

Landei

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Martxoa · Apirila 2025 Marzo · Abril | Nº 257 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Langileria antolatu gizartea eraldatu

Mitxel Lakuntza y Amaia Muñoa analizan las claves del XVI Congreso Confederal que ELA celebrará el 2 y 3 de junio en Bilbao bajo el lema 'Langileria antolatu, gizartea eraldatu. Más sindicato, más vida'



“Langileria antolatu nahi dugu gizartea eraldatzeko”

> **Xabier Irastorza**

ELAk bere XVI. Kongresu Konfederala egingo du 2025eko ekainaren 2an eta 3an Bilboko Euskalduna Jauregian. Bertan, besteak beste, Ponentzia eztabaidatu eta bozkatuko da, hau da, hurrengo lau urtetarako sindikatuaren helburuak eta ildo estrategikoak laburbiltzen dituen programa. Mitxel Lakuntzak eta Amaia Muñozak, idazkari nagusia eta idazkari nagusiaren albokoa, hurrenez hurren, ponentziaren nondik norakoaren inguruan mintzo dira elkarrizketa honetan ▶

Datozen lau urtetarako lan ildo nagusiak definitzea du helburu kongresuak, baina zein testuingurutan kokatu behar da kongresuko hausnarketa bera eta hurrengo urteak?

[Mitxel Lakuntza]: Testuinguru konplexu eta zaila dugu eta azken hilabeteetako gertakariak ikusita are zailagoa izango dugula dirudi.

Mundu mailan lehia eta tentsioa agerikoak dira. AEBek bere hegemonia mantendu nahi dute, baina Txina eta BRICS herrialdeak gero eta indartsuagoak dira. Kongon, Gazan edo Ukrainan gertatzen dena lehia horren adierazle da. Lehengaien eta energia iturrien gaineko lehia mundu osoan egitura eta borroka neokolonialak bultzatzen ari da, kasu askotan gerrara pizteraino. Gerren ugaritzea horren adierazle da.

Pandemia ondoren Europar Batasunak Estatuaren gastu eta zorpetze muga malgutu zuen, baina jada inposatu dute berriro ‘diziplina fiskala’, eta horrekin batera zerbitzu publiko eta politika sozialak mugatu edo murrizteko erabakia. Are okerrago esango nuke, Ukrainako gerraren aitzakiarekin arma-industria eta inbertsio funtsak elikatzeke adostu diren 800.000 milioien ondorioz murrizketa gogorragoak inposatzen saiatuko dira.

Politika neoliberalak herritarren ongizatea higatu dute, desberdintasunak handitu eta pobrezia zabalduz. Aldi berean, kapitalismoaren esplotazio eta krisiei aurre egiten dieten mugimenduak indartu dira, hala nola, transfeminismoa, ekologismoa, edo antirrazismoa. Baina ezkerreko alternatiba sendoen faltan, egoera honek guztiak sortzen duen ziurgabetasunak eskuin muturraren diskurtsoa elikatzen du. Botere ekonomikoaren bultzadaz, sare sozial eta komunikabideen bidez, buloak eta albiste faltsuak zabalduz ari dira, krisiaren biktimak errudun bihurtu nahian. Mugimendu sindikalak ere, Euskal Herrian konfrontazio dinamika garrantzitsua garatu dugun arren, ez gara gai izaten ari egoera

hau iraultzeko. Testuinguru gogor honetan, gure ohiko borrokei eustez gain, sindikatuaren konpromisoa giza eskubideen eta demokraziaren defentsan irmoa da. Kapitalismoak ez du behar demokraziarik eta askotan traba ere egiten dio, baina sindikalismoak nekez iraun dezake funtsezko eskubideak errespetatu gabe eta demokraziarik gabe.

[Amaia Muñoa]: Euskal Herrian, hamarkadetan inposatutako politika neoliberalak lan eta bizi baldintzak okertu dituzte eta enpresen irabaziak handitu diren bitartean langileen soldatak eta erosahalmena murriztu dira. Pobrezia eta gizarte-bazterkeria gero eta zabalduago daude, eta emakumeek eta pertsona migratuek pairatzen dituzte ondorio larriak. Adibidez, emakumeen pobrezia tasa gizonena baino nabarmen handiagoa da, eta migratzaileen artean pobrezia tasa gainerako biztanleriarena baino bederatzi aldiz handiagoa.

| Eta testuinguru horretan zeintzuk dira proposatzen diren lan-ildo nagusiak?

[A. M.]: Duela lau urte lan berezia egin genuen ildo-estrategiko sendo batzuk identifikatu eta zehazteko: prekaritateari aurre egitea, militantzia landu eta sendotzea, lan-zentroak sindikalizatzea, genero ekitaterako antolakuntza eraldatzea eta lan-planifikatua egituratzea.

Lan handia eta helburu oso anbiziotsuak jarri genizkion gure buruari. Denbora honetan aurrera pausoak eman ditugu, ildo batzuetan besteetan baino gehiago, baina oraindik bide hori amaitu gabe gaude. Beraz, ildo-estrategiko berberei eustea proposatzen dugu falta zaizkigun pausoak ematen jarraitzeko.

[M. L.]: Prekaritateari aurre egiteko eta prekaritatea pairatzen duten langileentzat ELA erreferentziatzeko sindikatua izateko lan-zentro bakoitzeko diagnostiko zehatzak eta berariazko planak garatzea eta negoziazio kolektiboaren prozesuan prekaritatearen lanketa txertatzea eta ongi planifikatzea planteatzen



LANGILERIA ANTOLATU, GIZARTEA ERALDATU

Más sindicato, más vida

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2025-6-2/3
EUSKALDUNA JAUREGIA
16. KONGRESUA

dugu. Soldata baxuak edo soldata arrakala pairatzen dutenak, behin-behineko edo kontratu partzialak dituztenak, osasun arrisku handia dutenak gure ekintza sindikalaren erdian egotea nahi dugu. Emakumeak edota sexu disidenteak, pertsona migratuak edo gazteak dira, modu berezian, horrelako egoerak gehien pairatzen ari direnak, nahiz eta geroz eta egoera eta pertsona gehiagotara hedatzen errealitatea izan.

Antzeko ildotik, sindikalismo feminista eraikitzeko bidean, emakumeek pairatzen duten diskriminazioari aurre egiteko barrura eta kanpora begirako planak garatzea planteatzen dugu. Sindikatuko antolakuntza eta jardura genero ikuspegitik eraldatzen jarraitzeko premia dugu, genero begirada sindikatuaren egiteko guztietan txertatzeko, emakumeen parte-hartzeari eta ardura hartzeari leku ▶

egiteko. Aurreko urteetako dinamika orokortuz, negoziazio kolektiboa ere genero diskriminazioari aurre egiteko tresna gisa garatzen jarraitu nahi dugu genero diskriminazio diagnostikoak eta negoziazio kolektiboan txertatzeko plan bereziak eginez. Antirrazismoa ere gure jardura sindikalean txertatzen hasteko lehen pausoak ere planteatzen ditugu.

[A. M.]: Hau guztia lantzea, ordea, ezinezkoa da lan-zentroak antolatuta gabe. Lan-zentro bakoitzean langileak antolatu eta enpresaburuekin konfrontatzeko gaitasuna eta gogoia sustatzeko planifikazio oso bat abian jarri dugu eta hurrengo urteetan pauso esanguratsuak eman nahi ditugu. Hori egin ezean ezinezkoa dugu botere ekonomiko eta politikoekin konfrontatzea lan eta bizi-baldintzak hobetzea. Hori ordezkari eta afiliatuak kontzientziatu, motibatu, antolatu eta trebatuta soilik lortuko dugu. Horretan buru-belarri aritzea proposatzen dugu.

[M. L.]: Horretarako ere erronka handia daukagu datozen urteetan: ahalik eta neurri handienera ELAren ordezkari eta afiliatuak militante bihurtzen saiatzea. Izan ere, militantzia da gure eredu sindikalaren muina. ELAkoa izatea ez da soilik afiliazio kontua, sindikatuaren printzipio, balio eta asmoekin bat egin eta sindikatuari bere ekarpena egiten dion pertsona da, egiturako kide, ordezkari nahiz afiliatu gisa. Militantzia sustatzea benetako jakintza eta botere transferentzia da. Horretarako, maila guztietan parte-hartze esparruak sortu eta sendotu behar ditugu, bakoitzaren inguruko pertsonak ideologiko, tekniko eta organizazionalki trebatu, ardurak eman eta ahaldundu. Militantziaren ekintza-eremua zabaldu behar dugu: enpresa eremuan, noski, baina baita harago ere ELAren lan-esparru sozial eta politikoetara ere hedatuz.

[A. M.]: Eta hau guztia ezin da egin gure lana hobeto sistematizatu eta planifikatu gabe. Egia da sindikatu baten lana, hein handi batean, enpresen eta gobernuen erabakiek



baldintzatzen dutela, baina ezin gaitzek horretara mugatu. Gure estrategia eta ekimen propioak garatu behar ditugu gure helburuak lortzeko. Horretarako jarri genuen martxan azken kongresutik hona gure kudeaketa sistema propioa. Efizienteagoak izan nahi dugu gure helburuak lortzeko, lehentasunak ezarriz, gauza batzuei uko eginez. Jarduera militantea bizitzarekin bateragarri egin behar dugu. Aurrerapausoak eman ditugu, baina oraindik asko dugu egiteko.

| Aurreko kongresuan ELA euskal errepublika euskaldun, burujabe eta sozialerako aldebakarreko bidearen aldeko apustua egin zuen, baina independentismoa ez dago bere momenturik onenean, euskararen aurkako oldarraldia gogorra pairatzen ari gara eta sozialki ez nuke esango hobe gaudenik. Zer da hurrengo lau urtetarako proposatzen dena?

[M. L.]: Sindikatu izatea da abertzale izateko gure modua. Sinetsita gaude justizia soziala eta herritar xumeen ongizatea hobetuz eraikitzen dugula herria. Hau da, negoziazio kolektiboan, zerbitzu publikoetan, politika sozialetan, herritarren funtsezko beharrei erantzuteko alternatibak eraikitzen ditugun heinean, gehiengo soziala irabazten ari gara eta burujabetzarako.

Espainiar eta Frantziar Estatuaren menpe jarraitzeak gure autogobernua eta ongizatea higitzen du eta langile-klasearen askatasuna mugatu egiten du. Euskal Herrian badaude bestelako politika batzuk bultzatzeko gehiengo sindikal eta sozialak. Beraz esparru ezberdinetan burujabetza irabazi behar dugu langile-klasearen eskubideak eta gizarte-ongizatea hobetzeko. Horri erantzuten diote, esaterako, hitzarmenak Euskal Herrian erabakitzeo borroka eta garaipenak, Lanbidearteko Gutxieneko Soldata ere hemen erabakitzearen aldeko Herri Ekimen Legegileak, sektore publikoko inbertsioak, langileak eta lan-baldintzak guk erabakitzeo aldarriak, zaintza sistema publiko bat garatzeko estrategiak edo administrazio euskalduntzeko planak. Burujabetza edo independentzia ez dira egunen batean norbaitek aukera eman digulako bozkatuko dugun zerbait, etengabe esparru desberdinetan eraikitzen, erabakitzen eta irabazten joan behar dugun zerbait baizik.

[A. M.]: Zentzu honetan, asko kezkatzen gaitu estatus berrirako prozesua elite politikoen eztabaida bihurtu izana. Hurrengo belaunaldiak baldintzatuko dituen erabaki bat ezin da horrela kudeatu. Kultura politiko elitista gainditu eta gizarte zibilaren parte-hartzea indartzea ezinbestekoa

da. ELArentzat funtsezko da lan-harremanen euskal esparrua, euskararen estatusa, nazio aitortza, Hego Euskal Herriko herrialdeen gutxieneko konfederazioa eta erabakitze eskubidea eztabaidan txertatzea, eta hau lortzeko, gizarte zibilaren parte-hartzea eta mobilizazio sozial indartsuak ezinbestekoak izango dira.

EAEan eta Nafarroan autogobernuaren higadura eta hustearen aurrean euskal erakundeak ematen ari diren erantzuna oso ahula izaten ari da. Eta mugimendu subiranista ez gara estrategia sendo eta eraginkor bat artikulatzeko gai izaten ari. Baina edozein zapalkuntza egoeratik askatzeko konfrontazioa ezinbestekoa da eta gure ustez Euskal Herriaren burujabetza prozesuan polarizazioa ezinbestekoa da.

Langileen eta kapitalaren arteko gatazkan egiten dugun bezala, nazio borrokan ere konfrontazioa beharrezkoa da, autogobernuaren murrizketei erantzuteko, gatazka politikoa agerian jartzeko eta gure alternatibak eraikitzeko.

Ipar Euskal Herrian ere, Manu Robles Arangiz Fundazioaren bidez abertzale eta aurrerakoientzat erreferentzia bihurtu den ekosistema baten parte gara. Alda mugimenduaren lanari esker abertzaletasunaren ohiko esparrutik haragoko herritar xumeak saretzen ari gara. Honi batzen zaio Bizi! justizia klimatikoaren eta burujabetza ezberdinen inguruan sortzen ari den dinamika. Bide hauei jarraipena eman eta hedatzea dagokigu. Euskal Herri osoko lurralde bokazioa duen sindikatua da ELA.

▮ Ponentzia kritikoa da ezkerreko indar politikoeekin. Zein ondorio ditu horrek sindikatuaren jardunean eta zer da ezkerreko alderdiei eskatzen zaiena?

[M. L.]: Euskal erakundeetan dauden ezkerreko indarrek Europako sozialdemokraziek azken hamarkadetan hartu duten moderazio politikoen ildo berari jarraitzen diote. Ez dira ari gure



herrian urteetan finkatutako oinarri ideologikoei eta programa neoliberaleri aurre egiten, ezta alternatiba instituzionalik planteatzen ere.

Nabaria da EAJk, UPNk, Geroa Baik, PSE-EEk eta PSNk gure herrian inposatu duten zerga politikan, zerbitzu publikoen murrizketan, pribatizazioetan eta patronalaren aldeko jarreretan duten erantzukizuna. Hau honela, alderdi horiekin *'herri akordioak'* edo *'akordio zabalak'* bilatu eta justifikatzeak, kasu batzuetan historikotzat jotzeraino, diagnostiko oker batetik abiatzea suposatzen du, ezkerreko pedagogiari mesede gutxi egiten dio eta epe ertain eta luzera eraldaketa sakona eragozten du.

Mugimendu sindikalarentzat funtsezkoa da ezkerreko alderdiek instituzioetan langile-klasearen aurkako politikari aurre egitea, agenda atzerakoia konfrontatzea eta programa alternatibo bat defendatzea. Erabaki hori irmoa balitz eta eragile bakoitzaren autonomia errespetatuko balitz, agenda sozial eta soberanista garatzeko artikulazio sindikal, sozial eta politikoa gaitasun handia izango luke Euskal Herriko egoera soziopolitikoaren eraldatzeko. Tamalez, ez da hori EH Bilduk hartu

duen bidea, baina egingo balu, gure ustez badago gaitasunik eta oinarri militante nahikorik gure herriko errealitate soziopolitikoaren transformatzeko.

▮ LABekin ere harremanak ez daude momenturik onenean...

[A. M.]: Tamalez, ELA eta LAB bide ezberdinetatik goaz. ELArentzat aukera eta hautu bakarra Euskal Herriko gehiengo sindikala izan da. Gehiengo hau, aritmetikaz harago, kontrabotereko eredu sindikalak eta lan harremanetarako eta babes sozialerako euskal esparruaren defentsa eta eraikuntzak ezaugarritu dute. LABekin, ordea, desadostasun nabarmenak ditugu negoziazio kolektiboan, konfrontazio eta grebarako prestasunean eta borrokarako erremintetan. Honen ondorioz, konfrontazio eta greba gogorretan, sarritan LABek UGT eta CC.OO. izan ditu bidelagun, ELA eta bere estrategia eta aldarrikapenak isolatuz eta lan-baldintza kaskarragoak onartzen dituzten gehiengo alternatiboak osatuz.

Bestalde, LABek bere unibertso politikoarekin dituen loturak eragin zuzena du bere ekimen sindikalean. EH Bilduk EAJ, PSE-EE eta PSNrekin akordioak egitean, LABek ▶



mobilizazio eta grebak mugatu edo baztertu ditu. ELAren ustez, EH Bilduren egungo estrategiak dikotomia bat planteatzen dio LABi: nola eutsi kontrabotere estrategiari, mugimendu bereko alderdiak konfrontazioa alde batera utzi eta akordio zabalak bilatzen dituenear?

Eta azkenik, LABek bere azken kongresuan Osalan eta Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutura itzultzea erabaki zuen. Azken hamarkadetan ELA eta LABek parte-hartze instituzionaleko hainbat organo utzi ditugu haien eraginkortasun ezagatik eta patronalaren interesen menpe egoteagatik. Organoren egitura, funtzioak eta egiteko moduan ezertan aldatu ez diren arren, LABek itzultzea erabaki du, sindikatuen parte-hartze faltsua irudikatuz eta bertan hartzen diren erabakiei zilegitasun kutsua emanez. ELArentzat kontrabotereko sindikalismoa eta instituzio horietan parte hartzea bateraezinak dira eta erabaki horrek azken hogeitertean kontzertazio sozialaren aurka elkarrekin egindako lana bertan behera uztea dakar.

Zein mezu luzatuko nahiko zenieke ELAren kongresuan parte hartuko duten ordezkariak eta ELAren militantziari hurrengo lau urteei begira?

[M. L.]: Deskribatutako testuingurua gogorra da, eta erronkak handiak

dira. Hala ere, ELAren egitura sendoa, ordezkariak zabalak eta errealtate konplexuetan mugitzeko eta irabazteko gaitasuna du. Ponentzian proposatutako bidea eta

konpromisoak ez dira errazak, baina norabide argia erakusten dute.

Esandako konpromiso nagusiak gauzatzea lortzen badugu, Euskal Herriko langile klasearen erreferente izaten jarraituko dugu eta egoera okerrean daudentzat itxaropen bihurtuko gara. Bide hori ezinezkoa da bakarka edo talde txiki batekin, baina ponentzian jasotzen den moduan, militantzia zabaltzeko eta aktibatzeke gai bagara, eta lan-zentroetan antolakuntza indartzen badugu, errealtate gris honi kolorea emateko eta itxaropena pizteko gai izango gara.

Ez zait zeregin hoberik bururatzeko kezka sozialak dituenarentzat, errealtatea eraldatu nahi duenarentzat edo gure herria eraiki nahi duenarentzat. Bere burua abertzale sentitzen duen batentzat ez zait zeregin hoberik bururatzeko. ■

MÁS SINDICATO. MÁS VIDA

La crisis sistémica que ELA describía en el anterior Congreso, hace cuatro años, se ha agravado. La inercia del sistema capitalista ha agudizado la crisis ecológica, incrementado la acumulación de riqueza y la desigualdad social y está poniendo en entredicho la propia democracia. Expresión de ello es la pérdida de poder adquisitivo y empobrecimiento de las clases populares, el cuestionamiento de derechos básicos, las crisis migratorias y el crecimiento del racismo, el negacionismo climático, el desarrollo de la estrategia belicista o el auge de la extrema derecha y las soluciones autoritarias.

Tanto a nivel general como en nuestro contexto más próximo, nos encontramos en un escenario muy preocupante. El mundo en general y nuestra sociedad en particular, se enfrenta a múltiples amenazas que generan una gran incertidumbre y que ponen en entredicho el sostenimiento del sistema actual.

En este contexto, la ponencia aprobada por el Comité Nacional y que se debatirá y votará en el Congreso, pretende ser una herramienta para hablar, debatir y llegar a nuevos consensos con toda la militancia sobre temas que consideramos importantes. En definitiva, la ponencia pretende impulsar una reflexión colectiva. El futuro de nuestra organización y el destino de la clase trabajadora de Euskal Herria lo merecen.

“Queremos un reparto más justo de la riqueza”

| Los últimos cuatro años han sido muy intensos en cuanto a la negociación colectiva. ¿En qué quiere poner el foco el sindicato en los próximos años?

[M. L.]: Los últimos años hemos tenido el mayor nivel de huelga recogido nunca en los datos oficiales y, gracias a ello, los y las trabajadoras de Hego Euskal Herria tienen la mayor cobertura de los convenios laborales de las dos últimas décadas, con subidas salariales sobre el IPC, un incremento salarial aún mayor en los sectores feminizados y reducciones significativas de jornada.

Nuestra prioridad para los próximos años será mantener este pulso y mejorar las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores en situación de precariedad. Proponemos sistematizar este trabajo e introducir cláusulas para hacer frente a la precariedad en los convenios y desarrollar planes específicos en ámbitos como el sector público. Para lograr un reparto más justo de la riqueza queremos lograr subidas salariales por encima del IPC y reducciones de jornada, además de introducir cláusulas para evitar el incumplimiento unilateral de los convenios. Para ello será imprescindible la participación de las y los trabajadores, la organización y las movilizaciones y huelgas en cada centro de trabajo y sector.

[A. M.]: Además de los contenidos tradicionales de la negociación colectiva mencionados por Mitxel, queremos impulsar medidas para fomentar la transición ecosocial; para ello hemos elegido más de 100 de empresas. Asimismo, queremos impulsar el euskera y la euskaldunización de las personas trabajadoras, garantizar la salud



y seguridad laboral y recoger en los convenios los derechos de los colectivos discriminados (personas migradas, LGTBI+, diversidad funcional).

| Los datos económicos dicen que estamos creando riqueza, pero eso no se refleja en nuestras condiciones de vida. ¿Qué propone el ELA para cambiar esta situación?

[A. M.]: La clase trabajadora está creando más riqueza que nunca, año tras año las empresas aumentan sus beneficios, pero en el reparto de la riqueza las rentas del trabajo estamos perdiendo peso y las desigualdades y la pobreza se están extendiendo.

Por eso, además de luchar para lograr subidas salariales por encima del IPC en la negociación colectiva, proponemos un salario mínimo propio para Hego Euskal Herria de 1.795 euros, el 65% del PIB per cápita, con el objetivo de tener en cuenta también las ganancias empresariales y de capital en el reparto de la riqueza. Además de ser un ejercicio de soberanía, lograr este objetivo mejoraría notablemente la situación de quienes perciben los salarios más bajos. Y junto a ello, de forma inmediata, proponemos reducir la jornada semanal a 35 horas, con el objetivo de 30 horas semanales. Esta medida fomentaría

la redistribución del empleo, garantizaría la salud y el bienestar de las y los trabajadores y fomentaría un reparto más equitativo de las tareas de cuidados.

[M. L.]: Junto a eso, seguiremos apostando por un sistema fiscal más justo, para que paguen más los más ricos y los beneficios empresariales. Seguiremos trabajando y realizando propuestas concretas para la satisfacción de las necesidades sociales esenciales, el fortalecimiento de los servicios públicos y la consolidación de las políticas sociales. Y lucharemos por echar atrás la reforma laboral y de pensiones.

Y también tenemos nuevos retos. Tenemos propuestas concretas para dar pasos significativos en la transición ecosocial ante la crisis ecológica. Garantizando la justicia social y los empleos, es imprescindible reducir la dependencia de energías y recursos fósiles mediante la relocalización de la producción y el consumo y el fomento de alternativas de bajo impacto ambiental.

[A. M.]: Queremos que en los próximos años el derecho a la vivienda, los derechos de las personas migradas y la sociedad feminista sigan siendo el eje. La vivienda no puede depender de la especulación, y exigiremos a los gobiernos medidas concretas. Asimismo, es fundamental garantizar un sistema de cuidados público, gratuito y de calidad y promover un reparto equitativo de responsabilidades. Queremos derogar la Ley de Extranjería, regularizar a todas las personas y trabajar para eliminar las discriminaciones en el mundo laboral. ■



Aurrean, ezker-eskuin: Alazne Mantxola Mintegi, Leire Txakartegi Iramategi, Pello Igeregi Santamaría, Ane Bilbao Alzelai. Atzean, ezker-eskuin: Iván Giménez Gil, Ane Miren Zelaia Arieta-Araunabeña, Mitxel Lakuntza Vicario, Unai Oñederra Egaña, Amaia Muñoa Capron-Manieux, Aitor Murgia Esteve, Leire Gallego López de Goikoetxea, Luis Fernández Centeno.

Principios renovados para seguir luchando

ELA aprovechará su 16º Congreso confederal para renovar los principios fijados en 1976

ELA celebrará su 16º Congreso confederal los días 2 y 3 de junio en el Palacio Euskalduna de Bilbao bajo el lema *Langileria antolatu, gizartea eraldatu* ('Organizar a la clase trabajadora, transformar la sociedad'). Como indica el propio lema, el objetivo es organizar a la clase trabajadora como agente activo y transformador para conseguir una sociedad más justa. De hecho *Más sindicato, más vida* es la segunda parte del lema elegido por ELA para esta cita cuatrienal. Además, el sindicato aprovechará la ocasión para actualizar los principios aprobados en el III Congreso de 1976, que tuvo lugar en Eibar.

Con arreglo a los Estatutos del sindicato, las 736 delegadas y delegados de ELA debatirán el informe de gestión presentado por el Comité Ejecutivo y la ponencia que definirá las líneas maestras para el trabajo sindical de los próximos cuatro años.

De las 736 delegados y delegadas 344 serán hombres y 392 mujeres (el 53,2%). Esto evidencia la apuesta de ELA por la igualdad de género. En el congreso de 2008 la participación femenina fue del 30,3%; en 2013, del 33,4%; en 2017, del 42,8%, y en 2021, del 47,2%.

Tres nuevas personas en el Comité Ejecutivo

El Congreso también servirá para elegir a las personas que compondrán los próximos cuatro años el Comité Ejecutivo. El Comité Nacional ha propuesto ya la lista de personas y funciones que se votará en el Congreso. Se propone la entrada de tres nuevas personas en el Comité Ejecutivo:

- **Ane Bilbao Alzelai** (Gasteiz, 1993). Afiliada desde 2017, empezó su trayectoria en los servicios jurídicos de ELA y ha sido responsable de Educación.

PROPUESTA DEL NUEVO COMITÉ EJECUTIVO

- **Mitzel Lakuntza Vicario (Iruña, 1976):** Idazkari Nagusia. *Secretario General.*
- **Amaia Muñoa Capron-Manieux (Aix-En-Provence, 1974):** Idazkari Nagusiaren Albokoa. Nazioartea. *Secretaria General Adjunta. Internacional.*
- **Ane Bilbao Alzelai (Gasteiz, 1993):** Zerbitzu Juridikoak. *Servicios Jurídicos.*
- **Luis Fernández Centeno (Iruña, 1973):** Sindikalizazioa. Militantzia. Ekintza konfederalak. *Sindicalización. Militancia. Actos confederales.*
- **Leire Gallego López de Goikoetxea (Gasteiz, 1989):** Genero berdintasunerako politikak. Ekintza soziala. Migrazio politikak. *Políticas de igualdad de género. Acción social. Políticas migratorias.*
- **Iván Giménez Gil (Iruña, 1976):** Komunikazioa. *Comunicación.*
- **Pello Igeregi Santamaría (Sopela, 1981):** Negoziazio kolektiboa. Lan osasuna. Euskara. *Negociación colectiva. Salud laboral. Euskara.*
- **Alazne Mantxola Mintegi (Legazpi, 1988):** Diruzaintza. *Tesorería.*
- **Aitor Murgia Esteve (Berango, 1988):** Azterketa bulegoa. Politika sozialak. Ingurumena. *Gabite de estudios. Política sociales. Medioambiente.*
- **Unai Oñederra Egaña (Donostia, 1973):** Prestakuntza. Iparraldea. Estrategia suberanista. *Formación. Iparraldea. Estrategia soberanista.*
- **Leire Txakartegi Iramategi (Ondarru, 1973):** Antolakuntza. *Organización.*
- **Ane Miren Zelaia Arieta-Araunabeña (Durango, 1989):** Afiliazioa. Hauteskunde sindikalak. Kudeaketa sistema. Genero Ekitaterako Plana. *Afiliación. Elecciones sindicales. Sistema de gestión. Plan de Equidad de Género.*



Ane Bilbao Alzelai



Luis Fernández Centeno



Unai Oñederra Egaña

- **Unai Oñederra Egaña** (Donostia, 1973). Trabaja desde 2009 en la Fundación Manu Robles-Arangiz, de la cual ha sido director los últimos años.
- **Luis Fernández Centeno** (Iruña, 1973). Afiliado a ELA desde 1995, ha tenido responsabilidades en distintas federaciones y actualmente es responsable de la comarcal de Ezkerraldea-Kadagua. ■



“El Plan de Empleo de Navarra da más poder a las mutuas en las bajas comunes”

Imanol Pascual, coordinador de ELA en Navarra, denuncia que el Plan de Empleo de Navarra 2025-28 es contrario a los intereses de la clase trabajadora

El Gobierno de Navarra, la patronal CEN y los sindicatos UGT y CCOO firmaron el 18 de febrero el Plan de Empleo de Navarra 2025-28. Imanol Pascual considera que la reedición de este Plan de Empleo da continuidad a una serie de políticas contrarias a los intereses de la clase trabajadora.

| Gobierno, patronal y UGT-CCOO han acordado un nuevo Plan de Empleo. En este caso, para el periodo 2025-28. ¿Qué lectura haces del acuerdo?

Antes de comentar los contenidos, creo que conviene destacar que estamos ante un acuerdo antidemocrático, porque la representación sindical que firma el acuerdo no llega al 50%. En concreto, tiene el 48,78%. Esto hace que no solo este acuerdo, sino que el diálogo social también sea cuestionable, porque no representan al 50% de las y los trabajadores navarros. A pesar de todos los obstáculos –financiación pública a UGT y CCOO, una patronal que pide más representación para esos sindicatos, clientelismo en muchas empresas...– ELA lleva muchos años subiendo en representación. En 2011 UGT y CCOO tenían el 54,89% de representación; ahora, el 48,78.

| ¿Qué nos puedes comentar de los contenidos del acuerdo?

Muchas cosas, pero en primer lugar destacaría que el Plan de Empleo da más poder a las mutuas en las bajas comunes. UGT y CCOO ha hecho suyo el discurso de la patronal sobre absentismo. Se han comprometido a reducir las ausencias en el trabajo dando opción a que las mutuas traten bajas que hasta ahora se gestionaban desde lo público.

También creo que es necesario denunciar la actitud del Gobierno de Navarra que, pese a ser el mayor empleador de Navarra, no asume ningún compromiso. El tema de Osasunbidea es un claro ejemplo. La temporalidad en Osasunbidea es del 51,7%, la quieren convertir en entidad pública empresarial y tampoco dicen nada al respecto. Y digo Osasunbidea como podría decir cualquier otro

sector público como, por ejemplo, la educación pública, donde los hay numerosos conflictos laborales abiertos. O, por supuesto, aquellos sectores subcontratados con unas condiciones laborales inaceptables, como el sector de discapacidad o las residencias, sectores que tampoco se citan.

Es imprescindible criticar este Plan de Empleo, pero también creo que hay que ampliar el zoom y poner el foco en el diálogo social, que es el paraguas que sirve para justificar este tipo de acuerdos.

▮ Pongamos pues el foco en el diálogo social. ¿Qué papel juega?

El objetivo del diálogo social es intercambiar financiación pública por desmovilización social. No es casualidad que Navarra sea el sitio de todo el Estado donde más dinero público se destina al diálogo social, y eso se hace porque en Navarra existe un sindicalismo alternativo al de UGT y CCOO. El diálogo social se financia en Navarra con dinero público para frenar a ELA y LAB.

Esto, evidentemente, no es algo nuevo, pasa desde hace décadas, desde los tiempos de Miguel Sanz y Yolanda Barcina. Este Gobierno de Navarra también comparte esta estrategia. Por eso el Gobierno de PSN, Geroa Bai y Contigo-Zurekin ha permitido que UGT, CCOO y CEN se repartan desde 2021 más de 1.200 millones de euros. Y, además, lo hacen eludiendo el control parlamentario. La supervisión y control de lo que se hace con ese dinero no depende de ninguna institución pública, sino que va a depender de los propios firmantes.

▮ ¿Cuál es el objetivo de estos acuerdos que se toman dentro del diálogo social?

El diálogo social consiste en privatizar políticas públicas. Y para ello no dudan en vaciar de contenido otros órganos y supeditarlos a lo que se decida en Consejo de Diálogo Social. Para comprobar esto no hay más que ver lo que ha pasado en el ▶



En 2008 el Gobierno presidido por Miguel Sanz entregó la Medalla de Oro de Navarra –principal condecoración de la Comunidad Foral– a UGT, CCOO y CEN. A comienzos del 2017 *Diario de Noticias* desveló los papeles que demostraban lo que ELA llevaba años denunciando: la financiación irregular y fraudulenta de las estructuras de UGT, CCOO y la CEN por los distintos gobiernos de UPN. ELA exigió la disolución inmediata del Consejo de Diálogo Social y la creación de una comisión de investigación que sirva para depurar responsabilidades políticas por lo sucedido. Han pasado años, décadas, pero el modelo de concertación social navarro sigue funcionando para mayor gloria del Gobierno, la patronal y los sindicatos UGT y CCOO. El reciente acuerdo sobre el Plan de Empleo 2025-28 es el último ejemplo. Por desgracia, parece que no será el último.

Servicio Navarro de Empleo o en el Consejo Navarro de Salud Laboral.

El Gobierno de Uxue Barkos dio la posibilidad a ELA y LAB de entrar en el Servicio Navarro de Empleo. ELA fue el único que rechazó la entrada, porque no se pretendía cambiar el funcionamiento, sino simplemente maquillarlo. De esta manera el Servicio Navarro de Empleo se constituyó con la participación de UGT, CCOO y LAB. Las políticas activas de empleo se acuerdan en el diálogo social, lo que evidencia que se está vaciando de contenido el SNE.

En cuanto al Consejo Navarro de Salud Laboral, en diciembre de 2018 ELA y LAB decidimos abandonar de manera conjunta ese órgano por su ineficacia. Hace unos años, LAB decidió unilateralmente volver a ese órgano, una decisión que ELA no comparte. Es evidente que el Plan de Empleo ha usurpado las competencias del Consejo Navarro de Salud Laboral, apostando además por la figura del Delegado Territorial, y abriendo la puerta a que las mutuas tengan más poder en la gestión de bajas comunes. Esto hace que ELA se reafirme en esa decisión. Aquí hay unos pocos que ganan a costa de que pierdan otros muchos, especialmente la clase trabajadora de Navarra.

Comentas que con el diálogo social pierden las y los trabajadores. ¿Y quién gana?

En este entramado hay tres beneficiados. Primero la patronal, porque recibe dinero público, porque consigue paz social y porque además tiene derecho a veto. Luego, evidentemente, UGT y CCOO, porque reciben financiación pública. El último beneficiado es el Gobierno de Navarra, porque consigue que UGT y CCOO legitimen sus políticas antisociales: negativa a hacer una reforma fiscal, gasto insuficiente en servicios públicos, privatización de los cuidados, el TAV...

Voy a poner un ejemplo que resume muy bien lo que queremos decir. El Plan de Empleo vuelve a recoger



la figura del Delegado Territorial. Para ello destina una partida de 1,6 millones de euros. Esta figura que ya existió en los tiempos de Sanz y Barcina, y se utilizaba para que UGT y CCOO organizaran elecciones sindicales en empresas donde otros sindicatos tenían problemas para acceder.

Has hablado de que unos pocos ganan. También de que otros muchos pierden. ¿Cómo afectan las políticas en torno al diálogo social a la clase trabajadora?

Así es, los intereses de los trabajadores y trabajadoras navarros no se benefician del diálogo social. Lo vemos, por ejemplo, con la siniestralidad laboral. A pesar de todo el dinero público destinado al diálogo social Navarra es la segunda comunidad de todo el Estado con peores datos. Cada quince días fallece en Navarra una persona en su puesto de trabajo.

O, por poner otro ejemplo reciente, podemos ver lo que ha pasado con la propuesta que hemos hecho desde ELA, LAB, ESK, Steilas, EHNE y Etxalde para conseguir que Navarra tenga un Salario Mínimo propio. Lamentablemente UGT, CCOO y CEN se han aliado para echar por tierra esta propuesta, asegurando que es una materia que se está trabajando en el diálogo social. Era de esperar

que la patronal se negase a que se suba el SMI, porque hace negocio a costa de pagar salarios bajos. Pero la negativa de UGT y CCOO es indefendible, y más teniendo en cuenta que esos mismos sindicatos han apoyado esta iniciativa para Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

¿Qué puede hacer un sindicato como ELA para revertir esta situación?

Hace poco, el presidente de la patronal navarra decía en el Congreso de UGT que trabajadores y empresarios jugamos en el mismo equipo. En ELA tenemos muy claro que nosotras no jugamos en el mismo equipo que la patronal. Los intereses de la patronal son contrapuestos a los de la clase trabajadora, y por eso ni formamos ni formaremos parte del diálogo social.

En ELA tenemos claro que nuestro camino es otro. Sin confrontación es imposible mejorar las condiciones laborales. Y para ello, para poder confrontar, tenemos que hacer todo lo que está en nuestras manos, para lo que es indispensable la independencia económica, la autonomía política y la caja de resistencia.

Solo con un sindicato fuerte podremos defender nuestros intereses. ■

2025-28 ENPLEGU PLANA. ELA-REN BALORAZIOA

1. Elkarrizketa soziala ez da eraginkorra langileen eta enpleguaren arazoak konpontzeko. Eredu horrek porrot egin du, eta ez du prekaritatea saihestu. Elkarrizketa sozialaren eremuan diseinatutako politikek ez dute balio langileen arazoak konpontzeko: pobrezia areagotzea, prekaritatea, laneko ezbeharrak, desberdintasuna, Administrazioa behin-behinekotasuna, etab. Enpleguaren errealitateak agerian uzten du elkarrizketa sozialaren politiken porrota.

2. Nafarroan, elkarrizketa soziala sare opakua izan da, non finantzaketa publikoa trukatzeko zen bake sozialagatik, eta non gobernuen politikak legitimatzen ziren. Nafarroako Gobernuak (PSN, Geroa Bai eta Contigo-Zurekin) erregimenaren irizpide antidemokratikoak berreskuratzea erabaki du UGT eta CCOO sustatzeko, Sanzen eta Barcinaren enplegu politika okerrenera itzuliz.

3. Elkarrizketa sozialak, patronalari beto eskubidea emateaz gain, ez du zilegitasun demokratikorik, UGT eta CCOO ez baitira Nafarroako ordezkariaren % 50era iristen.

- Beharrezkoa da Elkarrizketa Sozialaren Kontseilua indargabetzea. ELAk uko egin dio kontseilu horretako kide izateko eskubideari, eta desegitearen aldeko apustua egin du, politika publikoak Administrazioak egin ditzan.

4. 2025-2028 Enplegu Planak 552 milioi euroko aurrekontua uzten du CENen, UGTren eta CCOOen eskutan, enpleguaren benetako arazoei heldu gabe. Plan honen lehentasuna CENen interesak betetzea da, "lehiakortasunerako" aurrekontuaren % 50 banatzen baitu, eta horrek enpresei dirulaguntzak eta laguntzak ematea dakar.

5. Siniestraltari aurre egitea ez da lehentasuna. CEN, UGT eta CCOO eraginkorra ez den Prebentzioko Lurralde Ordezkariaren figura kontsolidatzea erabaki dute mutuei baja traumatologikoen tratamendurako bidea irekitzearen eta patronalaren kontrola areagotzearen truke. ELAk Nafarroako Gobernuari ondorengo exijitzen dio:

- Mutuek jatorri traumatologikoko baja komuneko prozesuetan esku hartzeko hitzarmenak sinatzeari uko egitea, Nafarroako Parlamentuaren 2023ko irailaren 28ko Ebazpena betez.
- Zehaztu dezala Osasunbideak lanbide gaixotasunak artatzeko bere gain hartutako gailuak.
- Mutuak osasun eta gizarte babeseko sistema publikoan sar daitezela bultzatzea, Osasunari buruzko 14/1986 Lege Orokorraren azken xedapenetako hiru guturaren arabera.

6. Ez dira jorratzen generoaren arabeko desberdintasunen kausak, eta, beraz, ezinezkoa da horiei aurre egitea, baina beste figura bat sortzen da, berdintasun agentearena, UGT eta CCOO finantzatzen jarraitzeko.

7. Ekologikoki, sozialki eta ekonomikoki hondamendia diren azpiegitura handien alde egiten jarraitzen da, hala nola AHTren alde. Bien bitartean, Planean "greenwashing" egiten da larrialdi klimatikoaz eta trantsizio ekologikoaz hitz eginez.

Resistir es vencer

ELA ha vuelto a lograr una importante victoria en Vulcanizados Zuloaga, empresa dedicada al sector de la automoción ubicada en Zaratamo. La empresa ha aceptado retirar el ERE y la garantía de empleo para la plantilla hasta febrero de 2026

> Gorka Quevedo

En marzo del 2023, tras una huelga que duró casi dos años, la plantilla de Vulcanizados Zuloaga logró el primer convenio de empresa, dejando atrás el precario convenio estatal de químicas que se les aplicaba. En el proceso ELA ganó varios juicios por vulneración del derecho de huelga o sustitución ilegal de trabajadores.

En abril de 2023, apenas un mes después del acuerdo de fin de huelga, la empresa presentó un ERTE. Una vez más, la alegría duró poco en casa de los Zuloaga. En septiembre de ese mismo año el Juzgado de lo Social número 5 de Bilbao declaró nulo el ERTE, al declarar que Vulcanizados Zuloaga había vulnerado tres derechos: libertad sindical, huelga y negociación colectiva. La sentencia fue demoledora: la jueza relacionó la decisión de Zuloaga con la huelga para lograr el convenio de empresa y descartó que se hubieran acreditado las causas para el ERTE. La jueza sentenció que la empresa debía reanudar de manera inmediata todos los contratos de trabajo suspendidos y condenó al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados. Por último, la sentencia condenó a la empresa a abonar a ELA 25.000 euros en concepto de indemnización por daño moral.

Pese a su nueva derrota, la dirección de Vulcanizados Zuloaga demostró tener más moral que los jugadores del Alcoyano, que en 1948 se enfadaron con el árbitro porque pitó el final un minuto antes en un partido que iban perdiendo por goleada.



En la imagen las y los trabajadores de Vulcanizados Zuloaga con el acuerdo para que la dirección retirara el ERE.

Pensando, se supone, que pese a la goleada que estaban sufriendo podían remontar y ganar el partido, horas después de la sentencia del Juzgado de lo Social enviaron ocho cartas de despido, aparentemente alegando causas 'objetivas'. Los ocho despedidos eran afiliados de ELA que secundaron la huelga que finalizó en marzo del 2023. Ningún trabajador que no secundó la huelga fue despedido.

Sin embargo, su gozo en un pozo. No solo no remontaron el partido, sino que la derrota final ha sido más abultada todavía. En septiembre del 2024, tras varias sentencias en favor de las personas despedidas, la empresa amenazó con llevar a cabo un ERE para la totalidad de la plantilla (35 personas), en caso

de que seis de los despedidos en 2023 (dos anteriormente ya habían conciliado su salida) no aceptasen un acuerdo de salida. ELA, por supuesto, no aceptó el chantaje, y la empresa jugó su última carta. De perdidos, al río: presentó un ERE para cerrar la empresa. Finalmente, el 6 de febrero se cerró en PRECO un acuerdo por el que ELA consiguió que se retirase el ERE pocos días antes del juicio, logrando la enésima victoria sindical.

Tres claves para la(s) victoria(s)

Mikel Etxebarria, miembro del equipo de Concursos y EREs, ha sido una de las personas encargadas de gestionar estos años los diferentes conflictos laborales en Vulcanizados Zuloaga. En su opinión, son tres las



claves de las continuas victorias sindicales logradas por ELA. “En primer lugar, destacaría la gran labor de los tres delegados, los tres de ELA. Ha sido clave el gran nivel que han mostrado durante todo el proceso. Cuando ELA proponía una línea de trabajo siempre la hablábamos y trabajábamos en equipo. Esto ha permitido que incluso en los momentos más difíciles la afiliación confiara en ellos, les creyeran y

fueran todos a una. En segundo lugar, tener una plantilla con una gran tasa de afiliación. Por último, no me quiero olvidar de quienes trabajan en el equipo de Concursos y EREs. Han hecho un trabajo brutal”.

Etxebarria está muy satisfecho con el trabajo realizado por ELA en Vulcanizados Zuloaga. Sin embargo, denuncia la actitud que ha tenido Inspección de Trabajo. “Unas

semanas antes del juicio nos llamó el asesor de la empresa. Dijo que quería reunirse con ELA, pero que antes debíamos saber que el informe de la Inspección de Trabajo era favorable a ellos. El informe compraba todos los argumentos de la empresa y no recogía ninguno de los nuestros. Es decir, la inspección avalaba un ERE que para ELA era claramente fraudulento. Sin embargo, teníamos el juicio muy bien preparado y ▶

decidimos seguir adelante, porque estábamos convencidos que habíamos hecho muy buen trabajo. Si fuera un partido, tengo claro que en el juicio éramos favoritos para ganar. Y no lo digo por decir. Estos años hemos tenido 10 procesos judiciales en Vulcanizados Zuloaga, y hemos ganado los 10. Seis días antes del juicio nos volvieron a llamar para decir que aceptaban en su integridad nuestra última propuesta, que era de diciembre de 2024. En resumen, aceptaban retirar el ERE, que solo salgan de la empresa aquellas personas que lo quieran hacer voluntariamente y garantías de empleo”.

Triunfo colectivo

¿Cómo pudo avalar Inspección de Trabajo un ERE que en opinión de ELA era manifiestamente fraudulento? Etxebarria intenta responder a esta pregunta. “Tengo la impresión que tanto la inspección como la Autoridad Laboral de Bizkaia se pusieron de parte de la empresa para forzarnos a negociar. Y, también, porque siempre actúan en favor de la empresa en los casos de ERE. Nos querían forzar a negociar en los parámetros de la empresa. Sin embargo, aguantamos. Nos querían poner en el precipicio, que nos entrara la duda. ¿Y si perdemos el juicio, cierra la empresa y la gente se va a la calle con una indemnización de 20 días por año trabajado? Por ello digo que es un triunfo colectivo, de unos delegados que han hecho un trabajo espectacular, de una afiliación que ha creído en ellos y de un sindicato que lo ha dado todo”.

Mikel Etxebarria destaca que estamos ante un acuerdo muy potente. “Tenemos que tener en cuenta que trabajadores que fueron despedidos hace año y medio hoy están trabajando en sus puestos de trabajo. Estamos contentos, y espero que durante un largo tiempo no volvamos a tener problemas en esta empresa”. De esta manera, Etxebarria espera que se ponga fin, al menos durante un largo tiempo, a la conflictividad laboral en Vulcanizados Zuloaga”. ■

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO REALIZADO

Edu Jiménez, delegado de ELA en Vulcanizados Zuloaga, ha vivido en primera persona estos cuatro años de lucha. Cuatro años en los que reconoce haber vivido una montaña rusa de sensaciones y estados de ánimo. “En este tipo de procesos hay tiempo para todo: para días buenos, para días regulares y también para días malos”. Sin embargo, preguntado por el sentimiento que tiene tras estos años de lucha, no duda: “satisfacción”. “En Vulcanizados Zuloaga nunca se había hecho nada para intentar mejorar las condiciones laborales. Este camino ha sido un reto donde hemos ido aprendiendo según sucedían las cosas. La huelga para lograr un convenio propio fue muy dura, la empresa no asimiló lo que conseguimos. Por ello luego vino el ERE y todo lo demás”.

Sin embargo, la plantilla se ha mantenido firme y ha logrado vencer todas las batallas. “Nos han presionado muchísimo. Pero lo más importante es que tenemos claro que no vamos a tolerar que nos pisen. Hemos aprendido que si luchas se pueden hacer cosas, nos hemos empoderado. Muchas veces hablas con gente del sector y te comentan que si aquí hay algún despido, allí un ERE... Y parece que no se puede hacer nada. Pues no. Hemos aprendido que en casos como el nuestro, una empresa con beneficios y carga de trabajo, por mucho que intenten convencerte de lo contrario, si te organizas y luchas se pueden hacer muchas cosas”.

Edu no se olvida de **Cristóbal Jiménez** y de **Marian Otero**, los otros delegados y delegadas de ELA. “Cristóbal fue el primer delegado, con él empezó un poco todo esto. Y Marian ha hecho una labor increíble. El nuestro es un sector muy masculinizado, donde las mujeres están muy machacadas. Si los hombres que trabajan en este sector están machacados, las mujeres están el doble. Entre los tres hemos intentando hacerlo lo mejor posible. Aunque estés jodido tienes que tirar de la gente, porque si estás desanimado o los compañeros te ven mal, es normal que ellos también estén mal”.

De cara al futuro Edu dice que seguirán luchando. “Lo más difícil era meter la negociación colectiva en la empresa, algo que ya hemos hecho. A partir de ahí lo que tenemos que hacer es seguir mejorando nuestras condiciones laborales, porque, en temas como salarios tenemos todavía margen de mejora”.

Por último, los delegados y delegadas de ELA quieren agradecer el trabajo del sindicato. “ELA ha sido el único sindicato que ha creído en nosotros. Cuando fuimos a contar nuestra situación nos apoyaron desde el primer momento, poniendo toda la estructura a nuestro servicio. Hay un montón de gente, desde servicios jurídicos a responsables sindicales que han hecho un trabajo enorme”.



SOLDATA PENTSIO DUINAK

HEMEN ETA DENONTZAT

POR UNAS **PENSIONES**
Y UN **SALARIO MÍNIMO**
JUSTO Y SUFICIENTE



MOBILIZAZIO SINDIKALAK

APIRILAK 3, BILBO
APIRILAK 14, IRUÑEA

MOBILIZAZIOAK

APIRILAK 5, LARUNBATA

BILBO: JESUSEN BIHOTZA, 17:30etan

DONOSTIA: BOULEVARD, 17:30etan

GASTEIZ: ARTIUM, 12:00etan

IRUÑEA: BALUARTE, 18:00etan

“Egungo polizia ereduak porrot egin du”

> Gorka Quevedo

Duela hamarkada bat Eusko Jaurlaritzak eta Eudelek Udaltzaingoa Arkautik kudeatutako hautaketa eredu bateratu baten alde egin zuten. Azken urteotan, beraz, EAEko udaltzaingoko Enplegu Publikoko Eskaintzak (EPE) eta lan-poltsak Arkautin erabaki dira. Hamar urteren ostean argi geratu da egungo ereduak ez duela funtzionatzen eta kaltea dakarkiela bai udaltzaingoei eta baita herritarrei ere. ▶

Aitor Asla Uri, Iratxe Sotres Zenarruzabeitia, David Kote Martínez de Lahidalga, Irune Arrieta Azpitarte, Iñaki Navarro Seta, Mikel Alaña Markuleta, Roberto Silva González eta Samir Alloulin Franciscok ondo baino hobeto ezagutzen dute egoera hau. Lagun hauek udaltzainak dira, eta eguneroko jardunean sufritzen dituzte porrot egin duen kudeaketa eredu honen ondorioak. Udaltzaingoa inguruan hausnartzeko bildu dira. Izan ere, azken hamarkadan euren egoerak okerrera egin du.

Berriki alde batetik Azpeitia, Zumaia eta Getariako udalek eta bestetik Oñatiko udalak Udaltzaingorako EPE propioen apustua egin dute. Aurretik Ondarroak, Lekeitiok edo Markinak erabaki bera hartu zuten. Norabide onetik doan proposamena dela uste dute. Izan ere, duela hamar urte Enplegu Publikoko Eskaintza bateratuak martxan jarri zirenetik udalek autonomia osoa galdu dutela salatzen dute.

“Erritmo guztiak Arkautik markatzen ditu. Udaletxe batek Udaltzain lanpostu bat behar dela erabakitzen duenetik prozesua burutu arte

urteak pasa daitezke. EPEa deitu behar da, proba guztiak egin, bederatz hilabeteko ikastaroa... Hor, gutxienez, bi urte joaten dira, eta arintasuna galtzen da. Bitarte horretan lanpostua behin-behineko langile batekin bete nahi baduzu, arazo ezberdinak daude. Normalean behin-behineko langileek ez dute beharrezkoa duten formazioa, ez eta herriaren ezagutzarik. Herriko kaleak edo udalak nola funtzionatzen duen ezagutzen hasten zarenerako, alde egin beharra daukazu. Errotazioa oso handia da, eta askotan lan-poltsak ere agortuta egoten dira. Zentzu honetan, Arkautiko kudeaketa oso eskasa da”.

Guzti honek euren lan baldintzetan ondorio zuzenak ditu. Hala salatzen dute lagun hauek. “Herri askotan ez dago Udaltzain nahikorik. Horren ondorioz gure lana ahal dugun bezala egiten dugu, ez nahiko genukeen bezala. Behin-behinekotasuna oso handia da, ia %40koa. Aldiro-aldirio herriz aldatzen bazaituzte, ezinezkoa da herritarrengandik hurbil egotea eta gertuko polizia bat izatea. Eta, noski, administrazio publikoan lan egiten duten gainontzeko kideen arazo berdinak ditugu:

erosahaltenaren galera, lan karga handiak, lana eta bizitza pertsonala kontziliatzeko arazoak...”

Era berean, ratioen inguruko eztabaidan eta azaltzen diren gabeziak konpontzeko neurri gisa, 1.000 bizilagunetik bi agente egoteko proportzioa defendatzen dute.

Langile gisan dituzten arazoez gain, porrot egin duen polizia eredu baten ondorioak ere sufritzen dituzte. “Formazioa Ertzaintzari ematen zaion bera da, oso aldaketa gutxiarekin. Ez dugu ikusten gure eredu propioaren aldarrikapena formazio horretan. Udaltzain eredu propioa aldarrikatzen dugu. Hurbileko udaltzainak nahi ditugu, euskaldunak, herrietan errotuak... Formazio eredu horrek ez ditu gure eskaerak betetzen. Ertzaintzarekin lankidetzara behar dugu, baina morrontzarik ez. Badirudi kasu askotan udaltzainak Ertzaintza ordezkatzeko direla, bere menpe jardungo duen polizia bat. Gure ustez udaltzaingoa izaera propioa izan behar du, eta uste dugu herri honetan lekua dagoela bi polizia ezberdinentzako: Ertzaintza batetik eta, bestetik, udaltzaingoa, historikoki izan duen funtzioa beteko duena: herritarrengandik hurbilen egon den polizia izan da beti udaltzaingoa”.

Testuinguru honetan, pedagogia egitearen beharra azpimarratzen dute udaltzain hauek. “Aldarrikatu nahi dugu badagoela lekua beste polizia eredu batentzat, izaera propioa izango duena. Gu gara herrietan gaudenak, eta herritarrek eskertzen dute hurbiltasun hori. Kasu askotan arazo bat dutenean gugana jotzen dute, konfiantzazko polizia bat gaituztelako. Kanean gaude eta egunero ikusten gaituzte. Adibidez, goizean umeak eskolara doazenean trafikoaz arduratzen gara, eta han ikusten gaituzte egunero”. ■

Hace una década el Gobierno vasco y las instituciones locales apostaron por un modelo de selección de OPEs y bolsa de trabajo conjuntas gestionadas por Arkaute. Los y las responsables de ELA en udaltzaingoa denuncian que este modelo ha fracasado, y recalcan el compromiso del sindicato con un servicio que debe ser asistencial, de cercanía y muy enraizado a la realidad local.

¿Qué balance hacéis de esta década?

Malo. El modelo de selección impulsado por el Gobierno vasco y apoyado por EUDEL ha supuesto la precarización de nuestras condiciones laborales. Y, además de la problemática laboral, llevamos años sufriendo las consecuencias de una mala gestión de diferentes temas relacionados con la labor policial.

¿Por ejemplo?

Es evidente que el poder político nos utiliza como arma política a su conveniencia, sin respetar nuestra labor. Históricamente el poder político ha utilizado a la policía en defensa de sus intereses. Sin embargo, tenemos claro que la policía se debe a la ciudadanía y tiene que ser neutral políticamente. Y esto es algo que no siempre se respeta.

El modelo de policía que reivindicamos tiene que tener conciencia de clase, ser euskaldun, respetuosa con los derechos humanos, enraizada en el pueblo. Sin embargo, muchas veces se nos encomiendan tareas que se deberían abordar con otro prisma o por otros departamentos públicos. Es decir, se enfocan como problemas policiales cuestiones cuyo tratamiento debieran tener otra índole como, por ejemplo, una perspectiva social. De este modo suplimos las carencias que hay en otros departamentos con los problemas que este enfoque, que muchas veces es conscientemente erróneo, genera.

¿Cómo se puede revertir la situación?



Las y los representantes de ELA en Udaltzaingoa destacan la necesidad de cambiar el actual modelo

“El poder político no nos respeta”

Cambiando el actual modelo. El modelo impuesto por Arkaute a la policía local busca uniformizar la policía vasca. El tema de la formación es vital. Es evidente que necesitamos colaboración con la Ertzaintza, pero no subordinación. Hoy en día la formación que recibe la policía local en Arkaute es prácticamente idéntica a la de la Ertzaintza. Sería beneficioso

que estas formaciones fueran distintas, adaptadas a los roles y necesidades de cada cuerpo.

Otra cuestión importante es concienciarnos de que dar un enfoque exclusivamente policial a problemas cuyo origen son sociales es un error que genera problemas graves. En los últimos años hemos ▶



visto como las instituciones públicas han dado un enfoque policial a cuestiones que se deberían haber abordado desde otra perspectiva. Hablamos de situaciones generadas en torno a personas en situaciones de vulnerabilidad social. En lugar de destinar recursos públicos para solucionar estas situaciones, se enfoca como un problema de inseguridad ciudadana. Es decir, quieren abordar la consecuencia, pero no el origen, lo que ha provocado situaciones traumáticas para todas las personas implicadas en las mismas.

Por poner un ejemplo. Ha habido veces donde se nos ha requerido ante situaciones de jóvenes sin hogar durmiendo en la calle. En lugar de darle una respuesta social mediante, por ejemplo, los servicios sociales, hay casos donde se ha decidido mandar a la policía local para expulsar a esas personas de donde estaban. El primer paso para solucionar este tipo de situaciones no tiene que ser la policía. Primero hay que buscar una solución social, no policial.

Los datos dicen que cada vez hay más gente en situación de pobreza y en riesgo de exclusión social...

Así es. Hay una realidad que no podemos ocultar. Cada vez hay más gente en peligro de exclusión social, en muchos casos de ellos sin hogar o durmiendo en la calle. Hablamos de gente que no tiene recursos y que viven en tiendas de campaña debajo de cualquier puente. ¿Y qué hacen los políticos? Mandar a la policía. Bien. ¿Y qué quieren que hagamos? ¿Mandarlos a otro sitio? ¿Alguien cree que haciendo una intervención y

expulsando de un lugar determinado a quienes duermen en la calle se acaba el problema? No. Esas personas irán a otro lugar y el problema, la situación de exclusión social, seguirá igual.

Tampoco podemos olvidar que mucha de la gente que vive en la

calle tiene problemas con las drogas, el alcohol o cualquier otro tipo de problema de salud mental. La policía no está preparada para afrontar estas problemáticas. La policía no puede cumplir las necesidades de atención de una persona con problemas de salud mental. ■

PROPUESTAS PARA OTRO MODELO POLICIAL

ELA quiere jugar un papel fundamental para promover el compromiso de los policías con los derechos humanos por varias razones:

1. La labor policial no es exclusivamente la de garantes de la seguridad, muchas veces se olvide (deliberadamente) su función prioritaria, que es la de garantizar a todas las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales.
2. Promoción de una cultura de respeto y dignidad: desde la crítica, la propuesta y la proactividad, podemos ayudar a fortalecer una cultura policial que valore y respete los derechos humanos.
3. Ratio de dos agentes por 1.000 personas. Sin el personal adecuado lo demás es imposible.
4. Refuerzo de la legitimidad: El compromiso con los derechos humanos refuerza la legitimidad de la policía ante la sociedad.
5. Formación: Se debe proporcionar recursos y formación continua sobre derechos humanos y prácticas policiales éticas.
6. Promoción de la justicia social: ELA, por su propia naturaleza, busca promover la justicia y la equidad en los centros de trabajo y en la sociedad. Fomentar el compromiso con los derechos humanos entre los policías es coherente con estos objetivos más amplios y ayuda a construir una sociedad más justa y equitativa.
7. La Policía Vasca solo será si es Euskaldun: a día de hoy, el compromiso ineludible ha de ser el de dar pasos firmes e inequívocos para que ésto se dé.



“Hemos impedido los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial”

ELA consigue la firma del convenio de Hostelería de Bizkaia e impide la proliferación de los fijos discontinuos a tiempo parcial; el acuerdo contempla una actualización salarial del 15,5%, reducciones de jornada, registro telemático en todas las empresas y la inclusión de los 'riders' en el convenio ▶

ELA firmó el 19 de marzo un nuevo convenio para la Hostelería de Bizkaia. Un acuerdo que, entre otros aspectos positivos, contempla una actualización salarial del 15,5%, reducciones de jornada, registro telemático en todas las empresas, la inclusión de los 'riders' en el convenio y, sobre todo, impide la proliferación de los fijos discontinuos a tiempo parcial.

Marige Fernández, responsable de Hostelería en Bizkaia, destaca que estamos ante un acuerdo que beneficiará a 26.000 personas trabajadoras. “Estamos muy contentas con este acuerdo. La actualización salarial para 2025 será de un 15,5%, del IPC+0,5% para el 2026 y del IPC+1,6% para 2027. Por ejemplo, una camarera de categoría tercera, que es la más extendida en el sector, en la nómina de marzo cobrará 220 euros más. No podemos olvidar que este convenio estaba sin actualizarse desde 2020, con la evidente pérdida de poder ▶



adquisitivo que han sufrido las trabajadoras durante estos años”.

“Además del tema salarial, el acuerdo recoge otras muchas mejoras. Hay una reducción de jornada de 4 horas, se impone el control telemático de la jornada para todas las empresas, se incluye a los Riders en el ámbito del convenio con un plus de 60 euros para este colectivo... Sin olvidar que el acuerdo también abre la posibilidad de que el ámbito de las colectividades tenga su propio convenio autonómico. Esto era algo que llevábamos años pidiéndolo”.

Freno a los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial

Pero, si hay un aspecto a destacar, Marige Fernández lo tiene claro. “Hemos conseguido que la patronal retire del acuerdo los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial”. Para comprender la importancia de este tema, esta responsable sindical considera necesario retroceder en

“ELAk Bizkaiko Ostalaritzako hitzarmena sinatu du. Soldatak %15,5 eguneratuko dira, lanaldia murriztuko da, erregistro telematikoa egingo da, ‘riderrak’ hitzarmenean sartuko dira, eta, batez ere lanaldi partzialeko aldizkako langile finkoak ugaritzea eragotzi da”

el tiempo. En concreto, a mayo del 2024. “Hace casi un año, el 27 de mayo del 2024, LAB, CCOO y UGT anunciaron a bombo y plantillo un preacuerdo en la hostelería de Bizkaia que no han sido capaces de materializar”.

“En aquel momento ya denunciábamos que ese preacuerdo recogía la posibilidad de realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial sin límite alguno, lo que aumentaría una precariedad ya de por sí amplia del sector. Este tipo de contrato posibilitaría que, por ejemplo, los hoteles de Bizkaia con récords de

ocupación pudieran hacer contratos parciales discontinuos a demanda con un simple llamamiento previo, ante una previsible subida en la ocupación. Los y las trabajadoras y sus vidas quedaban a expensas de las necesidades inmediatas de las empresas. Para nosotras esto era una línea roja que no estábamos dispuestas a asumir. Abrir ese melón era muy peligroso. El acuerdo firmado el 19 de marzo por ELA impide la proliferación de este tipo de contratos”.

El preacuerdo de mayo del 2024 no se llevó a la práctica; ahora

ELA ha conseguido desbloquear la situación. “Pese a que no suscribimos ese preacuerdo hemos seguido intentando desbloquear el convenio, lo que al fin ha dado sus frutos. Y lo hemos hecho a fuerza de insistir, de ser unas pesadas. Durante estos meses hemos hecho un montón de propuestas para lograr que la patronal limitara el tema de los fijos discontinuos a tiempo parcial, hasta que por fin hemos logrado nuestro objetivo. Lo ha retirado de la mesa y hemos podido firmar el convenio”.

“Nuestra gente está muy contentas”

Marige Fernández destaca la gran acogida que ha tenido este acuerdo entre los trabajadores y trabajadoras de la hostelería de Bizkaia. “Hace un año se crearon unas expectativas que no salieron adelante. Incluso diría que había una cierta frustración, porque quienes firmaron ese preacuerdo –CCOO, UGT y LAB– no se han movido durante todo este tiempo. Es más, diría que la única propuesta que han hecho este tiempo no tenía recorrido alguno. El motivo por el cual no materializaban el preacuerdo ha sido la restauración moderna. A parte de esa propuesta sin recorrido no hubo más reuniones de mesa, ni hubo nuevos planteamientos por parte de esos agentes. Esto se ha desbloqueado gracias a ELA, a nuestra lucha, a nuestro trabajo”.

“Ahora toca seguir organizándonos y luchando. Tenemos mucho trabajo por delante para seguir organizando el sector. No podemos olvidar que muchas trabajadoras trabajan en bares o cafeterías de menos de cinco trabajadoras. No es fácil llegar a toda la gente del sector, pero este tiene que ser nuestro reto. En este sentido, quiero animar a toda la gente que tenga dudas sobre su nómina o el resto de materias que se regulan en el convenio a que se acerquen a los locales de ELA. El convenio está firmado, está en vigor, y tal y como hemos comentado las subidas salariales del 15,5% acordadas se tienen que hacer efectivas desde la nómina de marzo. Pero no solo está el tema de las nóminas. También está



Marige Fernández

el tema del registro telemático de la jornada. Hasta ahora las empresas lo hacían de aquella manera, porque estamos ante un sector que ha vivido una desregulación total. A partir de ahora todos los establecimientos están obligados a cumplir con este registro, incluso aquellos que tengan menos de cinco trabajadoras, lo cual es muy importante. De hecho, es el primer convenio en todo el estado que lo consigue. Esto nos permitirá controlar los excesos de jornada, horas extras y descansos”.

ELA es el primer sindicato en la hostelería de Bizkaia, con gran

diferencias, casi el 47%. En este contexto, Marige Fernández tiene claro cual tiene que ser el objetivo.

“En los convenios en los cuales ELA es mayoría las condiciones son mejores. Esto pasa en todos los sectores, también en la hostelería. Por eso tenemos que organizarnos, afiliarnos, hacer elecciones sindicales donde no las hay... Nuestro reto tiene que ser conseguir más del 50% para la próxima negociación del convenio, y de esta forma seguir mejorando nuestras condiciones laborales y de vida”. ■

LOS MOTIVOS DEL BLOQUEO

CCOO, UGT y LAB no fueron capaces de materializar el preacuerdo logrado en mayo del 2023. Ha tenido que venir ELA a desbloquearlo. Marige Fernández explica el por qué de esta situación. “En 2022 se firmó el convenio de ámbito estatal para la Restauración moderna con la única intención de sacar del convenio de hostelería a las y los trabajadores que trabajan en las cadenas de comida rápida. Cabe señalar que el convenio de hostelería de Bizkaia es aplicable en pizzerías, hamburgueserías o bocaterías. Desde su firma, ELA impugnó ese convenio estatal. Lo hemos seguido judicializando hasta el final y estamos a la espera de la sentencia del Tribunal Supremo. De CCOO y UGT ya esperábamos que no llevaran a los tribunales este tema, puesto que ellos mismos son los que firman el convenio estatal. ¿Pero, qué pasa con LAB? No recurrió la sentencia ante el Tribunal Supremo, y en la mesa de negociación lo único que ha hecho respecto a este tema es hacer planteamientos sin recorrido alguno, consiguiendo además el bloqueo del convenio”.


Hilaria Vianeke.

ELAko delegatua, gizarte-langilea, UPV/EHUko Administrazio eta Politika Publikoan doktoratua eta Giza Eskubideen aldeko aktibista

Arrazismo instituzionalak nazioarteko babes eskatzen dutenak zigortzen ditu

Martxoaren 21ean Arraza-Diskriminazioaren kontrako nazioarteko eguna ospatzen da. Arrazismo instituzionala, Europan zein espainiar Estatuan, areagotzen ari da eta ustez betirako ahaztuta genituen fantasmak berriro agertzen ari zaizkigu. Arrazismo instituzionalaren fruitu dira migratzaileen eta Nazioarteko Babesa eskatzen duen jendearen kontrako lege zorrotz eta injustuak. Datorren maiatzaren 20an sartuko da indarrean 1155/2024 araudia. Honek gizarte- eta lan-esparruan arazo larriak eragingo dizkie estatuko asilo eskatzaileei. Migratzaileen eta Nazioarteko Babesa (NB) eskatzen duten pertsonen Giza-Eskubideen alde etengabeko borrokan diharduten guztiek araudi horrekin susmoa zena gauzatu dela uste dute:

“El 20 de mayo entrará en vigor el Reglamento 1155 de 2024. Un reglamento, que dejará en muy mal lugar social y laboral a las personas solicitantes de asilo en el Estado español.”

Espainiar Estatuak, Europako beste herrialdeekin elkar hartuta, eskuin muturrerantz jo du eta betidanik defenditu izan dituen balioak zanpatzen ditu: elkartasuna, justizia eta Giza-Eskubideen defentsa. Horien ordez bestelako diskurtsoak nagusitzen ari dira, lege arrazistak eta gorrotoa zein bestearrekiko beldurra hedatzen dituztenak.

Orain arte espainiar lurraldera heldu eta asilo beharra adierazten zutenek polizia-komisaria batean datuak utzi eta eskaria egiteko deitzen zitzairen. Behin hau egindakoan, eskariari buruzko Estatuaren erabakiaren zain geratzen ziren, erakunde sozialen babespean; hauek ematen zieten bizilekua, gaztelaniazko eskolak eta ekiten zieten gizarteratze nahiz laneratzeko ibilbideei; hots, gizalegez eta elkartasunez hartzen zituzten.

ERREDAKZIO TALDEA

Zuzendaria: Iván Giménez.

Koordinatzailea: Gorka Quevedo.

Idazlariak: Nagore Uriarte, Haimar Kortabarria, Xabier Harluxet, Ainhara Plazaola, Lander Zabaleta, Davide Cabaleiro, Iñaki Zabaleta, Aiala Elorrieta

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

www.ela.eus · landeia@ela.eus

Administrazioek eskari hauei erantzuteko tarte luzeegia hartzen dute; honek jendearen bizitza baldintzatzen du: Euren dosierrarekin zer gertatuko den ziurtasunik ez dutenez, etengabe alerta egoeran bizi dira. Espedientea ebazteko, Nazioarteko Babesa eskatu duena zein herrialdeetatik datorren, bi urte ere igaro daitezke. Edonola ere, sei hilabeteren buruan NB eskatzaile izanik lan egin zezaketen, eta halako batean eskariari buruzko ebazpena jakinarazten zitzairen.

Ebazpena ezezkua denean eskatzailea lanik gabe geratzen da: 15 eguneko epean harrera-baliabideei, herrialdeari eta lanpostuari uko egin behar die; enpresarioak, nahiz eta eskulan hori behar izan, ezin dio babesik eman. Hau gertatzen da legez gaur egun etenik gabeko hiru urte bete behar direlako lan-baimena eta errotzea medio bizitzeko eskubidea eskatzeko, eta jakinarazpena jasotzean beti ez da epe hori beteta izaten.

Araudi berriarekin epe hori 2 urtera mugatu da. Laster indarrean sartuko den atzeritarren araudi berri honekin Espainiak bere burua babestu nahi du asilo- eta aterpe-sisteman gertatzen diren abusetatik, baina ez du modu egokian egiten. Izan ere, ordurarte Nazioarteko Babesa eskatzeagatik erroldatuta zegoen jendeak lana izan badu, ezezkua jasotzean ezer gabe geratuko da. Dena ezabatuko diete. Lan egiteko modurik ez dute izango, eta beren herrialdera itzultzetik libratuta ere, ezinezkoa izango zaie erregularizatzea, gutxienez sei hilabetez. Muturreko gizarte bazterkeria pairatuko dute, inolako babesik gabe.

“Todas aquellas personas que incansablemente luchan por los Derechos Humanos de las personas migradas y por las que solicitan Protección Internacional ven en este reglamento la confirmación de lo que ya se sospechaba: El Estado español, en línea con el resto de países de Europa, está girando hacia la extrema derecha y quiebra aquellos valores de solidaridad, justicia y preservación de los Derechos Humanos que siempre defendió. Y deja paso a leyes racistas, a discursos de odio y de miedo al otro.”

Halaber, araudi berriak aterperik gabe utziko ditu hainbat emakume, baina ez bonba eta tiroei ihes egindakoak; hauek behar bada kalte larriagoen beldur dira, esaterako mutilazio genitala edota behartutako ezkontzak; lege hilgarriak dituzten estatuetatik alde egin dute lesbiana edo transgenero dira, aktibista sozial eta politikoa, Giza-Eskubideak bazterten dituzten kulturetatik aldendu nahirik. Europa leku segurua omen zen, harrera ona emango omen zien. Areago, Europak lezioak ematen dizkie besteei balio demokratikoen eta Giza-Eskubideen inguruan, baina saltzen dituen balio horietatik gero eta gehiago urruntzen da. Areago, adin txikiko atzeritarrei buruzko eztabaida arma gisa erabiltzen du, eta ahaztu egiten du haien interesa babestu behar duela, edota Estatuak haien ongizatea bermatu behar duela; muturreraino joan dira, izan ere mugen zaintza eta kolektibo honentzako zerbitzuak beste herrialde batzuei egotzi nahi baitizkiete.

NBren eskatzaile ez direnei espainiar lurraldean bi urtez erroldatuta egotea galdegingo zaie, errotze soziolaboralagatik bizitzeko txartela eskatu ahal dezaten. Famili-errotzearen aukera eskainiko zaie ere Espainian senideren bat dutenei, eta bigarren aukera bat bizitzeko txartela galdu eta berreskuratu ezinik dabiltzanei. Halaber, errotze sozioformatiboagatik txartelak lan egiteko aukera emango du; orain arte hori ezinezkoa zen. Horrek esan nahi du atzeritarren arautze berri honek kalterik handiena egingo diela Nazioarteko Babesa eskatu dutenei, batez ere ukatu zaienei eta helegite administratibo nahiz judizialak airean dituztenei.

“Jendeari Giza-Eskubideak kentzea haren gizatasuna bera zalantzan jartzea da”.

Nelson Mandela, eskubide zibilen aktibista hegoafrikarra. ■



“El antirracismo es también cuestión de clase”

ELA analizó el 8 de Marzo las luchas feministas antirracistas que se están dando en el mundo del trabajo

> Landeia

Más de 300 militantes de ELA participaron en el acto organizado en Altsasu con motivo del Día Internacional de las *Mujeres. Este año el tema elegido fue las luchas feministas y antirracistas que se están dando en el mundo del trabajo, porque, tal y como el recogía el lema de la jornada, el antirracismo también es cuestión de clase. Para reflexionar sobre este tema intervinieron diferentes mujeres. **Katía Henríquez Domínguez**, que fue la persona encargada de presentar el acto, comenzó su intervención recordando

que a día de hoy hay 8.000 personas extranjeras afiliadas en ELA. “Por eso, como sindicato abertzale de clase, no podemos mirar hacia otro lado. Ésta es una realidad que se impone y que supera el discurso”.

“El racismo, el patriarcado y el clasismo atraviesan nuestras vidas. Hoy queremos detenernos y poner la lupa en cómo las personas racializadas vivimos esto cada día. Nosotras somos las otras, las de fuera, las ciudadanas de segunda o de tercera. A día de hoy hay varios sectores laborales que concentran mano de obra migrada y racializada.

Y son los lugares del mercado laboral que más precariedad y explotación soportan. Por ejemplo, en hostelería, limpieza o cuidados. Esto tampoco es una casualidad”.

Tras la presentación se proyectó un vídeo de **Pastora Filigrana**, abogada laboralista, sindicalista, feminista y activista de los derechos humanos. Pastora reconoció que el lema elegido por ELA para esta jornada es troncal en su vida, porque el trabajo sindical y la defensa en el ámbito laboral es uno de los pilares más importantes de mi vida.

Pastora considera que el ámbito laboral tiene una parte muy importante en cuanto a la discriminación racial. “¿Qué problemas nos encontramos en el ámbito laboral? Primero encontramos que muchas de las vulneraciones de derecho, –salarios, descanso, ascensos, extensión del contrato o el despido, por ejemplo–, viene motivada por cuestiones de discriminación racial. A veces conseguimos en los tribunales que se reconozca la vulneración del derecho, pero no que se reconozca el móvil discriminatorio racista que hay detrás”.

“Pero el racismo en el ámbito laboral no solo es esto que estoy

contando, no solo son hechos puntuales que puedan pasarle a personas particulares. El racismo se da de manera estructural. El mercado de trabajo está segregado racialmente, y no sólo porque hay sectores primarios como el campo, los mataderos o la recolección de la fruta, que son los ámbitos que más de cerca me han tocado cubrir en el trabajo. Estamos hablando también del sector de los cuidados, del trabajo doméstico o el trabajo de limpieza. Estos sectores, que son esenciales para el sostenimiento de la economía y que aportan mucha riqueza, son a su vez sectores muy precarios en cuanto a las condiciones laborales. Y, por supuesto, son sectores altamente racializados y feminizados”.

“Autóctona y extranjera NO es la misma clase obrera”

Tras el video de Pastora Filigrana Jone Bengoetxea, del Área de Políticas de Igualdad de Género, entrevistó a la periodista Silvia Carrizo, feminista, activista por los Derechos Humanos de las mujeres y, en especial, de las mujeres migradas en Euskal Herria. Silvia Carrizo es miembro de Malen Etxea, a la que ha definido como “organización política que busca el cambio social”.

Silvia reflexionó sobre los retos organizativos que supone organizar colectivos de mujeres migradas muy precarias. “Para empezar se necesita identificar donde está el nudo de las desigualdades y discriminaciones. En este punto encontramos las primeras dificultades. Nuestra patronal, quienes nos explotan, son las y los trabajadores vascos. Esto, evidentemente, dificulta la unidad de clase, porque está muy claro que autóctona y extranjera NO es la misma clase obrera. Es verdad que con el movimiento feminista tenemos espacios comunes de acuerdo y acción política, como es el tema de cuidados en muchos municipios, pero creemos que falta volver a tener una Agenda Feminista Común. Las Asociaciones de Mujeres Migradas tenemos una agenda común con el tema de las demandas de las Trabajadoras de Hogar y Cuidados

en el Estado, pero no termina de integrarse en la agenda local”.

Discriminación de mujeres migrantes

Posteriormente se celebró una mesa redonda dirigida por **Mirari Ullibarri**, responsable de Acción Social en Araba. En el coloquio han participado Aissatou Badji, afiliada de ELA en UVESA, Hilaria Vianeke, trabajadora social y delegada de ELA, y Silvia del Pilar Rengifo Soregui, trabajadora del textil. Estas tres mujeres han reflexionado sobre las discriminaciones de las mujeres migrantes en el entorno laboral.

Aissatou Badji nació en Senegal, y hace tres años que vive en Tudela. Badji denunció que muchas mujeres migrantes tienen titulaciones en sus países de origen que luego aquí no les son válidas. “Si quieren homologar sus titulaciones se encuentran con varias dificultades: el precio de la homologación, la cantidad de documentación requerida, el tiempo que se tarda en tramitar... Estos obstáculos acaban haciendo que muchas de esas mujeres terminen trabajando en puestos inferiores a sus capacidades. Por ejemplo, una mujer que es profesora universitaria en su país de origen debe homologar ese título. Como muchas veces se encuentra con las dificultades que hemos mencionado, muchas veces acaba en trabajos relacionado con el cuidado del hogar, niños, personas mayores o trabajos en fábricas. Esto, a su vez, acarrea bajos salarios, condiciones de trabajo no muy favorables y posibles dependencias económicas de terceros”.

Hilaria Vianeke nació en Angola, y lleva más de 20 años viviendo en Bilbao. Hilaria ha reivindicado la labor de las mujeres negras africanas con motivo de este 8 de Marzo. “Los movimientos feministas han recogido e impulsado el trabajo de las feministas blancas occidentales, dándolas a conocer al mundo como las únicas mujeres que a lo largo de la historia han luchado por los derechos de las mujeres. Sin embargo, todavía hay mucho por hacer para que se

reconozca la valía de las mujeres negras africanas, mujeres que sin miedo han roto los techos de cristal en la política, en los deportes, en la cultura y en otras áreas, deberían ser visibilizadas”.

Por su parte, **Silvia del Pilar** narró su experiencia vital. “Tenía una empresa en Perú, que tuvimos que cerrar por la extorsión y la corrupción. Migré a Madrid, y con una oferta engañosa me fui a Basauri, donde tuve que trabajar de costurera como interna. ¿Las condiciones? 11 horas diarias por 20 euros... ¡y teniendo que pagarme la habitación! Solo cuando llegué a ELA pude empezar a salir de esa situación”.

“¿Todas las mujeres somos iguales?”

Tras el debate, **Olfa Sendesni** protagonizó una actuación teatral basada en su obra RABI(a)-Amorrúa, donde se invita a atravesar fronteras y a abrir la mirada a través de una travesía que tiene como destino final Euskal Herria.

Por último, **Leire Gallego**, responsable de Políticas de Igualdad de Género, realizó una lectura política del acto. “Este 8 de Marzo hemos querido preguntarnos si todas las mujeres somos iguales, si los intereses y necesidades de todas son iguales y si el sindicato representa a todas las mujeres. Desgraciadamente la respuesta es no. Seguramente de una manera inconsciente, pero hoy tenemos que hablar sobre la interseccionalidad de las diferentes luchas. La interseccionalidad trata de definir la complejidad del mundo. Limita todo tipo de opresiones y discriminaciones que sufre una persona. Yo soy mujer, y por eso me atraviesan unas opresiones concretas. En cambio, soy blanca, así que también tengo privilegios por ser blanca. Nosotras tenemos que mirar y abordar todas las opresiones y discriminaciones, por eso para ELA es imprescindible entender todas las discriminaciones que viven las personas migradas o racializadas, las violencias, la precariedad, etc. y ser parte de nuestra lucha”. ■



Irudian Jon Palais Akizeko epaitegiaren atarian. Palais 2017an epaitu zuten, zerga-ihesaren aurka egindako protesta ekintza baketsu batengatik. Epailiek absolbitu egin zuten.

Borroka guztien a(r)ma

Klima aldaketa, kapitalismo berdea, autoritarismoa, eskuin muturra eta etsipenaren aurka berrarmatzeko bide orri bat ekarri digu Jon Palais-ek: Borroka guztien ama

> Unai Oñederra

Ezin izan diot presioari eutsi. Ez dakit nola hartuko duen Bizi! mugimenduko Jon Palais-ek, baina bere liburuaren euskarazko izenburuan arma bat sartu dut, badaezpada. Berrarmatzeko deia iristen ari baitzaigu lurretik, itsasotik eta airetik. Oroitzen duzue trantsizio klimatikoaren garaia zela ziotenean? Arma, tiro, pun!

Nola hartuko duen ez dakidala diot, Jon Palais bortizkeriarik gabeko estrategiaren aldeko aktibista klimatikoa baita, eta Manu Robles-Arangiz fundazioarekin argitaratu berri duen *Borroka guztien ama*

liburuan, hurrengo hamarkadarako estrategia garaile bat proposatzen digu, hain justu, indarkeria ezean oinarrituta. Pentsa!

Umekeria, onkeria, inozokeria, koldarkeria eta gainerako keria guztiak leporatuko dizkiote Palaisi agintari arduratsuek zein antisistema biolentoek. Baina Bizi!-ko kidea ez da kikiltzen, eta ideal zerutiarretara jo ordez, efikazian zentratzen du proposatzen duen estrategia erradikal pragmatikoa. Erradikala, sistema errotik aldatu nahi duelako, eta pragmatikoa, garaipen zehatzak lortzeko errealitatean oinarritutako estrategia eta taktika eraginkorrak erabiltzen dituelako.

Liburuan arrazoitzen duenez, bortizkeriarik gabeko borroka ez da pasiboa, ez eta beldurtia ere, tresna estrategiko indartsu, ausart eta eraginkorra baizik. Botere-harremanak goitik behera aldatu eta botere ekonomiko eta politikoen erabakiak behartzeko, ezinbestekoa da jendarte-mugimendu zabala aktibatzea. Hori soilik bortizkeriarik gabeko estrategia batekin lor daitekeela dio liburuaren egileak, mota guztietako pertsonak erakartzeko aukera ematen baitu. Hori frogatzeko hainbat garaipen historiko jartzen ditu adibidetzat.

Bortizkeriak eta estrategia biolentoak, ordea, jendea uxatzen

duela dio. Indarkeriaren joko zelaian, botere ekonomiko eta politikoak beti izango du gizarte zibilak baina indar-harreman handiagoa. Gainera, erantzun biolentoak boterearen errelatoa eta errepresioa legitimatzen du, mugimendua ahulduz. Ez hori bakarrik, egiteko moduek etorkizuna marrazten dute ere. Zentzu horretan, mugimendu batean indarkeriaren legea ezartzeak mugimendu beraren kulturaren eta funtzionamenduan eragin kaltegarriak ditu; autoritarismoaren eta kapitalismoaren logika berean erortzen da.

Hurrengo hamarkadarako estrategia irabazlea

Borroka guztien ama liburua tresna oso baliagarria da, bizi ditugun garai ilun hauetan etsipenean ez erortzeko. Palais-ek dio etsipena boterearen tresna dela, herritarrak pasibo mantentzeko erabiltzen duen erreminta. Beraz, etsipenaren aurka borrokatzea boterearen logikaren aurka borrokatzea da.

Etsipena, frustrazioa edo ezintasun-sentsazioaren aurrean, ekintza kolektiboan oinarritutako itxaropena eraiki behar dela dio, eta ez da teorikoki mintzatzen. Ekintza eraginkorrak egin eta gauzak alda daitezkeela frogatzeko, garaipen zehatzen adibideak ematen ditu: AHT eta Notre-Dame-des-Landes aireportua gelditzea lortu zuten borroka, "ahulki bahitzaile"ek BNP multinazional erraldoia garaitu zutenekoa, Europako tokiko moneta nagusi bihurtu den Euskoa, laborantza herrikoiaren hedapena, eraiki diren alternatiba errealak sustatzeko egin ziren Alternatiben herrixkak eta Alternatiba itzulia...

Borrokatu gabe, porrota ziurra dela jakinda, etsipena borroka aktibo batez gainditzera deitzen du: ekintzak berak sortzen du itxaropena. Masa-mugimendu baten parte izateak, kolektiboki eragiteak eta ekintza zuzenak egiteak etsipena gainditzeko tresna psikologiko eta sozial indartsua eskaintzen du, komunitate bat sortzen duelako eta norbanakoek elkarrekin eragin



dezaketela erakusten duelako. Jendea bakarrik dagoenean, etsipena errazago zabaltzen da. Bakarrik ezin da, lagunekin bai.

Etsipena borroka ekologiko eta sozialaren etsirik handiena da. Jende asko kapitalismo berdea edo berrarmatzea bezalako alternatiba faltsuak onartzera eramaten du. Eskuin muturrak ere etekina ateratzen dio horri, duen boterea handituz eta kapitalismo autoritarioa sustatuz.

Sistemaren porrotaren ondorio den krisi ekologiko, ekonomiko eta sozialaren aurrean, gobernu neoliberalek ez dute benetako erantzunik eman, eta horrek herritar asko eskuin muturrera bultzatu ditu, alternatibarik ez dagoelakoan. Hori ekiditeko, oposizio sendo bat eraiki behar dela dio Palaisek, baina ez diskurtso moralistan oinarrituta, klase herrikoiak eta borroka sozialak aktibatuz baizik: bizitza hobe baterako bidea erakusten duten benetako alternatibak eraiki, borroka klimatikoa eta borroka soziala uztartu, mobilizazio estrategia

eraginkorrak martxan jarri eta herritarren boterea indartu. Hori egiten ez bada, eskuin muturrak beteko du espazio hori, eta irtenbide autoritarioa proposatu edo inposatuko digu.

Alda, Bizi! eta ELA ari gara

Otsailaren 19an, *Borroka guztien ama* liburuaren aurkezpenaren harira, Bizi!-k eta Fundazioak egilearekin eta ELAko Aintzane Orbegozorekin solasaldia antolatu genuen Baionako gure egoitzan. Biek hitz egin zuten kolektiboki antolatu eta garaipenak lortzeko estrategia ez-bortitzez. Palaisek liburuaren nondik norakoak aletu zituen, eta Orbegozok ELAko Gipuzkoako etxex etxeko zerbitzuetan egindako antolakuntzalan eta lortutako hogeitik gora garaipen kontatu zituen.

Ez zen kasualitatea izan Bizi! eta ELA Baionako solasaldian elkartzea. Justizia klimatiko eta sozialaren aldeko mugimendua eta sindikatua bortizkeriarik gabeko estrategia erradikal-pragmatikoan oinarritzen dira, Alda elkartea bezala. Lan egiteko modu eraginkorrak erabiliz, langile klasea eta klase herrikoiaren behar eta interesen aldeko borroka soziala eta klimatikoa batzen dituen masa-mugimendua antolatzen saiatzen ari gara hirurak, alternatiben eraikuntzan lanean ari garen bitartean, Palaisek liburuan proposatzen duenaren ildotik. Bide luzea dugu egiteko oraindik, baina ari gara.

Dohain eta gabezia desberdinak ditugu Iparralden eta Hegoaldean. Osagarriak gara. Badugu elkarrekin aritzeko bide-orri bat eskura. Berrarmatzera deitzen gaituzten garai ilun hauetan, erabil dezagun Palaisek oparitu digun borroka guztien arma. ■

El libro de Jon Palais – 'Borroka guztien ama' – nos marca una hoja de ruta para rearmarnos para afrontar la lucha contra el cambio climático, el capitalismo verde, el autoritarismo, la extrema derecha y el desencanto



El Gobierno de Navarra no tiene voluntad política para mejorar las condiciones de su plantilla

El 24 de marzo se celebró la Mesa General del sector público en Navarra. ELA denuncia que el Gobierno no dio respuesta a las reivindicaciones planteadas por los sindicatos, tales como la recuperación del poder adquisitivo o frenar las privatizaciones y externalizaciones. Lo único que hizo fue comprometerse a reunirse con los sindicatos semanalmente. Incrementar la frecuencia de las reuniones no supone ninguna mejora sustancial si con ello no asume el compromiso de negociar unos contenidos concretos.

En este contexto, ELA anima a todo el personal público a sumarse a la huelga del 9 de abril para así alcanzar mejoras que redunden tanto en las condiciones laborales como en la calidad de los servicios públicos. Además, ELA insta al Gobierno de Navarra a dar respuesta a las reivindicaciones que han llevado al sector público a convocar esta jornada de huelga. Estas reivindicaciones, que son las mismas que llevaron al sector a la huelga en 2023, siguen vigentes por esa falta de compromisos concretos del Gobierno.

ELA logra mejorar sustancialmente al acuerdo del resto de sindicatos en Cocinas y Limpiezas

ELA ha firmado el convenio de Cocinas y Limpiezas de la Educación Pública de la CAPV. Este convenio, fruto de las huelgas convocadas en enero y febrero en el sector, mejora sustancialmente las condiciones laborales de las trabajadoras. Incluye incrementos salariales del 9%, mejoras de ratio del 17%, derecho a jubilarse 2 años antes, cierre de puertas a la subcontratación y una OPE de 55 plazas para mantener la temporalidad en el 5% dentro de los próximos 2 años, entre otros aspectos positivos.

Las aportaciones realizadas por ELA en la negociación de este convenio también han condicionado y mejorado notablemente los contenidos que el Gobierno Vasco tenía previamente cerrados con el resto de sindicatos. Así, se ha mejorado sustancialmente el incremento salarial de las trabajadoras de limpieza, se ha recogido la obligación de convocar una OPE de al menos 55 puestos de trabajo, se han recogido plazos y concreciones para garantizar la salud laboral o se ha recogido el derecho a acumular un tercio de jornada que puede reducirse a partir de los 60 años.



ELA denuncia que se pretende cubrir la mitad de las OPEs para la Diputación Foral de Bizkaia con personal sin euskera

La Diputación Foral de Bizkaia ha informado en la mesa de negociación de que en adelante sólo la mitad de las plazas que se ofertarán en las OPEs tendrán fecha de preceptividad vigente. Así, la otra mitad podrá ser cubierta por personal que no sea capaz de trabajar en euskera. La decisión se ha materializado poco después: por un lado, en las plazas de nueva creación y, por otro, en otras plazas en las que se ha revisado y retrasado la fecha de preceptividad.

ELA no puede compartir la decisión tomada por la Diputación Foral de Bizkaia. Con esta decisión las y los responsables políticos han cambiado de rumbo en materia lingüística y han tomado el camino contra la lengua y los derechos lingüísticos de las y los euskaldunes.

En opinión de ELA, los retrocesos en la normalización del euskera tendrán consecuencias en los derechos de la ciudadanía y de las y los trabajadores. Hasta la fecha en la Diputación se han vulnerado los derechos lingüísticos de la ciudadanía; a partir de ahora será más difícil garantizar la atención en euskera con la incorporación de más trabajadoras y trabajadores que no dominan el idioma.

ELA llama a los responsables políticos a reflexionar sobre esta decisión y les exige tomar cuanto antes medidas para garantizar de una vez por todas los derechos lingüísticos de la ciudadanía. No podemos permitir más pasos atrás en la normalización del euskera.



ELA exige a Osakidetza que refuerce la plantilla del servicio de urgencias del Hospital Santiago

ELA exige a Osakidetza que refuerce la plantilla del servicio de urgencias del Hospital Santiago de Vitoria-Gasteiz. El Consejero de Salud anunció en febrero la reapertura de un servicio que sufrió, hace ya tres años, uno de los tantos recortes aplicados en la sanidad pública. La reapertura del servicio está prevista con el mismo personal que atiende en este momento, dotación a todas luces insuficiente. ELA exige al Departamento de Salud que dote a los PACs y los Hospitales de Gasteiz de una plantilla suficiente y adecuada. Ello pasa necesariamente por contar con unos recursos humanos suficientes y adecuados. Son de sobra conocidas las situaciones de colapso y las largas esperas de los y las pacientes en la urgencias del Hospital Txagorritxu. Abrir las urgencias del Hospital Santiago sin reforzar la plantilla no va a solucionar el problema.



Huelga de los palistas de Innpala para lograr la readmisión de los despedidos y la firma de un convenio

La totalidad de la plantilla de la empresa INNPALA secundó la huelga convocada para el 21 de marzo por la mejora de las condiciones laborales y los despidos de dos pelotaris. De este modo no se jugaron los partidos del torneo Urrezko Pala Pro de Mungia. ELA registró en febrero una solicitud de reunión en la empresa Custom Masevents (Innpala) con el objetivo de iniciar una negociación que mejorase las condiciones laborales de los pelotaris profesionales de pala. Sin embargo no hubo acercamientos más allá de una reunión en el CRL a la que la empresa se presentó sin ninguna propuesta.

La plantilla, entre otras cuestiones, reivindica mejoras salariales, condiciones mínimas para todos los pelotaris, cobrar al 100% las Incapacidades Temporales, que se respete el periodo vacacional, que la empresa costee el material de trabajo como las palas, asistencia médica en los partidos, que la empresa costee los gastos de kilometraje o parking y la ampliación de los contratos hasta fin de licitación.

Sin embargo, desde la empresa no se ha dado respuesta alguna a estas reivindicaciones, por lo que los palistas no han tenido más remedio que convocar huelga. A su vez, ELA ha registrado en la Diputación Foral de Bizkaia las peticiones mínimas de los pelotaris, así como una solicitud formal de reunión en la que la última responsable del servicio responda a las cuestiones planteadas.

ELAk akordioa lortu du Gipuzkoako Merkale Calzadosen, zazpi hilabete baino gehiagoko grebaren ondoren

ELAk akordioa lortu berri du Gipuzkoako Merkale Calzadosen. Akordioak langileen eskaera nagusiak jasotzen ditu: lan egutegia eta oporrak hobetzea. ELAk grebalarien borroka azpimarratu du; izan ere, zortzi dendetatik lau itxita mantendu dituzte grebak iraun bitartean, eta beste bi denda irekita egon dira soilik lanaldi erdian. Langileak zazpi hilabete pasa egon dira greban.

GUTXIENEKO SOLDATA HEMEN ERABAKI

Bilbo
11:30 Jesusen Bihotza

Iruñea
11:30 Los Caídos-Erorien Monumentua

2025
**MAIATZAREN
LEHENA**



Esta revista se
elabora con papel
y procedimientos
sostenibles



Franqueo concertado

NO 08/129