltia fue homenajeada el Primero de Mayo en Bilbao

Siguen las victorias

El anuario que recogerá las victorias sindicales de 2023 va cogiendo forma. Novaltia, ITS, Gertek o Vicarli Handing son algunos de los ejemplos de por qué ELA es la mejor garantía para mejorar las condiciones laborales

gracias a la ayuda de los servicios jurídicos.

La plantilla y el sindicato están “muy contentos con lo logrado”, según Etxebarria. Tras tres años y ocho meses, todas las personas que quieran volver a Novaltia lo

harán. Solo tres han decidido dejar la empresa con incentivos. La indemnización de 9.450 euros para cada participante de la huelga y la simbólica cantidad de 1.345 euros (uno por cada día de huelga) que Novaltia deberá pagar a ELA son “un reconocimiento de que la lucha se ha



Handling es “digno” y sobre todo “notablemente mejor” que el que ha regulado hasta ahora la actividad de la plantilla, en palabras de **Irati Bañuelos**, responsable de la permanente de Industria eta Eraikuntza. Con el 95% de votos a favor, las y los trabajadores han apoyado un preacuerdo que garantiza el IPC y mejora sustancialmente las condiciones laborales después de nueve días de huelga.

Aproximadamente 130 personas trabajan en la actualidad, de manera directa, en Vicarli Handling, ofreciendo servicios en centros de Navarra como Acciona-Nordex, Gamesa, Viscofan, Liebherr, Solidus San Andres, Timac Agro o Caja Rural. La plantilla contó, en su día, con un acuerdo de empresa que la dirección dejó caducar para mover el ámbito de diálogo al sector de transporte de mercancías. Un sector, en palabras de Bañuelos, “desfasado, con unas tablas muy anticuadas y, por ejemplo, sin derecho a subrogación”.

Cinco despidos

Al no contar con derecho a subrogación y haber un número importante de empleadas y empleados provenientes de ETTs, si el contrato entre empresa y cliente expiraba, gran parte de la plantilla se iba a la calle. Así, cuando el cliente Solidus Videcart se enteró de la huelga que había comenzado la plantilla de Vicarli Handling, terminó su contrato y la empresa de logística echó a los cinco trabajadores en huelga que no contaban con derecho de subrogación. “La empresa ha jugado con el miedo”, indica **Dani Narváez**, también miembro de Industria eta Eraikuntza. Pero como parte del preacuerdo, los cinco han sido readmitidos. No obstante, tal y como recuerda Bañuelos, ELA ha interpuesto varias demandas tras algunas actuaciones de la dirección.

Además del incremento salarial lineal del 20% —algo que ELA seguirá trabajando por mejorar, ya que considera injustas las distintas escalas salariales—, la mejora en los complementos es lo que más

alargado por culpa de la empresa”, ha indicado.

Solidaridad sindical

En palabras de Etxebarria, los dos factores por los que se ha conseguido la victoria han sido el apoyo de los y las compañeras del sindicato y el tesón de la plantilla en huelga. “Sin la caja de resistencia no habríamos podido y tampoco si la plantilla no hubiese estado todos los días en la calle, en concentraciones, protestas, en los centros de trabajo, en Bilbao... La conjunción de esos dos factores ha sido esencial”.

La lucha de la plantilla en huelga ha sido “excepcional”, apunta Etxebarria. Quien también cree que esta huelga deja claro que “luchar merece la pena”. “Para conseguir cambios hay que luchar”, concluye. ▶

NUEVO PREACUERDO DE EMPRESA EN VICARLI HANDLING (UHARTE ARAKIL)

La plantilla de logística ha conseguido dejar atrás el paupérrimo acuerdo sectorial tras un pulso de meses con la dirección y nueve días convulsos de movilizaciones. El preacuerdo tendrá vigencia hasta 2026 y contempla incrementos salariales lineales de un 20%, mejoras importantes en los complementos y la readmisión de las cinco personas despedidas durante la huelga. ELA, el sindicato con más representantes en la compañía, se alegra por lo conseguido y asegura que seguirá trabajando para mejorar las condiciones laborales.

El preacuerdo conseguido en la empresa de logística Vicarli

ha celebrado la plantilla. Bañuelos recuerda que el convenio anterior no incluía ningún complemento destacable, “y para ELA es importante no centrarse solo en el sueldo, porque los perfiles de los y las trabajadoras son distintos. El tema de las licencias es muy importante”.

Lo más destacable

Destacan entre los complementos y las licencias el derecho a acompañamiento al médico especialista de menores de catorce años y a familiares dependientes. También, la equiparación de matrimonio y parejas de hecho en alguna licencia, y la posibilidad de acumular los permisos de lactancia. En lo referente a las bajas, han logrado complementar hasta el 100% del salario fijo en caso de accidentes laborales y hasta el 95% en caso de enfermedad común. “Se ha mejorado la situación, apunta Narváez, pero seguiremos trabajando, hay espacios de mejora”. ▶

ITS ETA GERTEK: GARAIPENA GIPUZKOAKO ERREPIDEETAN

Greban 363 egun eman ostean, ITS eta Gertek-eko langileek lortu dute sektoreko gainontzeko enpresen baldintza antzekoak izatea, soldatak %22 baino gehiago igota. Gertek-eko langile guztiak subrogatzea lortu dute ere. Bidegik eta Gipuzkoako Foru Aldundiak oso lan baldintza eskasak eskaintzen dituzten azpikontraten amarauna baimendu dute, eta hori desegiten ari da lanean ELA.

Urte latza izan da greban egon diren ITS eta Gertek-eko langileentzat, baina lortu dute ekinaren ekinaz bilatutakoa: %22az gaindiko soldata igoerekin eta hainbat plus azpimarragarriekin esker, sektoreko beste enpresetako baldintza bertsuak izango dituzte hemendik aurrera. “Oso pozik daude langileak, enpoderatu egin dira eta ona da hori”, esan du ELAko **Igor San Josek**. Eta badu ahalduntzeari buruzko iruzkinak garrantzia, Gertek-eko plantilla bereziki gaztea delako eta



beldur zelako zuzendaritzak zelan erantzungo zuen. “Baina ITSko langileen eta sindikatuaren babesari esker animatu egin ziren azkenean greba egitera eta, denok batera, lortu dugu”, San Joseren hitzetan.

Errepideetako mantenu elektrikoaz arduratzen diren bi enpresa hauek AP-1, AP-8 eta N-636an dihardute. Gipuzkoako tartteetan. ITS aldi baterako enpresa elkarte bat da (ABEE), alegia, zerbitzu bat eskaintzeko beren beregi sortutako enpresen elkarte bat. Eta Gertek da elkarte horrek azpi-azpi kontratatutako beste enpresa bat. Azpikontraten amaraun hori Gipuzkoako Foru Aldundiak onartu egiten du, beren menpeko Bidegi azpiegitura agentziaren bitartez.

Enpresa bakoitzeko hamaikana langilek egin dute greba; hogeita bik guztira. “Nahiko kolektibo txikia”, dio San Josek. Arazoa zen ABEEak gero eta langile gutxiago zituela eta azpikontratak gero eta gehiago. ITSkoek greba hasi eta hilabetera

animatu ziren Gertek-ekoak ere. ELAra afiliatu eta oso garaipen garrantzitsua lortu dute.

Soldatak %22,38 eta %23,62 artean igotzea lortu dute, lanpostuaren arabera. Baina horrez gain, gau-, asteburu- zein guardia-plusei esker, soldatei beste %10 eta %12 arteko igoera gehitu ahal izango diote. Ospatzeko modukoa ere bada azpikontratazio maila bat ezabatzea lortu izana Gertek-eko langile guztiak ITSra subrogatuta.

Erdietsitako plusen artean azpimarragarrienetakoa da aktibitate plusa. 267 euroko hamabi paga jasoko dituzte hemendik aurrera. Orain arte ez zuten horrelakorik irabazten. Larunbatetan, orduko 4 euroko plusa jasoko dute ere bai, lehen aldiz. Eta igande eta jaiegunetako plusak bikoiztu eta hirukoiztu dituzte, hurrenez hurren. Orduko 5 eta 6 euroko plusak jasoko dituzte. Gabonetan, gauetan eta beste hainbat egoera berezietan ere jasoko dituzte gehigarriak. ■





GREBA

OSAKIDETZAN

MAIATZAK

18-19

MAYO



ELA

EUSKAL SINDIKATUA



Milaka epaiketa geratu dira bertan behera azken hileotan EAEn, Justiziako funtzionario eta epaileen borroken ondorioz. Eusko Jaurlaritzaren Administrazio Orokorrekin parekidetasuna eskatzen dute lehenek. Baliabide gehiago bigarrenak.

> Ander Egiluz Beramendi

EAeko Justiziako langileek ez dituzte onartzen egun dituzten baldintzak. Funtzionarioak eta epaileak ari dira egoera aldatzeko lanean, baina akordioetara heltzeko malgutasun gutxi erakusten ari dira Gobernuak. Gasteiz ez ditu eskumen guztiak, baina horietako asko bai, horregatik daude langileak Lakuak eman behar lukeen urratsaren zain, mobilizazio berriak antolatzen dituzten bitartean.

Ez da kontu berria, baina. 2012an hasi ziren Justiziako funtzionarioak Jaurlaritzaren Administrazio Orokorreko lanpostuekin parekatzea eskatzen. Izatez, gobernu beraren

menpe egonda ere eta lan mota parekidea egiten badute ere, baldintza eskasagoak dituzte Justiziako administrazioko langileek Administrazio Orokorrekoak baino.

Soldata igoerak

Ordainsari eta erretiroari dagokionean, % 12aren inguruko igoerak eskatzen dituzte, beti ere kidegotzaren arabera aldaketekin. Hau da: kudeaketa kidegoarentzat 4.400 euro inguru gehiago urtean (%12,26ko igoera), izapidetze kidegoarentzat 3.800 euro inguru gehiago urtean (%12,90eko igoera) eta laguntza kidegoarentzat 3.300 euro inguru gehiago urtean

(%12,26ko igoera). Horrek Administrazio Orokorreko soldata-taulekin parekatzea ekarriko luke.

Genero-indarkeriaren epaitegia

Egoera berezia bizi dute genero-indarkeriaren epaitegiako langileek. Adibide bat jartzearren, artatu behar duten pertsona bulegoa itxi baino bost minutu lehenago helduta ere, gai larria izateagatik, prozesua hasi eta bukazeko betekizuna dute langileek eta, ondorioz, ordu estrak egitea ohikoa dute. Horregatik, plantilla horrentzat soldata osagarria eskatzen dute: gai horretan espezializatuak diren epaitegiako langileentzat 340 euro gehiago hilean, eta gai horietaz gain beste batzuk lantzen dituzten epaitegiako langileentzat hilean 190 euro gehiago.

Balorazioak eta ordutegiak

Lanpostuak baloratzeko prozesua martxan jartzea beharrezkotzat jotzen dute administrariak ere. Balorazio horretan, langileen aktibitatean eragina izan duten

aldaketei erreparatu beharko litzaieke, nagusiki digitalizazioari, Avantiu programaren ezarpenari eta antolaketaren eraginkortasunari buruzko Lege Organikoaren Proiektuari. Estatu espainiarrean, epaitegiak 9:00etatik 14:00etara arte egon behar dira zabalik herritarrak artatzeko, eta hor Gasteizek ez du eskumenik. Baina administrazioko langile guztiei ordutegi bakarra jarri beharrean, Jaurlaritzak hainbat ordutegi onartu ahalko lituzke, kontziliazioan laguntze aldera, adibidez.

Tanto las y los trabajadores de Justicia como los jueces de la CAPV están en lucha, pero los gobiernos muestran poca flexibilidad para llegar a acuerdos

Gauzak horrela, ELAk hiru ordutegi proposatu ditu, LABekin batera: Lehena, egunean zazpi ordu eta erdiko ordutegi arrunta; bigarrena, egunean sei ordu eta erdiko ordutegi murriztua, uztailearen 1etik abuztuaren 31ra; eta hirugarrena, lanaldi arrunta goizez baina, astean langileak aukeratutako bi egunean, goizeko bi ordu arratsaldean lan egin ahal izatea.

Eta epaileek, zer?

Epaileek, legez, ezin dute sindikatuetan izena eman eta ez daukate greba egiteko eskubidea. Horren ordez, elkarteetan sartzen dira batzuk eta, gobernuari presioa egiteko, legeak onartzen dituen bideei jarraituta, epailetak suspenditu ahal dituzte, lana pilotatuz eta boterean daudenak estutuz. Gaur egun, EAEko epaileak soldata igo eta baliabideak areagotu ditzaten eskatzen ari dira. Gogoratu beharra dago oso epaile gutxi daudela Estatu espainiarrean Europarekin alderatuta: 100.000 biztanleko, 11,24 epaile Estatuan eta 17,60 Europan, batez beste. ■

SIN MOVIMIENTOS NEGOCIADOR EN LAS PRISIONES DE LA CAPV

Quedan más de siete meses para el fin de año, pero ELA ya tiene claro que, antes del 31 de diciembre, no habrá en las prisiones de la CAPV una situación laboral normalizada. El gobierno de Urkullu sigue sin convocar reuniones con el sindicato para hablar sobre la Relación de Puestos de Trabajo (RPT: instrumento sobre el que las administraciones públicas diseñan su estructura de personal), y el tiempo pasa.

Las primeras personas transferidas al sistema de la CAPV lo hicieron el 1 de octubre de 2021, con puestos fijos y bajo unas condiciones notablemente mejores que en el Estado español. Sin embargo, los nuevos contratos se han realizado tirando de concursos de traslado y bolsas de trabajo, bajo unas condiciones mucho peores. Las personas contratadas por medio del concurso de traslado (el 24 de febrero de 2022) seguirán siendo fijas, tal y como lo eran en el sistema estatal y de igual manera que lo son las transferidas en la primera tanda. Pero, en comparación con esas personas de la primera promoción, trabajarán más horas y, además, cobrarán menos. Peor estarán, aún, las personas contratadas por medio de la bolsa de trabajo, ya que cobrarán menos que las de la primera promoción y, además, serán eventuales, no fijos.

ELA ha pedido, reiteradamente, al Gobierno de Urkullu que convoque oposiciones. Lejos de hacerlo, Gasteiz ha creado puestos eventuales (algo que nunca había ocurrido en prisiones), por lo que ELA se ha visto obligada a interponer varias demandas contra el Ejecutivo.

Entre los puntos a tratar en la RPT se encuentran todos los referentes al tamaño de la plantilla y a los cometidos de cada puesto, sus requisitos académicos y lingüísticos, la categoría (y sueldo) de cada uno, la fecha de preceptividad, etcétera. El sindicato quiere dejar claro que ve imposible aclarar todo antes de fin de año, tal y como aseguró Lakua. Menos aún en vista de la falta de movimiento del gobierno.

> Ander Egiluz Beramendi

Hace más de tres años que expiraron los convenios de Gorabide y Aspace. Fue en 2019. El de Argia caducó en 2021. Pero ninguna de las tres empresas ha mostrado, hasta la fecha, una voluntad honesta de atender a las cuestiones sobre la mesa —convenio, estabilidad, poder adquisitivo y ratios—, algo que tampoco parece preocupar a la Diputación Foral de Bizkaia, responsable última del servicio.

El sector, muy feminizado (el 80% de la plantilla son mujeres), cuenta además con un nivel de parcialidad preocupante. El 40% de las trabajadoras no está a jornada completa y, de ese grupo, el 40% trabaja jornadas de menos de cuatro horas. Además de contar con horarios tan escasos, el salario que perciben crece mucho más despacio que el IPC, lo que provoca una pérdida importante del poder adquisitivo. Asimismo, el ratio de usuarios por trabajadora es insostenible. Hacen falta más puestos de trabajo. Y en caso de baja, no cuentan con sustituciones a partir del primer día.

Especificaciones por empresa

Más allá de las demandas generales, la plantilla de cada empresa vive su propia situación. **Gorabide**, por ejemplo, con alrededor de 580 trabajadoras, es una empresa histórica del sector que, este año, debe renovar el contrato con la Diputación. Por ello, la empresa quiere prolongar el conflicto, para que el gobierno se sienta presionado a incrementar su partida. LAB cuenta con la mayoría sindical, pero ha sido gracias a ELA que se ha incluido entre las reivindicaciones un incremento salarial parejo al IPC. En lo que va de año, las trabajadoras han hecho 16 días de huelga y planean hacer más si la dirección no atiende a sus peticiones.

En **Aspace**, además de las peticiones anteriores, quieren asegurar una cláusula antirreforma laboral que incluya la vigencia, la prórroga y la

Intervención Social de Bizkaia en lucha



Sin convenio desde hace años, las plantillas de Gorabide, Aspace y Argia han salido a la calle. Exigen estabilidad, la recuperación del poder adquisitivo y mejores ratios

ultraactividad del convenio. Puntos, los tres, que han perjudicado su situación laboral hasta la fecha. Además, quieren garantizar la subrogación de las personas subcontratadas, terminar con la parcialidad y recuperar el poder adquisitivo. En lo que va de año, han realizado tres días de huelga y concentraciones todos los jueves. También han dejado claro que seguirán con las movilizaciones, a no ser que la empresa se esfuerce por llegar a un acuerdo.

Por último, la plantilla de **Argia** retomó las movilizaciones el año pasado, después de que la empresa aceptara incrementar los salarios

en base al IPC y, a última hora, se retractase. Junto a ello, el hecho de que la dirección impulse un sistema de guardias localizadas agrava la situación. Por medio de este sistema, las personas en jornadas no laborales deben estar disponibles, por si acaso. A cambio, reciben ocho días de vacación extra que, a la hora de la verdad, terminan siendo utilizados como fines de semana normales, nada más.

ELA es consciente de que la situación de una empresa afecta a las otras dos. Es por eso que ha recordado a las direcciones que las movilizaciones continuarán de no llegar a buenos acuerdos.



Colgados por un convenio precario

ELA está luchando para que se aplique el Convenio Provincial de Hostelería a quienes trabajan en las franquicias de comida rápida

> Gorka Quevedo

Entre 5.000 y 6.500 euros más al año y una importante reducción de jornada. Esa es la diferencia, *grosso modo*, en las condiciones laborales de alguien que trabaja en una franquicia de una gran cadena de hostelería y alguien que lo hace en un establecimiento de hostelería bajo su convenio provincial. Hablamos de grandes cadenas de hostelería como Burger King, Mc Donalds, VIPS, Pans and Company o Domino's, por ejemplo, que en la mayoría de casos aplican a sus plantillas un convenio estatal de empresa con condiciones absolutamente miserables: salarios por debajo de los 15.000 euros brutos anuales y alrededor de 1.800 horas de jornada anual.

Ahora, tras la modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberían aplicar las condiciones salariales de los diferentes convenios provinciales de hostelería, lo que para quienes trabajan en Hego Euskal Herria en estas franquicias supondría una clara mejora en sus condiciones laborales y de vida. **Pablo Sánchez** es responsable de ELA-Zerbitzuak en Navarra, y lleva tiempo organizando a las y los trabajadores de estas grandes cadenas de hostelería para luchar por su convenio.

“Hemos impugnado el convenio conjuntamente con el sindicato gallego CIG. Entendemos que no se trata de un sector propio ni está justificada una diferenciación respecto de otras empresas de hostelería, y que el único objetivo es mantener unas condiciones de trabajo absolutamente insuficientes, retorciendo la legalidad”.

Juicio por la impugnación del convenio estatal y para exigir los convenios provinciales

El 26 de abril se celebró en Madrid el juicio por la impugnación del convenio estatal. Aprovechando este juicio ELA realizó movilizaciones en las capitales de Hego Euskal Herria. “Si la justicia nos da la razón el convenio sectorial estatal se debería ▶



declarar nulo, por lo que habría que exigir la aplicación de los salarios y la jornada del convenio provincial de hostelería de cada territorio”, explica Pablo Sánchez.

Una nueva victoria sindical que, en caso de producirse, supondría un claro beneficio para miles de personas. “Es difícil saber con exactitud cuánta gente está trabajando en este sector, porque, entre otras cosas, no es un sector en sí mismo y en muchos casos la aplicación del convenio no es clara. Tenemos identificadas las principales marcas, pero hay muchas marcas menos conocidas o menos implantadas en nuestros territorios, franquicias de estas propias marcas. Haciendo un cálculo muy aproximado, serán bastantes más de 5.000 personas las que trabajan en estas empresas en Hego Euskal Herria. Y es un sector en expansión, cada vez abren más establecimientos y diferentes marcas”.

El convenio provincial de hostelería como referencia

Pablo Sánchez denuncia la precariedad que suponen los

Burger King, McDonald's, Vips, Foster's Hollywood, Starbucks edo La Tagliatella bezalako janari frankiziek miseriazko lan baldintzak inposatzen dizkiete langileei. Egoera iraultzeko ELAk Estatuko azken hitzarmena bertan behera uztea eskatu du; horretarako epaitegietara jo du sindikatuak

convenios estatales de empresa. “Estos convenios, pese a que tienen sus diferencias según la franquicia, comparten las mismas características. La inmensa mayoría de ellos han quedado por debajo del Salario Mínimo Interprofesional tras las actualizaciones del mismo de los últimos años, y tienen



jornadas en torno a 1.800 horas anuales de trabajo. A esto hay que sumar otras cuestiones como la flexibilidad de horarios, proliferación de las jornadas parciales, abuso de las horas complementarias... Muchas personas que trabajan en el sector no han notado que sus condiciones empeorasen con la aparición del nuevo convenio estatal, fundamentalmente porque es imposible que vayan a peor”.

En este sentido recalca la importancia de hacer la comparativa con los distintos convenios provinciales de hostelería, que es lo que ELA defiende. “Nuestro objetivo es que la gente sepa que esa debe ser su referencia, y para ello estamos trabajando. Gipuzkoa, Bizkaia, Araba y Navarra tienen su propio convenio

de hostelería, pero la diferencia con cualquiera de estos convenios respecto a los convenios estatales es abismal. Hablamos de entre 5.000 y 6.500 euros más de salario al año y una importante reducción de jornada”.

El reto de organizar un sector tan precario

El responsable de ELA-Zerbitzuak en Navarra denuncia los intentos de Burger King, Mc Donald's, VIPS, Pans and Company o Domino's para retorcer la ley y seguir enriqueciéndose a costa de las condiciones laborales de sus plantillas. “El único argumento que utilizan estas franquicias para aplicar el nuevo convenio estatal es que estas empresas utilizan técnicas de producción y explotación modernos y prestación de servicios de restauración de productos homogéneos, con una imagen de marca y producto singular. A nosotros nos parece un fraude absoluto: ¿cuál es la moderna técnica de producción de las hamburguesas del Burger King o de las pizzas del Domino's que justifican pagar hasta un 40% menos de salario respecto de la hamburguesería o pizzería de cualquiera de nuestros barrios o pueblos?”.

Una lucha que no es fácil, pero que poco a poco va dando sus frutos. “Son empresas con poca tradición sindical, poco organizadas, aunque en algunas sí que hay elecciones sindicales y hay representación de ELA en ellas. Pero también hay muchas empresas sin representación sindical, donde está todo por hacer. Existen dificultades para organizar este sector, por la alta precariedad que existe y por la falta de conocimiento de los sindicatos por parte de muchas de las personas que trabajan en estas empresas. Nuestro reto sin duda es que la gente vea la utilidad de organizarse sindicalmente y todo lo que ELA puede hacer a partir de esa organización para desterrar la precariedad de las mismas y dignificar las condiciones de trabajo”. ■



AKORDIO BIKAINA GIPUZKOAKO OSTALARITZAN

ELAk akordioa sinatu zuen apirilaren 21ean Gipuzkoako ostalaritzaren patronalarekin. Akordio bikaina, zalantzarik gabe, sektoreko 17.000 langileei hobekuntza nabarmenak ekarriko dizkiena. Hobekuntza horien artean, KPIaren araberako soldata igoerak, laneko jazarpenaren aurkako protokoloak, berdintasun planak, 20 euroko prestakuntza plusa hilean, enpresaburu aldaketen kasuetarako subrogazio bermea edo hitzarmenaren aurreraeragin mugagabea leudeke, besteak beste.

Akordioak, gainera, ELAren aldarrikapen historiko bat jasotzen du: lanorduen kontrola. Akordioari esker, bost langile edo gehiago dituzten enpresek fitxatzeko sistema bat izan beharko dute. Historikoa da hori ELArentzat, lehen aldiz mugak jarriko baitizkie lanaldien luzapenari dagokionez gertatu diren gehiegikeriei.

ELAk gehiengo osoa du Gipuzkoako ostalaritzan, ordezkartzaren %55 baitu sektorean. Langileen babes zabala eta sindikatuaren indarrari esker sektoreko milaka langile hauek hitzarmen nabarmen hobeaz izango dute 2026. urtera arte.



Aitor Murgia
Miembro del Gabinete de Estudios

La UE vuelve a las políticas de austeridad

Se acabó la *barra libre*. La crisis del Covid-19 provocó que la Unión Europea suspendiera el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) temporalmente para que los países pudieran aumentar su gasto público por encima de lo que establece esta norma (3% de déficit y 60% de deuda sobre PIB). Tampoco nos engañemos, la barra libre no ha sido ni de primeras marcas, ni de beber todo lo que se quisiera durante este tiempo. Más bien se ha asemejado a una barra libre de garrafón y de tickets limitados.

La Comisión Europea ha decidido poner fin a la *fiesta* y ha avisado a los Estados miembros que tendrán que apretarse de nuevo el cinturón a partir de 2024. Después de cuatro años en los que Europa ha aflojado, vuelve la austeridad con las famosas reglas fiscales, esas que tanto dolor han provocado desde de la crisis de 2008. Para 2024, lo hace con la rigidez del PEC de siempre, pero incorporando algunos elementos de un nuevo marco en el que la

Azken lau urtetan Europak neurriak lasaitu ostean, murrizketak bueltan dira 2008ko krisiaz geroztik hainbesteko mina eragiten zuten arau fiskal ospetsuekin. Europako Batzordea Itun berri batean lanean ari da, zeina, dirudienez, 2025ean indarrean sartuko den

Comisión Europea está trabajando y que entrará en vigor, previsiblemente, en 2025.

Las políticas austericidas adoptadas tras la crisis de 2008 provocaron una ruptura entre los países endeudados del sur y los halcones del norte. El caso más extremo fue el de Grecia, país al que se le aplicaron las medidas más agresivas y que estuvo a punto de abandonar la UE. Las instituciones europeas han sido conscientes del fracaso de estas políticas y de que el proyecto europeo corría peligro. Por esta razón, la forma de abordar la crisis del Covid-19 fue diferente. Ejemplo de ello fueron la suspensión del PEC, la creación de los fondos Next Generation o el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Sin embargo, ninguna de estas políticas supone un cambio estructural. Todas ellas están sujetas a condiciones impuestas para que el proyecto neoliberal europeo siga desarrollándose. Y la reforma de las reglas fiscales sigue ese mismo camino.

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.

Koordinatzailea: Gorka Quevedo.

Lan taldea: Ander Egiluz Beramendi, Davide Cabaleiro, Nagore Uriarte, Haimar Kortabarría, 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

La reforma del marco de gobernanza económica de la UE tiene un carácter claramente continuista. Las referencias siguen siendo las mismas (3% de déficit público y 60% de deuda pública sobre PIB) y, si bien es cierto que los países tendrán un plazo de cuatro años (prorrogable por otros tres) para disminuir su deuda y se tendrá en cuenta la especificidad de cada Estado, lo cierto es que se intervendrá la política fiscal y presupuestaria de los países que tengan un elevado ratio de deuda. Esto se articulará a través de los planes fiscales y estructurales, la piedra angular de esta reforma al más estilo Next Generation, que serán evaluados por las instituciones europeas anualmente y que impondrá sanciones (económicas, reputacionales y retirada de fondos europeos) a aquellos países que no cumplan con lo pactado.

Se necesita una reforma fiscal

El mecanismo será fácil: Europa va a establecer una regla de gasto (un porcentaje por encima del cual no va a poder incrementarse el presupuesto de cada institución), limitando así el gasto presupuestario de todas las instituciones, sean cuales sean sus ingresos. No importa que se acabe el año con superávit, tal y como acabamos de ver con la CAPV y Navarra, no se podrá gastar más. A pesar de que el déficit no sea más que una simple resta entre ingresos y gastos con resultado negativo, la reforma tiene como único objetivo

Europako politika
gehienetan gertatzen den
bezala, erabaki-eremuak
gero eta urrunago daude
gure lurraldetik. Europako
Batzordeak estatuak
kontrolatzen ditu, eta,
Espainiako Estatuaren
barruan, Madril arduratzen
da iturria irekitzeaz edo
ixteaz

limitar el gasto. No aborda los ingresos públicos, ni plantea ningún tipo de reforma fiscal que permita garantizar unos servicios públicos de calidad.

El Estado español cerró 2022 con una deuda pública de 113,2%, casi el doble de lo que establece el PEC. Por lo tanto, tendrá que presentar un plan fiscal y la Comisión Europea le obligará a tomar medidas de austeridad para controlar el gasto público, hasta que la deuda se sitúe en una senda descendente. Y esto tendrá las mismas consecuencias en los presupuestos de la CAPV y Navarra.

Tal y como ocurre con la mayoría de las políticas europeas, los ámbitos de decisión están cada vez más alejados de nuestro territorio. La Comisión Europea controla a los estados y, dentro del Estado español, Madrid es quién se encarga de abrir o cerrar el grifo, mientras las instituciones de Hegoalde asumen este modelo de gobernanza sin rechistar.

Durante los últimos cuatro años, el Gobierno Vasco y el de Navarra no han aprovechado la barra libre para aumentar el gasto y mejorar los servicios públicos y las prestaciones sociales. A partir de 2024, ya tienen la excusa para la falta de voluntad política: Europa, esa que tanto nos da con los fondos europeos, no nos permite gastar más. ¡Cómo les gusta esta Europa! ■

CONSULTORIO JURÍDICO

Batalla contra la estatalización

Otra contienda en la batalla frente a la estatalización de la negociación colectiva: el TSJPV declara la plena validez y aplicabilidad del II Acuerdo marco de hostelería de la CAPV

> Haimar Kortabarria

La restauración colectiva (por ejemplo, comedores escolares) se configuró como subsector de la hostelería en el año 2015, que fue cuando se suscribió por parte de la patronal española FEADRS (Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social) y las federaciones de servicios de los sindicatos CCOO y UGT el primer Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva.

La creación de este nuevo ámbito de negociación es reflejo de una realidad normativa que, desde hace ya más de diez años, otorga a los ámbitos estatales de negociación la capacidad de estructurar la negociación colectiva, decidiendo qué materias se pueden negociar en ámbitos inferiores. Pasamos de una regulación en la que cualquier convenio de ámbito superior al de empresa (provinciales y autonómicos) podía regular autónomamente sus condiciones a un escenario en el que la efectiva aplicación de lo negociado quedó supeditada, al menos en su literalidad, a las reglas impeditivas que pudieran regularse desde la negociación colectiva de ámbito estatal. Son muchos los convenios estatales que han hecho uso de esta posibilidad, limitando de manera más o menos amplia la capacidad negociadora de los ámbitos en los que

ELA desarrolla su actividad sindical. El Convenio estatal de grandes almacenes es uno de los ejemplos de centralización más salvaje: "...las partes legitimadas ... acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra...".

Es lo que conocemos como estatalización de la negociación colectiva. Un fenómeno que motivó la firma, en 2017, del Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV. Su finalidad no era otra que proteger los convenios firmados en la Comunidad Autónoma Vasca, es decir, garantizar su aplicación, allá donde existieran. Idéntico fin tenía el primer Acuerdo marco de la CAPV para el sector de la Hostelería, cuya renovación se produjo en 2021 con la firma del segundo Acuerdo marco.

Todo este panorama legal y convencional, con acuerdos estatales y autonómicos de contenidos manifiestamente incompatibles, ha desembocado en una convivencia no pacífica de ámbitos de negociación. Esta situación de conflicto es especialmente significativa en el ámbito de la hostelería, en el que se han producido diversas impugnaciones de convenios.



Así, por ejemplo, las federaciones de servicios de los sindicatos CCOO y UGT, de la mano de la patronal estatal de restauración colectiva, impugnaron el primer Acuerdo marco de hostelería de la CAPV. La cuestión jurídica suscitada versaba sobre qué acuerdo debía imponerse, si el estatal o el autonómico. La consecuencia de fondo era trascendental: o resultaban aplicables los convenios provinciales de hostelería (en los acuerdos de la CAPV la restauración colectiva se mantiene dentro de la hostelería) o debía aplicarse el convenio estatal de restauración colectiva. Ni qué decir tiene que las condiciones del convenio estatal eran, y siguen siendo, bastante peores.

Como resultado de aquella impugnación, la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró inaplicable el acuerdo marco de la CAPV. El fallo de la sala vasca, que fue confirmado por el Tribunal Supremo, se fundaba en la tesis siguiente: en la relación entre convenios estatales y autonómicos "no rigen jerarquías mal entendidas sino criterios de prioridad temporal".

Sin embargo, la voluntad de la patronal española de la restauración colectiva de imponer las peores condiciones del convenio estatal persiste y ha quedado de manifiesto con la reciente impugnación del segundo Acuerdo marco

de hostelería de la CAPV. Pues bien, en esta ocasión, la Sentencia del Tribunal Superior de la CAPV, fechada el pasado 20 de marzo, ha desestimado la demanda de la patronal española FERCO (antigua FEADRS), en la que se solicitaba la nulidad y, subsidiariamente, la inaplicabilidad del Acuerdo marco vasco. El fallo se basa en la misma tesis que motivó la estimación de la impugnación del primer acuerdo: se impone el primer convenio en el tiempo, siendo el momento de su denuncia el que marca la posibilidad de que ese convenio pueda ser afectado por otro de ámbito distinto.

La consecuencia directa de esta resolución es la plena legalidad y aplicación del Acuerdo marco de hostelería de la CAPV, lo que debiera implicar a su vez la de los convenios provinciales de hostelería.

La Sentencia no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo social del Tribunal Supremo, quien –salvo que se de el improbable escenario de que no se recurra– tendrá la última palabra. En cualquier caso, la actual situación de la negociación colectiva viene marcada por una notable incertidumbre en la que parece imponerse lo que el Tribunal Superior con acierto ha denominado "loca carrera de acordar en ámbitos de negociación".

Pentsioen erreformak 2011eko murrizketak betikotzen ditu eta etorkizunean murrizketa berriei atea irekitzen die

Lehengo lepotik burua

> Azterketa Bulegoa

Martxoaren 30ean pentsioak erreformatzen dituen Errege Lege Dekretua onartu zuten Madrilen, EAJren aldeko botoekin eta EH Bilduren abstentzioarekin. Albiste txarra, zalantzarik gabe. Erreformak 2011ko murrizketak bere horretan mantentzen ditu (erretiro adina 67 urtera igotzea, adibidez), eta beste urrats bat ematen du: 50 urte baino gutxiago dituzten pertsonen pentsioak murriztu egiten ditu.

ELAk gogor errefusatu du pentsioen erreforma, eta Galizako CIG eta Kataluniako Intersindical sindikatuekin batera hainbat mobilizazio egin ditu azken asteetan erreformari aurre egiteko, honako helburuekin: erreforma hau arbuiatzea; erretiroa 65 urterekin izan dadin eskatzea; pentsioa kalkulatzeko 15 urteko epea aldarrikatu, eta eskatu legez berehala ezartzea 1.260 euroko gutxieneko pentsioa, hots, batez besteko soldataren %60 inguru, Europako Karta Sozialak gomendatzen duen moduan.

1. Erreformak murrizketak dakartza

Erreformaren inguruko diskurtso hegemoniko bat eraiki nahi da, eta argudio gisa adierazi nahi dute ez dagoela murrizketarik. Hori gezurra da. 50 urtetik beherako langileek jasoko dituzten pentsioak murriztuko dira, izan ere, epealdi iragankor baten ostean zenbatekoaren kalkulua egiteko azken 25 urteak aintzat hartu ordez azken 29ak hartuko



La reforma de pensiones que ha aprobado el gobierno español por Real Decreto Ley consolida los recortes de 2011 y da nuevos pasos en esa misma dirección

dira kontuan (24 hilabete kenduta). Murrizketa ukatzea gezurretan ibiltzea da. Kontuan izan behar da, gainera, neurri horrekin areagotu egiten dela kalkulurako urte kopurua handitzeko joera: 29 urteak ez dira azken helmuga, egungo 25ak ez ziren bezala, ez eta 2011ko 15ak edo aurretik zeuden 8ak ere.

2. Erreformak epe laburrean murrizketak egiteko atea irekitzen du

Erreformaren beste gezur handietako bat da sistema epe luzerako

bermatuko duela. Aitzitik, benetan adostutakoa zera dela: 2025eko martxoan, eta hortik aurrera 3 urtero, Airef erakundeari –Escriva ministroak gidatu izan zuen agentzia neoliberalari– ahalmena emango zaio pentsio sistemaren egoera aztertzeko eta neurriak proposatzeko. Horiek etorkizuneko murrizketen oinarri izango dira.

3. 2011ko erreformak ezarritako murrizketa bat bera ere ez da bertan behera utziko

2011n Zapaterok adostu zuen CCOO, UGT eta CEOErekin pentsioen murrizketa gogor bat: erretiro adina 65 urtetik 67ra atzeratu zen; pentsioa kalkulatzeko 15 urte ordez 25 urte ezarri zen; erretiro aurreratuen pentsioetako murrizketa. Gobernu aurrerakoi bati galdegin behar zaio atzera bota ditzala aurreko gobernuek egindako eskubide murrizketak. Erreforma honetan, ordea, ez da halakorik egin. Erretiro adina bere horretan utzi dute. 2021eko erreforman okertu egin zuten, eta pentsioaren kalkulurako urteak ez dira 25 urtetik 15era jaitsiko. Kontrara, 25 beharrean 29 izatera pasako dira.

4. Gutxieneko pentsioak pobrezia mailaren azpitik daude oraindik

Propaganda gutxieneko pentsioen gaian ere agerikoa da. Egia da 4 urteren buruan mailakako hobekuntza adostu dela, baina oso txikia da hori, eta lau urte horietan ia ez da antzemango. Gainera, komunikabideetan 1.200 euroren erreferentzia nabarmentzeagatik ere, ez da egia esaten: 2027rako ezarri diren irizpideen arabera, gutxieneko pentsio asko 900 eurotik behera egongo baitira, baita 800 eurotik behera ere.

5. Genero arrakalak hor dirau

Emakumeen eta gizonen pentsioen artean dagoen aldea murrizteko neurriek ia ez dute eraginik izango.

ELA rechaza esta reforma y exige la jubilación a los 65 años, que se tengan en cuenta 15 años para calcular la pensión y aprobar por ley de forma inmediata una pensión mínima de 1.260 euros

Areago, esan daiteke pentsioa kalkulatzeko urte kopurua 25etik 29ra handituz gero, emakumeek pairatuko dutela kalterik handiena.

6. EBren erreforma, egungo garaiekin bat ez datorrena

Europar Batzordeak, hau da, hautaketa demokratiko batetik ez datorren organoak, onetsi du PSOE eta Unidas Podemos alderdien koalizio gobernu espainiarrak erabaki duen pentsio sistemaren erreforma. Batzordeak erreformaren onarpena baldintza gisa ezarri zuen espainiar Estatuak Next Generation funtsen hirugarren ordain bat jaso zezan, hain zuzen guztira 2021-2023 epealdirako aurreikusitako 70.000 milioietatik 9.000 milioi. Pentsio sistema publikoaren erreforma ez da eragile sozial guztientzat irekita zegoen eztabaida demokratiko baten ondorio izan; lege-dekretu bidez erabaki da (neurriaren garrantzi soziala oso handia izanagatik ere) eta Europar Batasunaren gobernu organoaren estortsiopean egin da.

7. Pentsio erreforma atzerakoa, sistema publikoaren pribatizazioa areagotzen duena

Pentsioen erreforma atzerakoa da; pentsio plan pribatuak sustatzen ari diren testuinguruan dator. Hala egin zuen Pedro Sanchezen gobernuak 2022ko uztailean Enpleguko Pentsio planak arautzean. Sektorekako pentsio plan pribatuak dira, negoziazio kolektiboaren bidez sustatuak, finantza erakunde edo aseguru etxeek kudeatuak, eta baliatu nahi dituztenak negoziazio kolektiboaren estatalizazioa areagotzeko. ■



Despedir sigue siendo fácil y barato

Ha transcurrido más de un año desde que se aprobó el decreto de la última reforma laboral. Ni el blanqueo de las estadísticas puede esconder una realidad que sigue siendo mala para las y los trabajadores

> Azterketa Bulegoa

La reforma laboral fue resultado de un incumplimiento de una promesa electoral. El PSOE y Unidas Podemos se comprometieron a derogar la reforma de Rajoy de 2012 que trajo consigo un recorte de derechos laborales y sociales, incluida la estatalización de la negociación colectiva. Sin embargo,

muchos de los elementos más lesivos de estas se han consolidado con la nueva reforma y se ha perdido la oportunidad de revertir la precariedad. El análisis de la contratación en 2022 es un claro ejemplo. En 2022 se realizaron 1.150.040 contratos en Hego Euskal Herria, 815.719 en la CAPV y 334.321 en Navarra. Los contratos se repartieron prácticamente por

igual entre hombres y mujeres; los hombres firmaron el 49,6% del total y las mujeres el 50,4%.

El 76,3% de los contratos, temporales

Uno de los objetivos teóricos de la nueva reforma era corregir la alta temporalidad existente en la contratación, una de las principales patas de la precariedad. Los trabajos temporales son los primeros en ser destruidos en época de crisis y generalmente están peor remunerados.

La contratación indefinida ascendió en 2022. Sin embargo, la extensa mayoría de los contratos siguieron siendo temporales. Los datos del SEPE señalan que más de tres de cada cuatro (76,3%) contratos firmados fueron temporales, lo que supone que el resto, solo el 23,7%, fueron de carácter indefinido. Entre los indefinidos, el 7,3% de los contratos totales lo fue a jornada parcial, el 5,2% fijo discontinuo y únicamente el 11,3% de los contratos fueron indefinidos a jornada completa. Es decir, en 2022 sólo uno de cada diez contratos fue indefinido a jornada completa.

El 75% de los contratos temporales duró menos de un mes

La temporalidad sigue siendo masiva. En 2022 alcanzó un total de 876.908 contratos temporales. Entre esos contratos, el 63,4% fueron contratos eventuales por circunstancias de la producción. A pesar de la nueva norma, el fraude en este tipo de contratos sigue existiendo, tanto por los plazos máximos de uso de dichos contratos como por la falta de causalidad.

En cuanto a la duración de los contratos, el SEPE no proporciona datos acerca de la duración media en la CAPV y Navarra. No obstante, sí existe información parcial sobre la duración. En los datos estadísticos, existe información de 676.593 contratos, el resto (194.123) fueron indeterminados. La mayoría de estos

contratos indeterminados (131.548) son sustituciones, de modo que se intuye que su duración no es excesivamente prolongada.

El problema de la temporalidad sigue estando a la orden del día. De los 497.885 contratos donde existe información, 3 de cada 4 contratos tuvieron una duración menor de un mes. Otro dato a destacar: el 10,7% de los contratos tuvo una duración de menos de 7 días.

Estos datos significan que el fraude sigue siendo una práctica habitual. Tanto en las empresas como en la administración pública es común encadenar un contrato temporal tras otro para hacer frente a necesidades de personal estructurales, sin que se conviertan en fijos.

El 44% de los contratos firmados por mujeres, a tiempo parcial

De los contratos firmados en 2022, únicamente el 61,3% fueron a jornada completa, el 33,5% a jornada parcial y el 5,2% fueron fijos discontinuos. Entre los indefinidos, menos de la mitad de los contratos fueron a jornada completa. Los fijos discontinuos alcanzaron el 21,7%, mientras que la jornada parcial ascendió hasta el 30,7%.

Las mujeres tuvieron un porcentaje mucho menor de contratación a jornada completa. El porcentaje de los contratos a jornada completa descendió hasta el 51% en el general; el resto se repartió entre jornada parcial (44%) y fijos discontinuos (5%). Entre las indefinidas, únicamente el 36,7% de los contratos indefinidos fueron a jornada completa. Por tanto, el 43% de los contratos indefinidos firmados por mujeres en 2022 fueron a jornada parcial y el 20,3% fijos discontinuos.

Los datos reflejan la discriminación que las mujeres siguen sufriendo tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Son las mujeres quienes adquieren el mayor peso de los cuidados en el hogar, lo que obliga a muchas a trabajar en jornada

parcial o a reducirse la jornada. Como consecuencia, sus ingresos disminuyen y también disminuye su base reguladora para calcular más adelante su jubilación.

Aumenta la contratación indefinida, pero en sus modalidades más precarias

Entre los contratos de 2022, hubo 273.132 contratos indefinidos, de los cuales 211.973 fueron contratos iniciales y 61.159 convertidos en indefinidos. Es cierto que existió un aumento importante de la contratación indefinida respecto a años previos.

En comparación con 2021 aumentó un 159%. En 2022, se observa un aumento entre los tres tipos de jornada. Los indefinidos a jornada completa pasaron de una media de los cuatro años anteriores de 63.345 a 129.649. Los indefinidos a jornada parcial pasaron de 32.783 a 83.653. Y los fijos discontinuos de 5.545 a 59.220.

El aumento del número de contratos fijos-discontinuos se produjo en modalidades mucho más flexibles que antes. Hasta 2022 se utilizaba este contrato para trabajos estacionales. Ahora es una forma de tener a personas contratadas sin trabajo efectivo y sin salario, a la espera de recibir llamadas a discreción de las empresas. Es la traslación del contrato *O horas* británico, flexibilidad absoluta para las empresas y precariedad para las personas contratadas. El aumento de la jornada parcial y fijos discontinuos superó ampliamente el aumento de la jornada completa.

Se blanquean las estadísticas

Existen otros elementos que han servido para blanquear las estadísticas en la contratación indefinida. Uno de ellos es el de las y los trabajadores indefinidos que son despedidos antes de que finalice el periodo de prueba. No se disponen de datos desagregados para HEH, pero en el Estado español este tipo de situaciones se han multiplicado

por siete desde la entrada en vigor de la reforma laboral, lo que nos lleva a pensar que algo parecido este sucediendo en nuestro territorio.

Formalmente, estas personas tienen un contrato indefinido, pero en la práctica disponen de menos derechos que cuando eran trabajadores con un contrato temporal. En este tipo de situaciones es muy difícil para la trabajadora justificar que la empresa no tiene razón para el despido y, además, no tiene derecho a la indemnización por esta forma de despido.

Otro ejemplo de blanqueamiento es el de la construcción, un sector en el que el tipo de contratación tenía ciertas excepciones para adaptar el contrato temporal de obra y servicio a las necesidades de dicho sector. Con la reforma laboral este tipo de contratos han pasado a ser indefinidos, pero la temporalidad sigue vigente ya que, al finalizar la obra, la empresa tiene muchas facilidades para extinguir el contrato.

Conclusiones

Se decía que la reforma laboral iba a acabar con la precariedad en la contratación, especialmente en lo que se refiere a la disminución de la temporalidad. Sin embargo, la situación continúa siendo mala. La temporalidad es la norma general, y los contratos temporales tienen una duración muy reducida. Además, muchos de los contratos son a jornada parcial o son fijos discontinuos, una cuestión que afecta en especial a las mujeres. En cuanto a los datos de la contratación indefinida, no podemos negar que sí han mejorado. Sin embargo, las subidas se han producido sobre todo en las modalidades más precarias.

La reforma también ha traído consigo un blanqueamiento estadístico de la precariedad. Tener un contrato indefinido no significa que sea empleo estable y de calidad. Por último, se han consolidado muchos de los elementos más lesivos de las reformas de 2010 y 2012: despedir sigue siendo muy fácil y barato. ■

Nola garbitu soldata arrakala?

Manu Robles-Arangiz Fundazioak soldata arrakalaren inguruko lana argitaratu du, Dokumentuak bildumaren barruan.

> Aiala Elorrieta

Soldata txikiagoetatik abiatzea, gauzen eboluzio naturala da. Ez dago soldata arrakalarik.

Alimaleko hitzak entzutera zailduak daude lan hitzarmenen negoziazioan soldata arrakalaren auzia mahaigaineratzen duten emakumeak. Hego Euskal Herriko soldata arrakala %25 ingurukoa izanik, nola izan liteke hori naturala? Naturaltzat eman nahi zaiguna erabaki politiko eta enpresariaren ondorio da. Horretaz ondo jabetuta gaude ELAn. Baina, zertaz ari gara soldata arrakalaz ari garenean? Nork pairatzen du? Nor edo nortzuk dira horren erantzule? Nola abordatu daiteke sindikalismotik?

Galdera hauek erantzuteko, soldata arrakalaren inguruko lan bat argitaratuko dugu fundazioan, Dokumentuak bildumaren barruan. Garbikuntza sektorea izan da azken urteetan soldata arrakalari aurre egiteko estrategia nabarmena martxan izan duen sektoreetako bat. Sektore honen praktika azaldu eta aztertzeke, **Maite Leizegi** eta **Inma Gomezekin** solasean aritu ginen garbikuntza sektorean soldata arrakalaren aurka praktikan eman diren urratsen inguruan. Bizkaiko epaitegietako garbiketako ordezkaria da Inma, eta sektore horretako greba izan da ardatz nagusia kontakizunean. Gatazka jakin horretako ezaugarri nagusienak, sektorean egon diren beste zenbait gatazketan ere azaldu dira eta baliagarria da soldata arrakalaren borroka nola hezurmamitzen den ulertzeke.

Etengabeko eraikuntza prozesua

Sindikatu feminista eraikitzen ari garela esan ohi dugu, ELA sindikatuaren. Alegia, feminista izaterako bidean prozesu etengabearen gaudela. Eta norabide horretan, sindikatuak urrats handiak eman ditu. Jakinik sindikalismo feminista ezinbestekoa dela, sindikatuak estrategia zehatza jarri du praktikan azken hamarkadatan. Bide horretatik sindikatuaren hautu estrategiko eta politikoak hartu dira. Era berean, lanaren mundua izan da sindikatua bera bide horretara zuzendu duena. Alegia, sektore feminizatuenak eta prekarizatuenen beharrak eraman dute sindikatua eman dituen urratsak ematera.

El sector de la limpieza ha puesto en marcha los últimos años una estrategia para combatir la brecha salarial. Reunir todos estos ejemplos es el objetivo de este trabajo

Emakumeek eragindako gatazkek pisu handiagoa hartu dute ELAren ekintza sindikalean, neurri handi batean lan-errealitate aldatzeko horixe eskatzen duelako. Eboluzio hori bat etorri da sindikatuaren erabaki kontziente edo estrategikoarekin. Honekin, azken urteetan sindikalismo

aldarrikatzailearen aurpegiak eta iruditeria aldatuz joan da eta emakume borroka lehen leerroan kokatu dira.

Zahar egoitzetan bide bereziki esanguratsua garatu du sindikatuak eta erresidentzietara fokua jarritako hainbat dokumentu argitaratu ditugu sindikatuaren. Esate baterako, **Argia** astekariko **Onintza Iureta Azkune** kazetariak idatzitako *Berdea da more berria* liburua. Erresidentzien sektorean emandako sindikalizazioa, gatazkek, garaipenak, hitzarmenak, eta ibilbideak, ELA feministagoa eraikitzeke giltzarria izan dira.

Bada, bide honekin lotuta, baina aparteko ezaugarriekin, sindikatuak soldata arrakalaren aurka egindako bidea ere bada, eta horixe jaso nahi du dokumentu horrek.

Feminismoaren laugarren olatua

Soldata arrakalaren aurkako borroka, ez da ustekabeko gertaera bat. Azken urteetan feminismoak izan duen goraldiarekin lotuta dago, laugarren olatu feministarekin hain zuzen ere. Aurreko olatuetan bezala, laugarren olatu honek ere masa mugimenduen feminismoa ekarri du. Aldarrikapen nagusien artean genero-indarkeria, kristalezko sabaia, eta soldata arrakala bera ere badaude.

Amaia Nausia Pimoulier

historialariak esan duen moduan "hamarkadetan emakumeak lortutako aurrerapausoak ez galtzeko beldurrez egon gara eta horrela jokatu dugula iruditzen zait batzuetan. Orain, berriz, jarrera bestelakoa da; ez ditugu lortutako eskubideak galdu nahi, eta, aldi berean, beste konkista batzuk lortu nahi ditugu. Dagoeneko ez dugu onartzen zaintzan doako lana egitea, soldata baxuagoak irabaztea edota eraso sexistak jasategatik gu errudun bihurtzea". Laugarren olatu honen hasieran 90 hamarkadaren hasieran kokatzen dute adituek eta goia 2018an jo zuela esaten da, martxoaren 8ko greba feministaren harira.



Esan eta egin

Jendartean soldataren aurkako borroka kasualitatea ez den bezala, ELAn ere erabaki estrategikoekin lotuta dagoen bide bat da: estrategia politikoan ildo garrantzitsua izan da azken urteetan, sindikatuak hala erabaki duelako. Horixe erakusten dute hainbat mugarririk.

2018ko apirilean, esate baterako, ELAk agerraldia egin zuen Donostian, hitzetatik ekintzetara igarotzeko unea heldu zela sinetsita. Agerraldi horretan, soldata arrakalaren aurrean urrats zehatzak emateko deia luzatu zuen sindikatuak.

Erronka horri ekiteko, une horretan irekita zegoen sektore batean jarri zen fokua. Hain zuzen ere, Gipuzkoako bulegoetako garbikuntzan. Honela, zuzeneko interpelazioa egiten zaio administrazio publikoari: bulegoetako

garbitzaile askok administrazioak emandako emakidetan edo Confedebaskeko kide diren enpresetan lan egiten dute. Sindikatuak egindako agerraldi honek, soldata arrakalaren aurkako borroka duen izaera politikoa nabarmentzen du. Izan ere, sindikatuaren ikuspuntutik. Baina agerraldiaz harago, urte bereko apirilean, 32 neurri proposatu zituen ELAk.

Soldata arrakala politikoa da

Oraintsuago, 2022ko ekainean Zerbitzuak federazioak ospatutako kongresu federalean, ebazpen bat aurkeztu zen, modu esplizituan soldata arrakalari erreferentzia egiten ziona. *Arrakalatik berdintasunera* izeneko ebazpenak garbi utzi zuen ELAk eta zehatzago Zerbitzuak federazioan fokua non duen jarrita: ildo estrategikoan aparteko lekua du soldata arrakalaren borroka. Estrategia politikoa, lan gatazka eta

negoiazio kolektiboaren bitartez eramaten da praktikara.

Garbikuntza sektorean, 2019tik hona soldata arrakala ezabatzeko aktibatu diren gatazka eta garaipenen zerrenda oparoa jasotzen du dokumentuak: Gipuzkoako epaitegi eta ertzain etxeetako garbitzaileak, Guggenheim-eko garbitzaileak, Gornizeko Udaleko garbitzaileak, Deustuko unibertsitateko garbitzaileak edota Teliman-eko garbitzaileak.

‘Emakume zarete, horixe da tokatzen zaizuen’. *‘Berdina kobratuko luke gizon batek ere.’* Negoiazio mahaian halakoak entzuten dituztenean, ernegatuta baina era berean, borrokarako ahaldunduago ateratzen dira langileak. Badakitelako, soldata arrakala erabaki politikoa dela, ez dela naturala, ez dela onargarria, ez dela bidezkoa, eta antolatuz gero, borrokatu daiteke. ■



Hezkuntza Legeak ez ditu sistemaren arazoak konponduko

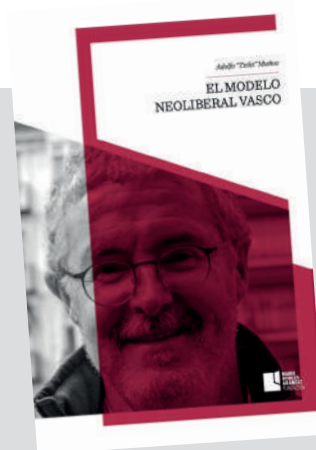
Eusko Jaurlaritzak Hezkuntza Lege Proiektua aurkeztu du. ELAren ustez, Lege Proiektuak segida ematen dio Hezkuntza Hitzarmenari. Hezkuntza Hitzarmenak, azaleko aldaketa batzuekin, egungo hezkuntza sistema betikotzeko helburua du. Eusko Jaurlaritzak ontzat eman ditu LOMLOEK ezarritako mugak, eta muga horien barruan lege bat onartzeak ez du aldaketarik eragingo.

Lege Proiektuak, besteak beste, hurrengo ajeak betikotuko ditu:

- Hiru saretan banatzen den hezkuntza sistema. Legeak ez du aukerarik emango ELAK aldarrikatzen duen sare publiko burujaberako trantsiziorik egiteko.
- Hizkuntza eredu eleaniztuna inposatuko da, egungo D ereduaren kaltetan, eta A edo B ereduak desagerrarazi gabe. Legeak ez du aukerarik emango euskalduntzeko aukera ematen duen murgiltze eredu orokortzeko, erdalduntzea erabat bermatuko duen arren.
- Legeak ez du hezkuntzaren edukirik aipatu ere egiten; ondorioz, ez da biderik izango euskal kurrikuluma askatasunez garatzeko.
- Aurrekoen ondorioz, segregazioaren oinarrian dauden elementu estrukturalak ez dira aldatuko, eta ikasleen onarpenaren gainean bakarrik eragingo du Jaurlaritzak.
- Legeak ez du baliabiderik aurreikusten Europarekin dagoen inbertsio diferentziala murrizteko. Besteak beste, eskolen autonomia behar bezala garatzeko ezinbestekoak diren baliabideak faltako dira aurrerantzean ere.
- Langileen lan baldintzak ez dira aipatu ere egiten. Hezkuntza publikoko behin-behinekotasun orokortua murrizteko edo jaiotze tasaren jaitsieraren ondorioz lanpostuak ez suntsitzeko neurririk ez da aurreikusten.

Aipatutako elementu horietan guztietan aldaketarik ez da egingo, hots, egungo hezkuntza sistema bere horretan mantenduko da, orain arte bezala, eredu zentralizatzaile eta merkantilista onartuta.

ELAren iritziz Estatuko legeak gainditzeko dinamika sozial, politiko eta legala sortu behar da benetako aldaketak eragiteko. ELA harremanetan jarriko da bestelako eragile sozialekin eta sindikatuarekin mobilizazioak adosteko, eta ELAren proposamena grebak deitzea izango da.



El modelo neoliberal vasco, a examen

Adolfo Muñoz Sanz, *Txiki*, no necesita presentación. No al menos en este sindicato. Muñoz nació en Mañueta, Araba, en 1959. Comenzó a militar en ELA durante el franquismo, y fue una de las personas que participó en los congresos de refundación celebrados en Euba y Eibar en 1976. Entre otras muchas responsabilidades fue secretario general de 2008 a 2019.

Durante sus años como responsable del sindicato, *Txiki* siempre incidía en la importancia de la formación entre los cuadros militantes. En este sentido, dedicaba una parte importante de su actividad a analizar la actualidad. Gran lector de prensa y todo tipo de publicaciones, analizaba con detalle lo que recogían los medios de comunicación. Subrayaba, apuntaba y guardaba todo tipo de material que fuera interesante: artículos, reportajes, entrevistas...

Pese a que en 2019 Muñoz dejó sus responsabilidades en ELA, ha seguido analizando y estudiando la actualidad sindical, política y social tanto de Euskal Herria como del mundo. Ahora, la Fundación Manu Robles-Arangiz ha publicado un libro en el que Muñoz analiza en profundidad el modelo neoliberal vasco.

En el prólogo del libro *Txiki* destaca la importancia de reforzar

estructuras organizativas sociales, sindicales y políticas que tengan como objetivo luchar por una sociedad más justa confrontado con el capitalismo neoliberal. Para lograr este objetivo, este libro nos ofrece un montón de claves que nos permiten analizar en profundidad las claves de un territorio como el nuestro, que sufre un grave déficit en políticas sociales.

Residencias en lucha

Las trabajadoras de las Residencias de los diferentes herrildes llevan tiempo movilizándose en defensa de sus condiciones laborales. En Araba, llevan tiempo denunciando el bloqueo de la mesa negociadora del convenio provincial y la nula implicación de las empresas para brindar unas mejores condiciones laborales. En Bizkaia las trabajadoras han decidido por unanimidad realizar una nueva convocatoria de huelga, en este caso del 10 al 25 de mayo. La Diputación Foral y las patronales del sector siguen sin mostrar voluntad alguna para acabar con unas condiciones laborales que imposibilitan llegar a fin de mes. En Navarra las patronales del sector bloquean cualquier avance en la negociación del convenio, imponiendo precariedad a las trabajadoras y personas usuarias de las residencias. Por este motivo, las trabajadoras han convocado varias jornadas de huelga en lo que va de año.



28 de abril: impunidad empresarial y la complicidad de los Gobiernos

ELA celebró el 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, un acto en Donostia. Pello Igeregi, responsable de Salud Laboral, denunció la falta de voluntad y medios de los Gobiernos de Gasteiz e Iruña, verdaderos responsables de los fallecimientos en el trabajo: 71 en 2022 y 15 ya en lo que llevamos de 2023 (desde el 1 de enero hasta el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo). ELA denunció también la impunidad empresarial en la cuestión, y para hacer presente la gravedad de la situación, realizó una protesta frente a la Delegación del Gobierno Vasco.



Frente a los accidentes de trabajo, sin LAB

Área de Salud Laboral

Desde el año 2000, ELA, LAB, ESK, STEILAS, HIRU y Etxalde han denunciado, conjuntamente, los riesgos, en ocasiones fatídicos, de la precariedad laboral. Pero el cambio de rumbo de LAB y su acercamiento a las instituciones impiden continuar con la unidad de acción. Los accidentes de trabajo, y en especial las muertes, son la faceta más dura de la actividad sindical. Por ello, en los últimos 20 años, la mayoría sindical vasca se ha unido a la hora de denunciar esta injusticia a la que patronal y gobiernos condenan a la clase trabajadora.

La labor de los sindicatos, además de mostrar su apoyo a las víctimas y sus círculos cercanos, es buscar soluciones para que no vuelva a haber ni un accidente de trabajo más. ELA tiene claro que desde las instituciones no va a venir una mejora real y que la clase política solo dará pasos en la buena dirección si se siente presionada por la sociedad. Por ello, movilizar a la clase trabajadora y a la gente de a pie es la principal tarea de los sindicatos.

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) y Osalan son los órganos gubernamentales encargados

de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en la CAPV y Navarra. Entes, ambos, en los que no se respetan las decisiones de las mayorías y basta con el visto bueno de la minoría de CCOO y UGT para tomar decisiones. Además, las dos entidades bloquean cualquier cambio profundo por medio del derecho a veto otorgado a las patronales y los gobiernos.

Un claro ejemplo es la negativa constante a incrementar el número de inspectores de trabajo. Según la media europea, en la CAPV debería haber 120 y en Navarra 50, pero la realidad es que solo hay 41 y 15, respectivamente. ¿Cómo se pueden conseguir cambios en esas mesas? Evidentemente, no se puede. Por eso ELA y LAB acordaron dejar los dos órganos. Pero ahora LAB ha decidido, de manera unilateral, participar de nuevo en ambos. ¿Cómo movilizarse contra las políticas de Osalan e ISPLN y, a la vez, ser corresponsable de dichas políticas?

ELA no entiende la decisión de LAB. Participar en estos órganos institucionales significa aceptar el Diálogo Social que permite las políticas neoliberales, últimas responsables de todos y cada uno de los accidentes de trabajo y las muertes de los y las trabajadoras. ■

HACIA UNA HUELGA GENERAL FEMINISTA



Los órganos confederales de ELA han dado el visto bueno a iniciar el camino hacia una huelga feminista general, decisión que el sindicato ha trasladado de forma oficial al Movimiento Feminista de Euskal Herria. La principal reivindicación de la huelga feminista general es garantizar un sistema de cuidados

público, universal, gratuito y de calidad. Algo que ELA ha reivindicado en diferentes ámbitos de cuidados y de forma confederal.

Hoy en día, la salud y los cuidados son dos de las principales preocupaciones de la sociedad. Las instituciones de la CAPV y

Navarra no cubren las necesidades de cuidado en las diferentes situaciones de dependencia, como el cuidado de personas mayores y menores, el de personas en situación de vulnerabilidad... La tendencia privatizadora del sector conlleva el declive del servicio y el empeoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Es imprescindible poner en valor los trabajos de cuidados que sustentan nuestras vidas, ya que se trata de necesidades que están en crisis.

ELA ha activado en los últimos años huelgas en los diferentes ámbitos de los cuidados, como las residencias, ayuda a domicilio, intervención social... Y así lo seguirá haciendo.

En 2023, dos de cada tres huelgas celebradas en Euskal Herria han tenido a mujeres como protagonistas. Por eso también, ELA se suma a esta convocatoria de huelga feminista general. Por una huelga general feminista que ponga en el centro nuestras vidas. Por nosotras.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129