

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Urria · Azaroa 2024 Octubre · Noviembre | Nº 255 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Denok irabazteko, kalera!

ELA exige un nuevo SMI y una reforma fiscal para lograr una sociedad más justa. Para reivindicar estos objetivos ha organizado tres actos: 24 de octubre (Bilbao), 16 de noviembre (Bilbao) y 13 de diciembre (Iruña)





Denok irabazteko, kalera!

> Landeia

Konfrontazio politiko, sozial eta sindikala ezinbestekoa da gehiengoaren interesen alde egiteko. ELAk urtero lortzen dituen 100 garaipen baino gehiagok erakusten dute antolatzea eta borrokatzea dela irabazteko oinarria. Horregatik sindikatuak hainbat hitzordu prestatu ditu hurrengo hilabeteetarako: urriaren 24an (La Casilla, Bilbo), azaroaren 16an (Bilbo) eta abenduaren 13an (Iruña) kaleak bete behar ditugu, guztiok irabaz dezagun. ▶

Historiak agerian uzten du mobilizazioa ezinbestekoa dela gure bizi eta lan baldintzak hobetzeko. Konkista sozial guztiak borrokaren emaitza izan dira. Etxean geratzen bagara ezer egin gabe gobernuen politikek ez dituzte aintzat hartuko gehiengoaren interesak.

Orain hasi eta urte bukaera arte Hego Euskal Herrian pisu handiko erabakiak hartuko dira, gure etorkizuna baldintzatuko dutenak. ELAk erabaki horietan eragin nahi du, aberastasunaren banaketa justuagoa lortzeko eta langile klasearen aldeko politikan eragiteko. Horregatik, agenda hartu eta gorde honako hitzorduak: urriak 24, azaroak 16 eta abenduak 13.

Urriak 24, Bilboko La Casilla kiroldedia (10:30)

Urriaren 24an ELAk Lanbidearteko Gutxieneko Soldatari (LGS) buruzko bere proposamenaren berria aurkeztuko du La Casilla kiroldedian. LGS kalkulatzeko formula berria proposatuko du sindikatuak; honen oinarria per capita Barne Produktu Gordina litzateke, eta aberastasunaren banaketan justizia handiagoa bermatuko luke. Irizpide berria aintzat hartuta LGS kalkulatzeko enpresen etekinak eta beste baliabide batzuk ere kontutan hartuko lirateke.

Zehazki, ELAren proposamena da Lanbidearteko Gutxieneko Solda per capita BPG nominalaren %65 izatea, hau da, Hego Euskal Herrian 2024rako 1.795 euro gordin 14 ordainsaritan (Belgika edo Alemaniako zenbatekoaren antzekoa). Honek berehalako eta benetako hobekuntza ekarriko lieke ia 300.000 langileri, eta beste eragin positibo bat izango luke ere: jenderik prekarioenaren mesederako litzateke, gehienbat emakumeak, migratzaileak eta gazteak, batez ere zerbitzuen sektorean dihardutenak. Honela generoak eragindako soldata-arrakala murriztuko litzateke (Hego Euskal Herrian gizonek emakumeek baino % 22 gehiago irabazten

La confrontación política, social y sindical es imprescindible para favorecer los intereses de la mayoría. Las más de 100 victorias anuales de ELA demuestran que organizarse y luchar es la base para ganar. Por eso el sindicato ha preparado varias citas para los próximos meses: el 24 de octubre (La Casilla, Bilbao), el 16 de noviembre (Bilbao) y el 13 de diciembre (Pamplona) tenemos que llenar las calles para que ganemos todos y todas

dute), baita migratzaile eta bertan jaiotako en artean dagoena ere (%44ko aldea dago kasu honetan).

Bestalde, ELAk 2025ean garatuko duen Herri Ekimen Legegilea ere azalduko du; ekimen honen helburua LGSari buruz erabakitzeko ahalmena Eusko Jaurlaritzaren eta Nafarroako Gobernuaren esku jar dezaten eskatzea izango da.

Azaroak 16 (Bilbo) eta abenduak 13 (Iruña)

Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan zerga-erreforma bat ari dira lantzen.

Nafarroan, berriz, zerga politika ez da ia aldatu UPN Gobernutik atera zenetik, eta orain murrizketak datoz berriro. Munduan zehar adostasuna zegoen beharrezkoa zela kapitalari, aberastasunari eta enpresen etekinei zerga handiagoak ordainaraztea, baina EAeko eta Nafarroako arduradun politikoez muzin egin diote horri; ez dute halako neurririk hartu.

Horregatik ELAk protesta ekintzak antolatu ditu azaroaren 16rako (Bilbo) eta abenduaren 13rako (Iruña). Guztiok irabaz dezagun, kalera! ■



ELAk Bilboko La Casilla bete zuen 2022ko apirilaren 6an prekaritatearen aurkako kanpainaren baitan egindako ekitaldian. Urriaren 24an berriz ere beteko dugu!



**GUTXIENENKOL SOLDATAREN
BENETAKO HOBEKUNTZA**

**ZERBITZU PUBLIKOAK
INDARTZEKO
ERREFORMA FISKALA**

Nuevo Salario Mínimo: 1.795 euros en 14 pagas

ELA pondrá en marcha de cara a 2025 una Iniciativa Legislativa Popular con el fin de modificar la legislación y hacer posible (previa aprobación en el Congreso) que las comunidades autónomas fijen su propio SMI

ELA presentará el 24 de octubre en La Casilla su propuesta para un nuevo Salario Mínimo Interprofesional (SMI), cuya nueva fórmula de cálculo generaría un reparto real de la riqueza que se produce en Hego Euskal Herria. ELA propone abandonar la comparación entre salarios como referencia para fijar el SMI y aboga por utilizar para ello el Producto Interior Bruto per cápita. De esta manera toda persona asalariada percibiría como mínimo un porcentaje del valor generado por el conjunto de la sociedad. Con esta nueva fórmula para calcular el SMI,

el aumento de la productividad y los beneficios empresariales entrarían en dicha ecuación (ahora no se tienen en cuenta).

En concreto, ELA propone que el SMI sea el 65% del PIB nominal per cápita, lo que supondría en Hego Euskal Herria una cuantía de 1.795 euros brutos en 14 pagas para 2024, similar al de Bélgica o Alemania. Dicho de otro modo, la clase trabajadora empleada tendría garantizado al menos el ingreso de dos tercios de la riqueza que ella misma produce. Al mismo tiempo,

dicha cantidad supondría una remuneración suficiente y acorde con la riqueza que genera la economía nacional, en este caso la de Hego Euskal Herria.

La propuesta de ELA añade otra característica novedosa: su cuantía se debería fijar en Hego Euskal Herria, donde supondría una mejora inmediata y real para cerca de 300.000 personas, con otro efecto positivo: beneficiaría principalmente a las personas más precarias, en su mayoría mujeres, personas migradas y jóvenes, empleadas en el sector servicios en su mayoría. De este modo se reduciría la brecha salarial de género, y entre migrantes y personas autóctonas

¿Cómo implantar este nuevo SMI?

Hay diversas vías para implantar este nuevo SMI. Una es la del Acuerdo Interprofesional (sindicatos y patronal). ELA comparte la necesidad de presionar a Confebask y CEN para ello, pero la vía más eficaz es el impulso de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que ELA pondrá en marcha de cara a 2025.

Esta ILP llegará a los Parlamentos de Gasteiz y de Iruña, con el fin de modificar la legislación y hacer posible (previa aprobación en el Congreso) que las comunidades autónomas fijen su propio SMI, siempre que ello suponga una mejora respecto a la cuantía estatal. ■

Denok irabazteko,

Zerbitzu publikoak indartzeko erreforma fiskala

- + IMPUESTOS AL CAPITAL
- FRAUDE FISCAL
- + DERECHOS SOCIALES



Zerga erreforma: aberastasunaren banaketa helburu

Enpresek 2007an baino 500 milioi gutxiago ordaintzen dituzte irabaziengatik; soldatapekoek 2.500 milioi gehiago

ELAk proposatzen duen Lanbidearteko Gutxieneko Soldata berria sortzen den aberastasuna modu bidezkoago batean banatzeko tresna bikaina da. Baina ez bakarria. Horregatik, hurrengo asteetan ELAk garrantzia handia emango dio fiskalitateari eta zerga politika berria exijitzeari.

Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Foru Aldundiak erreforma fiskal bat lantzen ari dira, COVID-19aren pandemia betean piztu zen eztabaida ixteko. Orduan, ustezko adostasun bat lortu zen kapitalari, aberastasunari eta enpresen irabaziei zerga gehiago ordainarazteko. Hala ere, EAEko eta Nafarroako arduradun politikoek ez dute neurri hori hartu,

eta ikusteko dago zer proposatzen duten datozen asteetan.

Eztabaida honetan eragin asmoz, ELAk fiskalitatearen inguruan prestatu duen txostena eta antolatu dituen mobilizazioak aurkeztu zituen urriaren 5ean. ELAko idazkari nagusi Mitxel Lakuntzak mobilizazio hauen garrantzia azpimarratzen du. "EAJren eta PSEren politika fiskal atzerakoia dagoeneko ezagutzen dugu. Orain, aldundietako txostenetan gertatutakoari buruzko kezka batzen da, bereziki Gipuzkoan, EH Bilduk akordioa lortu baitu bi alderdiekin. Izan ere, ontzat ematen da egungo zerga politika, eta uko egiten zaio diru gutxi eta era bidegabean biltzen duen eredu honen egitura aldatzeari".

"Horrelako akordioekin –jarraitzen du– ezkerrek politika birbanatzailea bertan behera uzten du. Sortutako aberastasuna lehiatzeari eta zerbitzu publikoak hobetzeko baliabide gehiago biltzeari uko egiten dio, zerga gehienak langile klasearen gain jarrita". Hori dela eta, ELAk bilerak eskatuko ditu Eusko Jaurlaritzako, aldundietako eta alderdi politikoetako ordezkariekin.

Nafarroan, lehenago lepotik burua

UPN Nafarroako Gobernutik atera zenetik ez da aldatu presio fiskalean dagoen defizita, lan errenten gainean kargatzen den zerga egitura bidegabeari, ezta enpresek eta enpresa errentek posible dutena baino askoz gutxiago ordaintzea ere. ELAk askotan ohartarazi du erreforma fiskalari uko egiten bazaio murrizketak itzuliko direla. Orain, austeritate politiken itzulerarekin (Gobernua osatzen eta babesten duten alderdiei esker onartutakoa) eta Europako funtsen amaierarekin, Nafarroako Gobernuak aurreratu du murrizketak egingo direla 2025ean.

Gizarte eredia definitzeko funtsezkoa den gai honetan, ezkerreko edo aurrerakoia den talde parlamentario batek ere ez du beste zerga politika bati buruzko eztabaidarik planteatzen, ezta langile klasearentzat alternatiba bidezkoagoak proposatzen ere. Hori oso albiste txarra da gizarte eraldaketaren aldeko apustua egiten duten erakunde guztientzat. ■



> Gorka Quevedo

Hay dos maneras principales para contar una historia: desde el comienzo o desde el final. Comencemos por el último capítulo. A comienzos de septiembre el Grupo MásOrange –al que pertenece Euskaltel– anunció un ERE a nivel estatal que de manera voluntaria afectaría a 796 personas de las diferentes sociedades que componen la multinacional francesa. Sin embargo, la realidad es otra. Lejos de ese mensaje edulcorado, este ERE no será voluntario y afectará especialmente a los y las trabajadoras de la “teleoperadora vasca”, amenazando seriamente el futuro de Euskaltel. En ese sentido, la plantilla de Euskaltel pasaría de 276 trabajadores y trabajadoras a 237; o, dicho de otra manera, 39 despidos, el 14% de la plantilla actual. (Nota: no olvidemos que hace una década Euskaltel tenía 600 trabajadores y trabajadoras).

¿Qué alega MásOrange para justificar estos despidos? El pasado marzo Orange y Más Móvil se fusionaron para crear MásOrange. Por cierto, unión aprobada por el Gobierno de España. Medio año después de la fusión MásOrange alega que la integración de las plantillas genera “duplicidades organizativas” que requieren un ERE para 796 trabajadores y trabajadoras en el Estado, 39 de ellos pertenecientes a Euskaltel.

Deiane Arrieta es la responsable de la federación Industria eta Eraikuntza en Eskumaldea –la sede de Euskaltel está situada en el Parque Tecnológico de Zamudio–; **Sergio Vázquez** pertenece a la dirección de Industria eta Eraikuntza. Ambos son los responsables de ELA en Euskaltel. Arrieta y Vázquez muestran su preocupación por las consecuencias que pueda tener este ERE.

“El periodo de consultas finaliza el 17 de octubre. (Esta revista se imprimió el 14 de octubre). Sin embargo, en las casas de apuestas ni se cotiza que habrá acuerdo y que CCOO, UGT y Feticio avalarán este expediente. ¿Por

qué estamos tan seguros de que así será? No hay más que repasar la hemeroteca. El ERE en Orange del 2021, el de Movistar en 2023, el de Vodafone en 2024... Todos estos ERE han estado avalados con la firma de UGT y CCOO. Sin excepción”.

La importancia de negociar en Euskal Herria

De Madrid poco o nada bueno se puede esperar, al menos si nos referimos a las negociaciones sindicales de ámbito estatal. Esto demuestra la importancia de poder negociar en Euskal Herria las condiciones laborales. “En Euskaltel tenemos 3 delegados y delegadas de 13. Es verdad que no somos mayoritarios, pero tener representación sindical nos permite influir y poder ser necesarios para la plantilla. Sin embargo, con la fusión de Orange y Más Móvil en el grupo MásOrange no tenemos representación en la mesa negociadora a nivel estatal. Las trece personas que están negociando el ERE por la parte social pertenecen a CCOO, UGT y Fetico”.

“Al estar fuera de la mesa de negociación en Madrid es verdad que no tenemos ni la información ni la capacidad de influir que tendríamos en Euskal Herria. Sin embargo, no es muy difícil saber cómo terminará este periodo de consultas. Porque para firmar este ERE y despedir a estos trabajadores y trabajadoras la empresa necesita cómplices. No hay ninguna razón que avale el ERE. Ninguna. No hay razones organizativas, porque no puedes despedir a nadie por el mero hecho de que se fusionen dos empresas, es ilegal. Tampoco hay razones económicas, no cuela. La multinacional Orange tuvo el año pasado más de 3.000 millones de euros de beneficios. Ni tampoco hay razones productivas que avalen el ERE”.

“Entonces –continúan Arrieta y Vázquez– lo que hacen es vendernos la moto de que las 795 personas –39 de Euskaltel– incluidas en el ERE lo serán de forma voluntaria, lo cual, es



mentira. Lo vendan como lo vendan hablamos de despidos, y estos despidos tienen unos cómplices que tienen unas siglas concretas”.

¿Cómo hemos llegado hasta aquí?

Este sería el último (o el penúltimo) capítulo de una historia que comenzó hace casi 30 años. Una historia que conviene repasar desde el primer capítulo, aunque antes de nada Deiane Arrieta y Sergio Vázquez consideran necesario hacer una breve reflexión ideológica.

“Si fuéramos profesores y nos dijeran que explicáramos qué es el neoliberalismo, pondríamos el ejemplo de Euskaltel. De crearse en 1995 con capital público –el

60% del capital estaba en manos de las Cajas de Ahorro de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y el 40% en manos del Gobierno Vasco– a terminar tres décadas después malvendida, absorbida y diluida en una multinacional francesa como Orange. Por cierto, una multinacional cuyo accionista principal es el Estado francés, que controla el 30% de las acciones. Es evidente que para el Gobierno francés sí es importante tener participación en empresas estratégicas. Hemos perdido patrimonio como pueblo para que unos cuantos se hayan llenado los bolsillos con millones de euros. Y ya sabemos a quienes nos referimos”.

La cronología de los hechos que hacen Arrieta y Vázquez demuestra lo poco que duró el concepto de ▶





empresa pública en el caso de Euskaltel. “Hemos comentado cómo se fundó Euskaltel en 1995. Pues nada, de inmediato se dio cabida al capital privado. Eso sí, había un claro control de las instituciones de la CAPV a través de sus Cajas de Ahorro y del Gobierno Vasco. Sin embargo, la entrada de capital privado hizo que poco a poco el porcentaje de control público fuera disminuyendo. En 2005 las Cajas de Ahorro tenían el 63,86% del capital, mientras el Gobierno Vasco apenas tenía el 7%, a través de EITB y el Ente Vasco de la Energía”.

El capital, cada vez menos público y más privado

2012 fue un año clave en el proceso de desintegración de Euskaltel. Ese año Kutxabank –ya convertida en banco– y el Gobierno Vasco vendieron gran parte de las acciones que poseían. De esta manera, por primera vez, la mayoría del capital de Euskaltel pasó a estar en manos privadas: Kutxabank solo controlaba el 49,9%. El resto lo controlaban Internacional Cable BV (48,1%) e Iberdrola (2%). Por cierto, Internacional Cable BV era

una sociedad creada ex-profeso para esta operación en un paraíso fiscal de Holanda para eludir el pago de impuestos.

“A partir de ahí el deterioro ha sido constante. Para 2019 el Gobierno Vasco no controla ninguna acción, y Kutxabank tenía menos del 20% del capital. Más del 80% del capital ya estaba en manos de fondos de inversión u otro tipo de inversores privados. Fondos buitres, especuladores, brokers... En fin, lo mejor de cada casa. Lo sucedido con el fondo de inversiones británico Zegona es un claro ejemplo de este neoliberalismo de amiguetes con empresas de origen público. En abril de ese año, 2019, Zegona se convirtió en el primer accionista de Euskaltel con el 20,94% de las acciones. Zegona pagó alrededor de 200 millones de euros por esas acciones; dos años después, en 2021, Zegona vendió esas acciones por 600 millones. Es decir, 400 millones de euros de beneficios que en muchos casos acabaron en los bolsillos de distinguidos responsables políticos que previamente habían colaborado en la privatización de Euskaltel. Los

principales directivos de Euskaltel, por ejemplo, se han repartido en todo este proceso de privatización más de 65 millones de euros en bonus: 41 millones de euros en 2015 con la salida a bolsa de la compañía y otros 26 con la venta de acciones a Masmovil en 2021. Y mientras todo esto sucedía aplicaban recortes en el empleo y en las condiciones de trabajo para la plantilla”.

Un proyecto que se diluye

Seguimos. En 2021 el Grupo MásMóvil lanzó a través de su filial Kaixo Telecom, con sede en Donostia, una OPA sobre Euskaltel. Una operación que servía para que el Grupo MásMóvil se afianzara como el cuarto operador del Estado con más de 14 millones de líneas a través de las numerosas marcas que integran el grupo: Yoigo, Pepephone, MásMovil, Lebara, Lyca Mobile, Virgin Telco, R, Telecable, Guuk o Euskaltel, por ejemplo.

“Aquí –destacan Sergio Vázquez y Deiane Arrieta– lo único que importa es el negocio y que los millonarios lo sean cada vez más. En esta OPA de

2021 sobre Euskaltel, MásMovil se comprometió a una serie de cosas que no ha cumplido, como mantener la plantilla de Euskaltel hasta, al menos, 2026. Lo único que les interesa es el negocio, les importa un bledo incumplir sus compromisos”.

“De este modo –continúan– se fusionaron este marzo con la multinacional francesa Orange para crear el Grupo MásOrange. Hablamos de, junto a Movistar y Vodafone, la empresa de telecomunicaciones más importante del Estado. Hablamos del operador que más clientes móviles tiene en el estado, más de 30 millones de líneas. Estamos ante una sociedad valorada en 18.600 millones de euros”. La historia a partir de aquí está escrita al principio de este reportaje.

¿Por qué han vendido un proyecto estratégico?

Más allá de datos, nombres, empresas, acciones y negocios millonarios, Sergio Vázquez y Deiane Arrieta creen necesario hacer una lectura política de todo lo sucedido.

“En ELA defendemos un sistema de telecomunicaciones público y de calidad, comprometido con nuestro país y que garantice el servicio, el empleo y las condiciones de trabajo. Euskaltel se creó supuestamente con ese objetivo, pero al Gobierno Vasco le duró muy poco esa apuesta. No tardaron apenas en vender las acciones. Pero, además, no es que solo vendieran las acciones, a la vez vendieron a las y los curules y sus condiciones laborales”.

“Crear una teleoperadora como Euskaltel supone un gran esfuerzo. Hay que construir un montón de redes, llegar a millones de hogares, realizar las infraestructuras necesarias para el correcto funcionamiento de la red... Bien, pues una vez que tienes todo eso, que tienes un sistema de telecomunicaciones con dinero público y que sirve como marca de país, vas y lo malvendes. Unos pocos se han forrado a cambio de destruir un proyecto de país”.

AZPIKONTRATETAN ERE, EGOERA LARRIA

Larria da egoera Euskaltelen. Eta larria da ere berarentzat lan egiten duten edo lan egin duten azpikontratetan ere. Horren lekuko Euskalteko sarearen instalazio eta mantenu lanak egiten zituen EKTekin gertatutakoa. Duela hamarkada bat, 2014an, Euskaltelek zerbitzu hau kanporatu zuen. Ordutik hona ZTE Managed Services Southern multinazional txinatarrak kudeatzen du zerbitzu hau. 2014 urtean Euskaltelek 133 langile bideratu zituen ZTE Managed Services Southernera. Hamar urte geroago ZTEk jada ez du Euskalteko sarea instalatzen, eta Laguntza Teknikoko Zerbitzua multinazionalak Xixonen duen lantokitik bideratzen da. Erabaki honek ondorio larriak izan ditu enpleguari dagokionez: EKTtik ZTEra joandako 133 langileetatik soilik 52 jarraitzen dute lanean. ZTE ia 200 langile izatera heldu zen, baina egun ez dira ehunera heltzen bertan diharduten langileak, multinazionalak lan kargaren parte nabarmena beste leku batera eraman duelako.

Neoliberalismo vasco

Por desgracia, el caso de Euskaltel no es único para entender cómo funciona el neoliberalismo en Euskal Herria. Vázquez y Arrieta quieren destacar otro caso paradigmático que, aunque a primera vista pareciera diferente, relacionan directamente con Euskaltel. Hablamos de Kutxabank.

“Si haces una cronología del proceso de bancarización y privatización de Kutxabank te das cuenta de que hay fechas claves que coinciden en el tiempo. Aquí da igual que esté el PNV, el PSE con el apoyo del PP u otra vez el PNV con el apoyo del PSE en el Gobierno Vasco, porque hay un evidente consenso. Kutxabank y Euskaltel se han privatizado estando Urkullu o Patxi López de Lehendakari. Ahora no dicen nada de Euskaltel, aquí nadie sabe nada. Han destruido una de las joyas de la corona, pero nadie hace autocrítica, nadie hace nada. El poder político es responsable de todo lo sucedido, nada de esto habría pasado sin la participación complice de quienes nos gobiernan.

Aquellos que hoy callan ante el desmantelamiento de Euskaltel son los que tomaron las decisiones que posibilitan esta complicada situación de la que antes, en origen, era una compañía vasca”.

SOS EUSKALTEL

La situación en Euskaltel es crítica, por lo que los responsables de ELA destacan la necesidad de organizarse y luchar. “Nos tenemos que organizar, denunciar todo lo que ha pasado y luchar para tener un sistema de telecomunicaciones público al servicio de la gente. Cada vez queda menos de aquel proyecto original, de aquella idea original.

“Igual a alguien le parece exagerado lanzar un SOS, pero no. Y eso que hasta ahora solo hemos hablado de Euskaltel y de los empleos directos, porque no podemos olvidar que hay miles de personas que trabajan en diferentes subcontratas y cuyo futuro también es incierto. No podemos permitir que se siga llevando a Euskaltel a una situación cada vez peor”. ■

“Autogintzaren sektoreak irabazi eta lan karga handiak ditu. Ezin dugu onartu mugikortasunaren transformazioa aitzakia izatea kaleratzeko edo lan baldintzak jaisteko”

> **Gorka Quevedo**

La automoción es uno de los sectores industriales más importantes en Euskal Herria. Los datos así lo demuestran. En las dos empresas principales del sector –Mercedes-Benz (Gasteiz) y Volkswagen Navarra (Landaben, Iruñea)– trabajan alrededor de 5.000 personas de forma directa en cada una de ellas. Además, millares de personas trabajan de forma indirecta para cada una de estas factorías. Sin olvidar, por supuesto, que por todo Euskal Herria hay empresas que también son proveedoras de la industria automovilística.

Hablamos de un sector que factura miles de millones de euros y que genera beneficios multimillonarios. Centrándonos en las dos principales marcas con sede en Euskal Herria, el Grupo Volkswagen logró en 2023 un beneficio neto de 16.013 millones de euros, un 7,6% más que el ejercicio anterior. Por su parte, Mercedes-Benz España cerró 2023 con unas ganancias de 105,2 millones de euros, lo que supone un incremento del 8,9%.

En esta entrevista **Irati Bañuelos** y **Ioritz Mendiguren**, miembros de la dirección de la federación Industria Eta Eraikuntza, analizan la situación de este sector y reflexiona sobre las claves para entender el futuro de la automoción.

¿Cuál es la situación del sector de la automoción en Euskal Herria?

El sector ha acumulado beneficios muy importantes estos últimos



“La transformación en la automoción no puede hacerse a costa de los y las trabajadoras”

Irati Bañuelos y Ioritz Mendiguren, miembros de la dirección de la federación Industria Eta Eraikuntza, analizan la situación del sector de la automoción en Euskal Herria



“Ezinbestekoa da laguntza publikoak jasotzen dituzten multinazionalen eta enpresekin zorrotzak izatea, enpresa horiek erantzukizun sozial nabarmena dutelako”

años, y es evidente que nos enfrentamos a una transformación hacia la movilidad del futuro. Esta transformación no puede ser ni a costa del empleo ni de las condiciones laborales, desde ELA lo tenemos muy claro.

▮ Hablamos de un sector que recibe todos los años muchísimo dinero público.

Así es. Por ejemplo, tanto la Unión Europea como los diferentes Estados están subvencionando con miles de millones de euros a las empresas del sector para que puedan cumplir la Normativa Europea. Desde la propia Unión Europea se anima a hacer una transición ecológica con dinero público. En Hego Euskal Herria tanto Imanol Pradales como María Chivite reivindicando públicamente este sector como punta de lanza de la industria, y el apoyo público al sector es muy generoso.

Creemos que es imprescindible ser exigentes con aquellas multinacionales y empresas que reciben ayudas públicas. Porque estas empresas tienen una evidente responsabilidad social. Y para ello necesitamos una política industrial responsable. Si se otorga dinero público a una empresa ésta tiene que tener un plan. Antes de dar ningún euro habría que preguntarles: ¿qué plan tienes para los próximos 5, 10 ó 15 años? ¿Qué compromisos adquieres con los y las trabajadores y con la sociedad?

▮ ¿Están utilizando la transición hacia el coche eléctrico como excusa para bajar las condiciones laborales? ▶



Irati Bañuelos

Las transiciones se pueden hacer de muchas maneras. Hablamos de un sector con grandes beneficios y con grandes cargas de trabajo. No podemos permitir que esto sea una excusa para despedir o para rebajar las condiciones laborales. En cambio, podríamos usar esta transición para hablar de reducción de jornada, donde hay mucho margen, o del reparto de la riqueza.

Es aquí donde volvemos al tema de la responsabilidad de estas grandes empresas y de la política industrial. Volkswagen Navarra recibe ayudas millonarias del Gobierno de Navarra, del Gobierno de España y de la Unión Europea, como recientemente analizábamos en nuestro informe sobre los fondos Next Generation. No podemos permitir que empresas que reciben subvenciones millonarias se dediquen a destruir empleo -directo o indirecto- mientras su cuenta de beneficios engorda año tras año.

Lo que no podemos permitir que esta transición se haga de forma

traumática, como en el caso del Grupo Antolín.

El 9 de octubre la dirección del Grupo Antolín Navarra y la mayoría del comité (UGT y USO) rubricaron el ERE que afecta a las 108 personas. ¿Qué lectura hacéis?

La empresa comunicó en septiembre el inicio del periodo de consultas para acometer un ERE, con la intención de proceder al cierre de la planta y al despido de la totalidad de la plantilla. Hablamos de un total de 108 personas, de las cuales más del 60% son mujeres. El Comité de Empresa está compuesto por 4 delegados y delegadas de ELA, 3 de UGT y 2 de USO. La empresa alegaba la pérdida del cliente principal, Volkswagen Navarra, encuadrándolo en un contexto de crisis e incertidumbre del sector de la automoción. Sin embargo, la actividad principal de esta empresa es la fabricación de elevadoras, paneles y techos, componentes que en ningún caso dejarán de fabricarse por la electrificación en el sector.

Durante el periodo de consultas, que finalizó sin ni siquiera haberse agotado los plazos, no se han acreditado las causas para proceder al cierre de la planta. Tampoco se ha aclarado, ni por parte del grupo, ni por parte del Gobierno de Navarra, qué empresa va a realizar el trabajo que deja Grupo Antolín, y si el mismo va a realizarse en territorio foral. Entendemos que el Departamento de Industria no puede inhibirse de un procedimiento cuyo resultado es la destrucción de 108 puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las ayudas públicas que otorga a Volkswagen.

¿Qué papel puede hacer ELA?

Lo primero, lo de siempre. Nuestro objetivo tiene que ser organizar a la gente. Esto es algo obvio. ELA es



Ioritz Mendiguren

la mejor garantía que tienen las y los trabajadores, y el sector de la automoción es un claro ejemplo. En este sector hay miles de trabajadores y trabajadoras que trabajan en subcontratas para otras empresas. Desaparece una subcontrata, aparece otra y los currelas a la calle.

Esto interpela directamente a aquellos sindicatos que firman convenios provinciales que no recogen la subrogación para las subcontratas. Este derecho solo se recoge en Gipuzkoa, que es el único convenio provincial del Metal que cuenta con la firma de ELA.

Volvamos al caso del Grupo Antolín Navarra, que es un buen ejemplo de esto. Esta destrucción de empleo podría evitarse si el convenio colectivo del Metal contemplara la subrogación de la plantilla. Es algo que reivindicamos en las negociaciones del convenio y uno de los muchos motivos para no suscribir el acuerdo que lograron CCOO y UGT con la patronal. ■



**CONTRA LOS
DESPIDOS
FORZOSOS
GREBAN!**

Denok egiten dugu Osakidetza

Azaroaren 28an hauteskundeak egingo dira Osakidetzan, hamar urteren ostean

> Landeia

Hamar urte igaro dira Osakidetzan azken hauteskundeak egin zirenetik. Horregatik, azaroaren 28ko hitzordua oso garrantzitsua da: hamar urte luzeren ostean Osakidetza 44.000 langileek euren ordezkari sindikalak hautatuko dituzte. Gauza asko gertatu dira azken hamarkadan Osakidetza bainan. Urte hauetan egindako lanarekin pozik dago Esther Saavedra, ELA Osakidetza duen arduraduna, baina bada bereziki aipatzen duen puntu bat: ELA gai hau agenda publiko eta politikoaren erdian jartzea lortu du.

“Duela hamar urte osasun sistema publikoak bizi zuen egoera kezagarria salatzen genuen. Arazoak ez ziren pandemiarekin hasi, inondik inora. Osakidetza gabezia estrukturalak askoz lehenago hasi ziren. Agian duela hamar urte klase politikoan edo kalean zegoen sententzia beste bat izan zitekeen. Baina langileak arazo larriak jasaten hasiak ziren, eta ondo zekiten barruan zer ari zen gertatzen. Uste dut ELA egin duen ekarpen nagusia gaia agenda politikoaren erdigunean kokatzea izan dela. Urkulluk jendartea beldurtzea leporatzen zigun, kezka eta eztabaida artifizialak pizten genituela salatuz. Gaur egun inork ez du zalantza jartzen Osakidetza duen egoeraren larritasuna. Horren lekuko da, gutxienez, Eusko Jaurlaritzak onartu izana da *‘arazoren bat dagoela’* edo guk parte hartu ez arren Osasun Ituna deitu izana”.

Testuinguru honetan Saavedrak berresten du Osakidetza defendatzeko modurik eraginkorrena



eztabaida soziala bultzatzea eta gizartea antolatzea dela. Osasun Sailak osasun itunean parte hartzen duten eragileei aurkeztutako diagnostikoa horren adibide ona dela gaineratzen du.

“Osasun Sailak aurkeztutako azterketan ez da azaltzen zeintzuk diren Osakidetza duen enpresaren arazoak. Ez bada aztertzen zergatik okertu den Osakidetza duen egoera, ezinezkoa izango da ondoren konponbideak topatzea. Bere garaietan esan genuen bezala, antzezlan hutsa da Osasun Itunean parte hartzea, bertan ez delako planteatutako sakoneko aldaketarik. Erabaki ona izan da foro horretan parte ez hartzea; egindako diagnostikoaren arabera, balizko itunak ez du funtsezko aldaketarik ekarriko osasun zerbitzuan”.

El 28 de noviembre se celebrarán elecciones sindicales en Osakidetza, las primeras en más de 10 años

Egoeran honen aurrean azaroaren 28ko hauteskundeetan ELA emaitza onak lortzea ezinbestekoa dela uste du Saavedrak. Horregatik bozka guztiak garrantzitsuak direla azpimarratzen du. “Milaka lagunek lan egiten du Osakidetza, eta ziur naiz denok ezagutzen dugula bertan lanean ari den norbait. Lagun horiengana jo behar dugu, azaldu zergatik den garrantzitsua ELA bozkatzea. Lan handia egiten ari gara, baina ELAko militante guztien laguntza behar dugu. Izan ere, gure hauteskunde leloak dioen bezala, denok egiten dugu Osakidetza”. ■



GUZTION BOZAK BEHAR DITUGU!

Osakidetzan 10 urte baino gehiago dira hauteskunde sindikalik gabe, beste behin ere, Osasun Sailaren itxikeriagatik. Bada, botoa emateko unea iritsi da. Hauteskundeak azaroaren 28an izango dira eta zure botoa oso garrantzitsua da. Horri esker gure proiektu sindikala garatzen jarraitu ahal izango dugu eta ondorioz, Osakidetzaren egoera hobetzeko borrokan jarraitzeko aukera izango dugu.

Nork eman dezake botoa?

Osakidetzan lanean ari den edo lanpostuaren erreserba duen pertsona oro.

Bozkatzeko ordutegia:

- Ospitaleak: 07:00etatik 23:00etara.
- Lehen Arreta: 08:00etatik 20:00etara.
- Erakunde Zentrala eta Larrialdiak: 8:00etatik 22:00etara.

Non bozkatu behar dut?

Bozkatzeko mahaiak egongo dira zentro eta ESI ezberdinetan. Egun horretan ezin baduzu botoa ematera joan edozein arrazoi dela medio, posta bidezko botoa eska dezakezu.

Botoa ematera joateko baimena daukat?

Bai. Hauteskunde mahaia zure lan zentroan badago, ezinbesteko denbora eman behar dizute. Beste lan zentro batean badago, baina herri berean, bi ordu eman behar dizkizute. Eta beste herri batean bada, lau ordu.

Informazio gehiago nahi izanez gero, jarri harremanetan zure ELAko ordezkariarekin.



“Hemos puesto a Osakidetza en el centro de la agenda pública”

Esther Saavedra, responsable de ELA en Osakidetza

Esther Saavedra destaca la labor desarrollada por ELA esta última década en Osakidetza. “Hemos logrado colocar en la agenda pública y política la situación de Osakidetza. Sin las movilizaciones que hemos impulsado estos años Osakidetza no estaría en el centro del debate. Hace 10 años ya veníamos denunciando esta situación; los problemas estructurales de Osakidetza son anteriores a la pandemia”.

Han pasado 10 años desde las últimas elecciones en Osakidetza...

Han sido 10 años muy intensos. Hemos hecho huelgas para acabar con la temporalidad, para terminar con la tasa de reposición impuesta por Madrid, con la imposición de los salarios que también viene desde Madrid... En el ámbito concreto de Osakidetza destacaría dos hitos que ponen en valor los recursos que tiene ELA. En primer lugar, los servicios jurídicos. Ahí está la sentencia

ganada en el ámbito del desarrollo profesional. Hablamos de un complemento que estaría eliminado si no fuera por esa sentencia. Gracias a nuestros servicios jurídicos se ha recuperado ese derecho, obligando a Osakidetza a pagar más de 150 millones de euros.

El segundo, la movilización. Como ejemplo destacaría la problemática del complemento del 4%, un complemento que una parte muy importante de la plantilla no percibe. Tenemos un acuerdo regulador de condiciones de trabajo vencido desde 2009. Es decir, llevamos 15 años sin acuerdo regulador. Por ello iniciamos la pelea por este complemento. Las y los trabajadores del Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos consiguieron este complemento después de 31 días de huelga. O el personal administrativo de los centros de salud, que también lo consiguió después de secundar masivamente las convocatorias de huelga. O salud mental, donde gracias a esta lucha este complemento está reconocido.

¿Cuáles son los retos principales para los próximos años?

Sin mejora de las condiciones laborales no hay mejora del servicio. Tenemos una tasa de temporalidad que supera el 50%; más de 24.000 trabajadores y trabajadoras son temporales. El objetivo tiene que ser bajar esta tasa, como mínimo, al 8% que marca Europa. Hablaba que tenemos un acuerdo regulador vencido en 2009. Hay que abordar en la negociación colectiva ese acuerdo regulador. Y también hay que hablar de muchas otras cuestiones, como los salarios. La pérdida de poder adquisitivo acumulada es del 20%.

Son muchos los temas que nos preocupan. Por ejemplo, tenemos que darle mucha importancia a la salud mental, uno de los grandes olvidados del sistema público de salud. Lo están desmantelando y privatizando. En Gipuzkoa no hay hospital público de salud mental, está privatizado. Es importante la luchar contra las privatizaciones.

La atención primaria es otra de nuestras grandes preocupaciones. Hablamos de un ámbito asistencial fundamental, la entrada al sistema público de salud, pero que estos años ha sido uno de los flancos débiles de Osakidetza. También queremos darle mucha importancia al tema de la euskaldunización. Es posible la consolidación del personal y su euskaldunización. No son procesos incompatibles, por mucho que haya sindicatos que así lo venden. Pero si algo es evidente es que para lograr estas cosas necesitamos dotar con más recursos a Osakidetza vía presupuestos. Se podrán organizar algunas cosas mejor, claro, pero sin más recursos no hay mejora.

Para terminar. ¿Por qué hay que votar a ELA este 28 de noviembre?

Porque tenemos un modelo sindical cuyo objetivo último es la mejora de las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora. Todos nuestros recursos se destinan a ese objetivo, a tener los mejores servicios jurídicos, un área de la salud laboral, de igualdad de género, un Gabinete de Estudios... No compartimos el modelo sindical de los sindicatos corporativos. ELA no invierte sus recursos en regalarte bolígrafos o botellas, lo hace en mejorar tus condiciones laborales y de vida. Somos un sindicato de clase, tenemos autonomía política e ideológica. Nos autofinanciamos, y esto nos permite hacer y decir lo que nos parece más oportuno. En definitiva, hacemos sindicalismo. Podemos garantizarle a la plantilla que los próximos años confrontaremos con el Departamento de Salud para cambiar realmente la situación de colapso.

Osakidetza es un servicio público que, más allá de la esfera laboral, nos afecta a todos y todas como personas usuarias de este servicio. No defendemos al trabajador/a en función del color de su uniforme, todas las categorías son necesarias para que Osakidetza funcione. ELA va a pelear por mejorar la situación de todos y todas, por encima de intereses corporativos. ■

Borrokaz borroka, hamaika garaipen

Bizkaiko kiroldegi askotan lortutako garaipenek nabarmen hobetuko dituzte bertako langileen lan eta bizi baldintzak; Bermeo, Sopela, Derio, Leioa, Berriz, Abadiño edo Bilboko zentroko hitzarmenak horren adibide dira

> Gorka Quevedo

Azken urteetan ELAk *Urtekaria* izeneko publikazioa argitaratu du. Aldizkarian aurreko urtean lortutako garaipen sindikalen zerrenda jasotzen da. Ondo-bidean 2025 hasieran ere *Urtekaria* afiliatuen etxeetara helduko da, eta bertan Bizkaiko kiroldegi asko agertuko dira. Garaipen sindikal horiek 2024ko ekaina eta uztaila bitartean lortu ziren, baina azken urteetan egindako lan bikainaren ondorio izan dira. Hala dio **Itziar Larrazabalek**, Zerbitzuak federazioak Bizkaian duen arduradunak.

“2022an hasi ginen Bizkaiko Kiroldegi eta Kirol Instalazioen hitzarmen sektoriala berritzeko plataforma lantzen. Lan handia egin genuen. Langileen kezak jasotzeko hainbat inkesta eta galdeketa egin genituen, jendearen lehentasunak plataforman behar bezala txertatzeko. Lanketaren ostean, argi genituen gure eskaera eta marra gorriak: lanaldia, klaseak prestatzeko plusak, igande eta jai egunetan lan egiteagatik plusak...”

“Prekaritate handia dago”

Guztira 2.000 lagun inguruk lan egiten dute Bizkaiko kiroldegi eta kirol instalazioetan. Larrazabalek nabarmentzen duenez, prekaritate handia dago. “Sektorea adibide bikaina da prekaritatea zer den azaltzeko. Kontratu partzialak ohikoak dira. Eta, gero, kiroldegiz kiroldegi propio landu behar diren arazoak daude. Lan oso gogorra da, askotan klase ordu asko ematen dira jarraian, atsedenek gabe, eta,



gainera, klaseak prestatzeko denbora lanalditik kanpo geratzen da. Hori kiroldegi askotan ikusten dugun errealitatea da, tokian toki konpondu beharreko arazo propioak”.

Langileei 2022ko abenduaren 31n amaitu zitzaizen hitzarmena. Hitzarmen sektoriala 2023ko urtarrilean hasi ziren berritzen; patronalaren blokeoaren aurrean, abenduan lanuzte eta greba dinamika martxan jarri zen. “Hitzarmen sektoriala lortzeko mobilizazioak ordezkaritza dugun sindikatu guztiak elkarrekin hasi genituen. Beste sindikatuek bazekiten zeintzuk ziren gure marra gorriak; horretaz asko hitz egin genuen”.

Oztopoak oztopo, aurrera

Greba eta mobilizazio dinamika elkarrekin hasi zuten negoziazio

mahaian ordezkaritza duten sindikatu guztiek. Hala ere, denborarekin batasun sindikala ahultzen joan zen. “UGT hasieratik geratu zen atzean. Gero, maiatza hurbildu ahala ikusi genuen CCOO ere atzean geratzen zela. Horren lekuko maiatzaren 26an gertatu zena; ez ziren batu egun horretan deitutako greba deialdira. Eta LAB ere zalantzekin ikusi genuen: ‘bai baina bueno, bai baina igual orain ez da momentua, bai baina orduan...’ Egoera ikusirik ELAtik esan genuen: ‘Gu aurrera goaz’. Maiatzaren 26ko greba sektoriala mantendu genuen, baina aldi berean zentroko hitzarmena eskatuta geneukan tokietan euren hitzarmen propioak negoziatzeko greba deialdiak deitu genituen”.

“Zentroko grebak ere deitu genituenean LAB gure kontra asaldatu zen. Hitzarmen ▶

sektorialaren kontra geundela esaten hasi ziren. Esan ziguten esparruen irekiera onartzen zutela, baina beste erremediorik ez zutelako. Guk gai hori oso landuta geneukan, beste sindikatuek ez. Jakin bazekiten benetan presioa egiteko ezinbestekoa zela esparruak zabaltzea. Esaten ziguten onartzen zutela sektoreko greba zegoenean enpresakoa egotea, baina greba sektoriala ez zegoen egunetan ezin genuela deitu enpresako edo zentroko grebarik. Noski, ezin genuen planteamendu hori onartu”.

“Ados geunden, noski, sektoreko greba deitzearekin, ezin genuen hitzarmen sektoriala hustu. Baina gero greba egun gehiago deitu nahi bagenituen, argi genuen hala egingo genuela, hori baitzen zentroetako zenbait baldintza propioak hobetzeko bide bakarra. Maiatza bukaeran hori gertatu zen. Sektoreko grebak egin genituen, eta, aparte, enpresako grebak hainbat lekutan”.

Ekaina, hilabete oso garrantzitsua

Itziar Larrazabalek azpimarratzen duenez, ELAk argi zuen ekaina hilabete oso garrantzitsua zela, estrategikoa. Uda heltzearekin bat herri gehienetan kanpoko igerilekuak zabaltzen dira, eta horiek itxita egoteak zalaparta handia eragingo luke. Hala ere, ekainaren 6an LAB, CCOO eta UGT sindikatuek akordioa lortu zuten Bizkaiko Kiroldegi eta Kirol instalazioen sektorean. ELAk –ordezkaritzaren %49– ez zuen akordioa sinatu.

Egoera honen aurrean, ELAk zentroko hitzarmenak lortzeko grebak deituta zituen herrietan mobilizazioak indartu zituen: Bermeo, Barakaldo, Sopela, Derio, Leioa, Berriz, Bilboko mantenua... Egindako lan bikainari esker, udara osoan zehar akordioak lortu dira kiroldegi guztietan, bi salbuespenekin: Barakaldoko eta Bilboko kiroldegiak. Horiek dira egun zabalik dauden gatazkak.

Itziar Larrazabalek irakurketa positiboa egiten du lortutako akordioen inguruan. “Zentroko

greben jarraipena oso handia izan zen, erabatekoa. Zentro guztietan nabarmen hobetu ditugu langileen baldintzak. Lantoki batzuetan hutsi zeuden lanpostuen betetze irizpideak hobetu ditugu; beste batzuetan nominak hobeto ulertzeko neurriak adostu dira; beharra zegoen tokietan lan egiteko arrokekin zeuden arazoak konpondu dira...”

“Lanaldiari dagokionez, adostu diren zentroko hitzarmen guztietan hobekuntzak handiak dira. Klaseak prestatzeko plusak hitzarmen guztietan hobetu dira, gure ustez oraindik ere plus hau gehiago igo beharko litzatekeen arren. Igande eta jaiegunetako plusak ere jaso dira. Eta, kasuren batzuetan, Bermeon, Sopelan eta Bilboko mantenuan, esaterako, soldatetan hobekuntzak ere lortu dira”.

Prozesuan zehar ikasitako guztiaren garrantzia azpimarratzen du Larrazabalek. “Garrantzia eman behar diegu edukiei, baina era berean garrantzia eman behar diegu akordio hauek lortzeko egindako barne lanketari eta lortutako barne kohesioari. Leioako kasua adibide ona da. Gatazka hasi zenean ez zegoen enpresa batzorderik. Leioan akordioa uztailaren 25ean lortu zen; bost egun geroago hauteskundeak egin ziren, eta langileen babes osoa jaso genuen. Bost delegatu aukeratzeko ziren, eta bostak ELArenak dira. Kasu honetan bat egin zuten greba eta hauteskunde prozesuek. Langileek ez zuten inolako zalantzarik izan greban egonda ere hauteskundeak egin behar zirela, eta enpresa batzordea osatu behar zuten lagunak greba prozesua gidatzen ari zirenak izan behar zutela”.

Sopelan gertatutakoa ere horren adibide argia da. “Aurki hauteskundeak egingo dira bertan.

Sopelako borroka aukera bikaina izan da jendeak ezagutzeko ELA zer den eta zein lan egiten duen. Hirutik delegatu bakarra genuen, baina hura zen gatazka sektorialean ere aurpegia ematen zuena. Beste ordezkariak edo ez zeuden edo egotekotan soilik greba sektorialetan zeuden, eta halamoduz. Greba amaiera akordiodiok argazkia ikusi besterik ez dago, soilik ELA agertzen da. Jendeak gu ezagutzeko aukera izan du, eta pozik geratu da”.

Sindikalgintza eskola

Bizkaiko kiroldegi eta kirol instalazioetan izandako gatazka sindikalgintza eskola bat izan da. Hala uste du Itziar Larrazabalek. “Gure jendea pozik dago. Afiliatu den jendea ikusi besterik ez dago; gatazka hauen aurretik afiliatu asko genituen, noski, baina orain askoz jende gehiago batu da ELAren proiektura. Prozesu honetan muskulua egin dugu, antolakuntza egiteko aukera bikaina izan da”.

Egindako sozializazio lana ere handia izan da, eta oso garrantzitsua. “Grebek lagun askori eragiten zieten, eta horrelako gatazketan jendearekin egotea oso garrantzitsua da. Leioan egiten ziren kalejiretan herritar asko batzen ziren. Edo, Sopelan. Greban zeuden lagunak herrikoak ziren, jende oso ezaguna. Hainbat manifestazio antolatu ziren, eta herriko guraso pila batu ziren. Udal kirol instalazioetan lan egiten duten gehien gehienak herrikoak izaten dira, eta jendeak ulertzen du eskatzen dutena bidezkoa dela: zumba irakaslea agian zure bizilaguna da, gimnasia monitorea zure ezaguna, igeriketa irakaslea eskolako gurasoa... Horrek eragin du jende asko batu izana langileen mobilizazioetara”. ■

Las victorias logradas en muchos polideportivos vizcaínos mejoran notablemente las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras; los acuerdos alcanzados en Bermeo, Sopela, Derio, Leioa, Berriz o Bilbao son un ejemplo de ello





Katia Henríquez
Servicios jurídicos en Ibaizabal-
Nerbioi

Esa es la pregunta que me hace un afiliado al entrar en el despacho en el que paso citas de filtro jurídico. Ni `Egun on´, ni `Kaixo´. Entra diciendo: “Y tú, ¿ya sabes algo?”.

No es la primera vez y, tristemente, supongo que no será la última. Parece ser que, al ver a una mujer como yo, es decir, de origen extranjero, joven, de piel morena y con acento diferente, algunos afiliados se toman la libertad de poner en tela de juicio mi valía y los conocimientos que tengo para atenderles y ocupar el puesto de trabajo que me ha sido asignado en el sindicato.

También me pasaba en mi anterior puesto. Una vez estaba sentada en un despacho con cristalera esperando a hablar con otro afiliado. En ese momento era responsable en la federación de Zerbitzuak (Servicios)

Y tú, ¿ya sabes algo?

“Dirudienez, arrazializatutako pertsoneri (batez ere emakumei) espazio bat, okupazio bat eta ezaugarri jakin batzuk esleitzen zaizkigu, eta estigma horrek diskriminazio eragiten du. Badirudi pribilegio ikusezin horiek naturalak direla, onartu behar ditugula”

y, entre otros, llevaba el sector de limpieza en una comarca.

Me llamó la compañera que estaba en centralita para decirme que había un afiliado que preguntaba por la responsable de limpieza. Le dije que le hiciera pasar para atenderle. Mi compañera le indicó donde estaba. Él dio varias vueltas mirando de manera incrédula hacia mi mesa. Intenté saludarle, pero se alejó, volvió, y se volvió a alejar. Regresó donde mi compañera y le dijo que la responsable no estaba. Mi compañera le tuvo que explicar que la responsable era yo.

Cito estos dos ejemplos, pero podría citar muchos más de algo que claramente es `racismo oculto o tácito´. Para entender este tipo de racismo hago referencia a la imagen de un iceberg. Una montaña

de hielo que flota en el mar, de la cual sobresale únicamente la octava parte. Es decir, que cerca del 88% está oculto o es invisible. De manera similar al iceberg, el mayor porcentaje de racismo es tácito, está impregnado en el subconsciente colectivo, algunas veces se manifiesta en forma de agresiones directas, pero muchas otras no. Surge de manera inconsciente con el objetivo de perpetuar privilegios. En este caso podemos hablar de privilegio blanco, masculino y heteropatriarcal.

En el imaginario social, a las personas (sobre todo, a las mujeres) racializadas se nos asigna un espacio, una ocupación y unas características determinadas, y este estigma nos conduce a la discriminación. En este sentido, el racismo se ampara en el hecho de que los privilegios invisibles son lo normal. En ese imaginario, las personas con raíces en el sur global no podemos ocupar puestos con cierto nivel de cualificación o responsabilidad. Hago esta afirmación a raíz de charlas y encuentros con otras mujeres racializadas que han vivido situaciones similares. Por tanto, escribo estas líneas desde la recopilación de vivencias comunes que se reconocen colectivas y que son parte de la estructura del mundo racista en el que vivimos.

“Mekanismo arrazistaren ondorio gaiztoetako bat da hezkuntza eta lan-testuinguruetako pribilegioak normalizatzea, eta ondorioz, pribilegio horiek betikotzea. Beraz, zenbait ikasketa, prestakuntza, gaitasun eta lanpostu pertsona zurientzat daude erresebatuta”

Una de las consecuencias perversas del mecanismo racista es que, al normalizar los privilegios en los contextos educativo y laboral, se perpetúa el privilegio. De modo que determinado tipo de estudios, formación, capacidades y, por consiguiente, el desempeño de ciertos puestos de trabajo está reservado únicamente a las personas blancas.

De todo esto no eres consciente hasta que lo vives en carne propia. Para entenderlo podemos usar el símil de que los hombres no son realmente conscientes de las violencias que sufrimos las mujeres porque ellos no las sufren. De igual forma, si no eres una persona racializada, no puedes saber realmente cómo se vive este tipo de discriminación y violencia.

Frente a esto pregunto: ¿Qué podemos hacer para no ser parte y cómplices del mecanismo racista? ¿Es posible hacer auto análisis para darnos cuenta del privilegio? Si todas y todos asumimos la responsabilidad de hacer visibles los privilegios estaremos más cerca de poder combatirlos y, así, avanzar en la construcción de una sociedad más justa. ■



¿Cuánto vale la pierna de un trabajador/a?

> Gorka Quevedo

La historia de Jakes Anduaga Aranburu es la de muchos trabajadores y trabajadoras que trabajan en puestos que conllevan un elevado grado de peligrosidad sin tener la formación necesaria. Miles de personas que se exponen a un riesgo diario y que, en muchas ocasiones, acaba en un grave accidente laboral. ▶

> Gorka Quevedo

Jakes Anduaga Aranburu trabajaba como tornero en Lau Lagun Bearings, empresa del metal situada en Idiazabal, Gipuzkoa. El 21 de noviembre de 2021 Jakes tuvo un grave accidente laboral. La caída de un anillo de 1.600 kilos desde una carretilla elevadora le originó graves secuelas en su pierna derecha; como consecuencia del accidente tuvieron que amputarle la pierna. Jakes llevaba seis meses en ese puesto de trabajo.

Desde la Fundación Bidelagun en seguida le transmitieron que se trataba de una evidente negligencia por parte de la empresa, porque el trabajador no tenía la formación necesaria que requería ese puesto de trabajo.

“En ningún momento –destaca Jakes– se me ofreció hacer un curso de formación específico para mi

puesto de trabajo. Hice una pequeña formación sobre fenwicks y grúas, pero que no servían en absoluto para el puesto que tenía. Te daban una fenwick, te decían un par de cosas básicas y listo. Nada, coger un palé, subirlo, bajarlo y listo, el siguiente currela. La formación consistía en eso. Con eso, se supone, ya sabías utilizar una fenwick. Con las grúas, lo mismo. Nos pusieron un balde con agua y teníamos que hacer un circuito, intentando que se cayera la menor cantidad de agua posible. Claro, a la gente se le caía agua pero daba igual, no pasaba nada, todos aprobados. Era una mera excusa para rellenar el papeleo y que si pasaba algo la empresa no se pillara los dedos”.

“Cuando empecé a trabajar los primeros días tenía una persona al lado que me ayudaba un poco; a los pocos días me cambiaron de máquina y lo mismo, quien tenía cerca me ayuda un poco. Pero en seguida, un día que me tocaba trabajar de noche, me quedé solo: ‘mira, ahí tienes las dos máquinas, tienes este trabajo por hacer y apáñatelas’. Y te lo dicen en un trabajo como el nuestro donde manejamos piezas que pesan toneladas y que tiene un grado bastante elevado de riesgo”.

Tras el accidente, la dirección de Lau Lagun llamó a Jakes para que firmara el finiquito. “Pensaba que sería un trámite normal. Ya me habían amputado la pierna y andaba con la pierna ortopédica cuando me llamaron para firmar el finiquito, pero, por fortuna, desde Bidelagun me dijeron que no lo hiciera, que pusiera un X y un ‘no conforme’. La empresa quería quedarse exenta de pagar el recargo de prestaciones que pedía ELA, algo que el propio juez ha dicho que tenía derecho”.

“Para cobrar la indemnización – continúa– no hubo problema, porque ese dinero lo ponía el seguro y a Lau Lagun no le suponía dinero, pero en lo referido al recargo de prestaciones, que es lo que tenía que pagar la



empresa, su actitud fue muy distinta. No tuvimos otro remedio que acudir a los tribunales. Lau Lagun no quería pagar el recargo de prestaciones, o que, en todo caso, fuera del 30%. El juez nos ha dado la razón, y aunque la empresa tiene opción de poner recurso contra esta sentencia, es una noticia muy positiva”.

Mentiras y más mentiras

Llegó el juicio, una situación que Jakes Anduaga recuerda vivirla como si fuera el protagonista de una película. “La empresa alegó que me ofreció la formación necesaria y que yo me negué, algo que tal y como demostramos era falso. Durante el juicio la empresa se agarraba a que teníamos un cursillo de manejo de carretillas y grúas. También decían que nos facilitaron una serie de papeles donde se disponían todos los puntos de seguridad a nuestro alcance. Sin embargo, eso era totalmente insuficiente, porque no teníamos ninguna formación específica para nuestro puesto de trabajo. Jamás hice el mínimo de formación para mi puesto”.

Esa no fue la única mentira. “En el juicio la empresa dijo que el mío había sido el primer accidente grave en la empresa. Mentira. Poco antes otro trabajador perdió un brazo, y no perdió la vida por poco. La abogada de la empresa, mirándome a la cara, dijo en el juicio que me había negado

a recibir la formación. Mentira. Sin inmutarse. No se como esa gente luego llega a casa y puede dormir tranquila”.

“Parecía una película donde yo era el protagonista”

Jakes Anduaga recuerda el juicio como si fuera una película donde él era el protagonista. “Llevaron dos testigos: el encargado de la empresa y la compañera que tenía al lado en el momento del accidente. Yo llegué con el abogado de Bidelagun y el perito al juicio, y mi compañera de trabajo se quedó a cuadros. Se me acercó y me dijo: ‘¿Jakes, qué haces aquí?’. ‘Nada, vengo a mi juicio’, le respondí. Ella no sabía nada del juicio, no sabía a lo que iba. La empresa le dijo que tenía que acudir porque se trataba de una multa que le había puesto la Seguridad Social a la empresa con motivo del accidente, pero nada más, que el tema no tenía que ver conmigo. La llevaron engañada”.

“Esas cosas las había visto en las películas, pero no pensaba que pasaban en la vida real. Era como estar en una película, pero esta vez el protagonista era yo. Me han dejado sin pierna y son capaces de soltar unas mentiras que no se las creían ni ellos. Menos mal que David –abogado de Bidelagun– me hacía gestos para que me tranquilizara, porque si no... (se ríe)”.

El accidente de Jakes, al menos, ha servido para que la empresa haya cambiado totalmente su modo de funcionar. “Ha cambiado de arriba a abajo el modo de trabajar. Esta fue precisamente una de las preguntas que salió en el juicio, y el propio encargado tuvo que reconocer que desde el accidente habían cambiado todo el procedimiento. Eso es un modo explícito de reconocer o bien que no se trabajaba de manera correcta o bien que nuestros puestos de trabajo tenían una evidente peligrosidad. Si el accidente hubiera sido culpa mía, si ellos no hubiera hecho nada malo, estate seguro que no habrían cambiado nada”. ■



FISKALITATE ERREFORMA

La clase trabajadora sostiene el sistema fiscal

ELA exigirá el 16 de noviembre (Bilbo) y el 13 de diciembre (Iruña) una reforma fiscal que aumente de manera notable los impuestos al capital y a la riqueza

> Azterketa Bulegoa

La fiscalidad y el reparto de la riqueza son dos cuestiones centrales para ELA. La recaudación de impuestos es una cuestión que nunca ha estado exenta de polémicas y es cierto que siempre ha suscitado debate en la sociedad. En opinión de ELA, la fiscalidad debería ser una herramienta para la redistribución justa de la riqueza, una riqueza que es creada por los trabajadores y trabajadoras pero que les es sustraída por los y las empresarias. Las corrientes liberales (y libertarias), en la actualidad representadas por el PP de Ayuso o el presidente argentino Milei, en cambio, propugnan la idea de que los impuestos son un robo y por eso reclaman una rebaja de impuestos a la *ciudadanía*, esgrimiendo el falaz argumento de que el dinero donde mejor está es en los bolsillos de las personas.

La fiscalidad como medio para garantizar servicios sociales

Esa idea, que se traslada a la ciudadanía, y cala, en cierta manera, ya sea por desinformación, pero también debido a la instrumentalización de los sectores más pudientes, obvia por completo a quién beneficia la bajada de los impuestos. En las últimas décadas, el *todos contra todos* entre países e incluso entre comunidades autónomas, ha generado un *dumping* fiscal y una carrera a la baja de la recaudación de los impuestos provenientes del capital. La bajada de la recaudación se ha producido en los impuestos como sociedades, patrimonio, sucesiones y en aquellos tributos que afectan a las personas más adineradas. Por tanto, no hay dudas: la rebaja de los impuestos beneficia al gran capital y a quienes más tienen.

En este sentido, Oxfam señala que el 1% más rico acumula casi el doble de riqueza que el resto de la población mundial en los últimos dos años. Entre otros, el Oxfam desvela que 95 grandes empresas de energía y de alimentación a nivel mundial han aumentado sus beneficios más del



Fiskalitateari buruzko txostena euskaraz

doble, generando unos beneficios extraordinarios en 2022 por un total de 306.000 millones de dólares, de los que destinaron el 84 % a remunerar a sus ricos accionistas.

Los impuestos sirven para la financiación de los servicios públicos y de las prestaciones sociales, pero deberían tener también como objetivo la redistribución justa de la riqueza. Esta redistribución tiene una doble vertiente: por un lado la de hacer pagar más a quienes más tienen; por otro, garantizar unos servicios públicos de calidad que utilizan en mayor medida las rentas más bajas.

En este contexto ELA ha publicado un informe donde analiza la estructura fiscal de la CAPV y Navarra, proponiendo medidas a las instituciones de Hego Euskal Herria con el objetivo de tener un sistema impositivo más progresivo en el que paguen más quienes más tienen. Estas medidas ayudarían, a su vez, a eliminar la brecha fiscal de género, dado que las rentas de las mujeres son menores y provienen mayoritariamente del trabajo y participan en menor medida de las rentas de capital. ■



El informe sobre fiscalidad en castellano

CONCLUSIONES DEL INFORME SOBRE FISCALIDAD

En Hego Euskal Herria se recauda poco y de manera injusta

- La comparativa europea muestra que el déficit de la CAPV y Navarra en presión fiscal es enorme: habría que recaudar 8.440 millones de euros más (7,6 puntos del PIB) para igualar la media europea.
- Se trata de un sistema fiscal totalmente injusto para la clase trabajadora: casi la mitad de la recaudación proviene de impuestos indirectos (aquellos que no tienen en cuenta la capacidad económica de quien los paga y recaen sobre todo en la clase trabajadora), y casi 7 de cada 10 euros recaudados a través de los impuestos directos los aportan las rentas del trabajo.
- Los límites y exenciones hacen que el Impuesto de Patrimonio sólo afecte al 1% de la población, lo cual ha convertido a este impuesto en algo residual en cuanto a recaudación.

Empresas y rentas empresariales pagan mucho menos de lo que pueden

- Las empresas en la CAPV y Navarra pagan menos por el Impuesto de Sociedades que en cualquier otro lugar del Estado, y están a la cola en presión fiscal a nivel europeo.
- Las empresas sólo pagan 1 de cada 10 euros de sus beneficios. El tipo efectivo calculado sobre los beneficios muestra que las empresas sólo pagan el 9%.
- Está claro que las empresas aportan mucho menos de lo que realmente pueden. Si pagasen lo mismo que en 2007 respecto al PIB, en 2023 se habrían recaudado 1.451 millones de euros más.

Existe un fraude fiscal elevado

- A la poca carga impositiva de las empresas hay que añadir el fraude fiscal: 6 de cada 10 sociedades de Hego Euskal Herria declaran pérdidas o no tener ingresos.
- El fraude también se ve claramente en el IRPF, donde las rentas empresariales declaran ganar menos que las rentas del trabajo.

La política fiscal no ha cambiado a pesar de la pandemia

- La situación sigue siendo la misma que años atrás, a pesar de que en la pandemia quedó en evidencia la falta de recursos de las administraciones públicas. Las reformas que se iban a realizar en un inicio no se han llevado a cabo, y las reformas fiscales que se acometerán los próximos meses no auguran grandes cambios. Ni el déficit en presión fiscal, ni la injusta estructura fiscal que carga sobre las rentas del trabajo, ni que las empresas y rentas empresariales paguen mucho menos de lo que pueden ha cambiado.

Es urgente un cambio radical de la política fiscal

- Un fuerte aumento de la recaudación por los impuestos al capital y las rentas altas. Asimismo, hay que aumentar la lucha contra el fraude fiscal.

Bidezko zerga sistema baterako proposamenak

Fiskalitateari buruzko txostenak langileentzako sistema fiskal bidezkoago baterantz aurrera egiteko neurriak jasotzen ditu

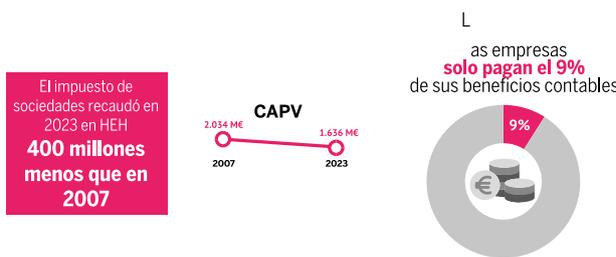
SE RECAUDA DE MANERA INJUSTA



Zerga erreforma

Eskumena duten administrazioen ardura da zerga sistema gero eta bidegabeagoa eta aberastasuna okerrago banatzen duena izatea. Horregatik, erakundeak interpelatu behar ditugu aldaketa eskatzeko. ELAk berretsi egiten ditu azken urteetan mahai gainean jarri dituen proposamenak. ELAk, enpresen mozkinengatik, aberastasunagatik eta errenta altuengatik ordaindu beharreko zergak nabarmen handituko dituen erreforma fiskala exijitzen du.

LAS EMPRESAS PAGAN POCO



PFEZ

Beharrezkoa da pertsona aberatsenen diru biltzea eta desberdintasunen areagotzea ekarri duten PFEZan egindako erreformak atzera botatzea. Duela hamarkada gutxi %66an kokatzen zen gehieneko tarifa. Bizkaiko, Gipuzkoako eta Arabako ogasunen kasuan, tarifen gehieneko tarte marjinala %49koa da; Nafarroan, berriz, %52koa. Horregatik beharrezkoa da errenta altuenen zerga tasak handitzea. Azken urteetako beherapenak atzera egitea eta gutxienez %66an kokatzea (milioi 1 eurotik gorako errenta dutenen kasuan % 80ra igotzea aztertzea). Honek, tarteak gehitzea ere ekarri beharko luke, progresibotasun handiagoa lortzeko

LA CLASE TRABAJADORA SOSTIENE EL SISTEMA FISCAL



FRAUDE FISCAL



ELAk denbora darama salatzen kapital errentek (akzioetatik, partaidetzetatik eta alokairuetatik nagusiki diru sarrerak dituztenek) tratu pribilegiatua dutela HEHko zerga sisteman. Ez du zentzurik kapitaletik lortzen diren errentek lanekoek baino gutxiago ordaintzea.

lido horretan, funtsezkoa da tarifaren dualtasuna ezabatzea, edo, bestela, tasa handiagoa ezartzea kapitaletik lortzen diren errentetarako.

BGAEEK eta pentsio planek (pribatuek zein enpleguokoe) zerga ordainketan aldeko tratua dute. Biek murrizten dute PFEZaren zerga oinarria. Gainera, plan pribatuen kasuan, erreskatatzean soilik %60agatik ordaintzen dute zerga. Bidegabekeria horren aurrean, hau eskatzen du ELAK:

- Zerga oinarriaren murrizketak urteko 1.500 eurora mugatzea, lehentasunezko BGAEn kasuan izan ezik (kasu honetan, 3.000 euro urtean).
- Erreskateak %100ean ordaindu behar dira. Salbuespen bakarria lehentasunezko BGAEn kasuan izan beharko litzateke, ekarpena egin den urte bakoitzeko %1eko murrizketa aplika baitezakete, nahiz eta murrizketa hori %20ra mugatu behar den.

Sozietateen gaineko zerga

- Sozietateen gaineko zergaren eta tasa errearen bilketa jaitzieraren aurrean, beharrezkoa da ekitaldiko mozkinen gaineko %25eko gutxieneko tasa efektiboa ezartzea, salbuespenik gabe.
- Kenkari eta pizgarri fiskalak eta ingeniariak fiskala kentzea, tasa efektiboa tasa nominalarekin berdintzeko.
- Gehiegizko mozkinengatiko zerga ezartzea. Azken urteotan ikusi ahal izan dugu enpresek testuingurua aprobetxatu dutela beren irabaziak izugarri handitzeko. Horregatik uste dugu beharrezkoa dela enpresa handien aparteko onura horiek zergapetzea krisi testuinguruak gertatzen direnean.

Ondarearen gaineko zerga

Ondarearen gaineko zerga desberdintasunak eta aberatsenak



Esta diferencia supone 6.417 millones de euros menos de recaudación



Esta diferencia supone 2.028 millones de euros menos de recaudación

duzen boterea murrizteko tresna da. Bidezkoa da gehien dutenei gehiago ordainaraztea. Horregatik ELAK beharrezko ikusten du: batetik, aberatsenen kasuan, zergaren tarifa %4ra igotzea; bestetik, zerga honen eta PFEZaren zerga muga orokorra ezabatzea.

Nazioartean

Beharrezkoa da gauzak Hego Euskal Herri mailan ez ezik, Europa eta mundu mailan ere aldatzea. ELAK zergak Europar Batasun osoan harmonizatzea eskatzen du, *dumping* fiskala saihesteko, sozietateen gutxieneko zergarekin gertatu zen bezala. Ezinbestekoa da bide horretan jarraitzea eta enpresa guztiei %25era igotzea tasa.

Era berean, duela gutxi egindako azterlanen arabera, milmiliodunek gizarteko dezil txikienean baino zerga tasa txikiagoa ordaintzen dute. Aberastasunari zerga ezarri behar zaio Europan. Gabriel Zucmanek dio milmiliodunek urtero beren aberastasunaren %2 ordaintzen dutela.

Paradis fiskalei dagokienek, beharrezkoa da aberastasunaren benetako jabeak nortzuk diren jakitea, enpresen eta beste erakunde legal batzuen onuradun eraginkorren erregistro publikoak eginez. Era berean, *pantaila-enpresak* debekatu beharko lirateke, eta *offshore* aktibo fisikoen benetako jabeak zeintzuk diren argitara emango duen aktiboen munduko erregistro bat martxan jarri.

Iruzur fiskalaren aurkako borroka

ELAK erreklamatzeko du ogasunei nahikoa baliabide ematea preskripzio

aldian soldataz besteko errenta guztiak ikuskatu ahal izateko. Horrek esan nahi du gehienek ere lau urteen buruan ikuskatuko direla enpresa guztiak, bai eta kapital errentak eta jarduera ekonomikoaren errentak ere.

Zerga politika osoa EAEko eta Nafarroako parlamentuetan erabakitzea

Eskumen guztiak Eusko Jaurlaritzaren eta Nafarroako Gobernuaren esku egon beharko lirateke. Gaur egun, zuzeneko zergen gaineko araugintza eskumena baino ez dago; zeharkako zergak eta gizarte kotizazioak Madrilan erabakitzen dira. Gainera, zerga horiek Ogasunen diru sarrera gehienak dira, eta horrek esan nahi du Hego Euskal Herriak ez duela subiranotasun fiskalik. EAEn kasuan, zergei buruzko erabakiak Legebiltzarrean hartu behar dira. Hori litzateke hiru lurraldeen arteko harmonizazioaren aurrera egiteko modurik eraginkorrena, demokratikoena eta gardenena.

Gardentasun estatistikoa handiagoa

Administrazioek eskaintzen duten informazioa ez da gardenena. Ez da homoginoa, eta ez du ahalbidetzen HEHko ogasunen zergei buruzko azterketa egokiak egitea. Gainera, ez dute tasa efektiboari buruzko datu egokirik ematen, eta ez dago enpresa mozkinen buruzko daturik. Hori guztia, nahiz eta ogasunek datu horiek izan.

Bestalde, gardentasun handiagoa eskatu behar zaie multinazionalen, eta publiko egin ditzatela irabaziak, diru sarrerak, langile kopurua eta beste funtsezko datu ekonomiko batzuk jarduten duten herrialde guztietan. ■

CONGRESO INTERNACIONAL

28-29 DE NOVIEMBRE / NOVEMBRE / NOVEMBRO / AZAROAREN 28 - 29

TRABAJO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI

TREBALL I SINDICALISME AL SEGLE XXI

LANA ETA SINDIKALISMOA XXI. MENDEAN

TRABALLO E SINDICALISMO NO SÉCULO XXI

Gizarte Zientzien fakultatea - Facultad de ciencias sociales, Leioa (Bizkaia)



LAN HARRIEMAN
ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE RELACIONES LABORALES
Y TRABAJO SOCIAL



UP/Eurt. An. Gizarte
Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperazioaren Institutua
Institut de Dretes
Cooperatives i Económia
Social de la UP/Eurtu.





Hamar bost

Hamar minutuz lana eta sindikalismoaz hitz egiteko zein gai aukeratu zenuke? Zer kontatuko zeniguke?

> Aiala Elorrieta

Lana eta sindikalismoa XXI. Mendean kongresuan parte hartzeko komunikazioak aurkezteko epea ireki genuenean ariketa hori praktikara eraman genuen: Hamar minutuz lana eta sindikalismoaz hitz egiteko zein gai aukeratu zenuke? Zer kontatuko zeniguke?

Hasiera horretan ez genekien zer nolako erantzuna jasoko genuen. Egun osoko jardunaldia osatzeko nahikoa jasoko ote genituen? Bada, egun bateko jardunaldia nahikoa ez eta azkenean egun eta erdikoa antolatu dugu. Horixe, aditu duzuen. Egun eta erdi lana eta sindikalismoaz hausnarrean aritzeko. Gainera, bina ponentzia nagusik emango diete hasiera egun bakoitzari: Pastora Filigrana eta Yayo Herrero egingo dute azaroaren 28koa, eta Miguel Martínez Lucio eta Martí López Andreuk azaroaren 29an.

Parte hartzaileon artean, sindikatuetako kide eta militantez

gain, mundu akademikitik datozen ikertzaileak, kazetariak, ekintzaile feministak eta ekologistak, lan-munduko profesionalak, kazetariak... Argi dago: sindikatuak ez gara sindikalismoan interesa dugun bakarrak!

Kongresua EHUko Leioako Kanpusean izango da, eta nazioartekoa denez, lurralde anitzetako gonbidatuak izango ditugu: Euskal Herria, Galiza, Herrialde Katalanak, Espainia, Quebec, Erresuma Batua eta baita Kolonbiakoak ere. Beharbada, kongresuaren bereizgarri garrantzitsu bat zera da: ikerketa akademikoekin batera praktika sindikal ezberdinen bizipen eta testigantzak ere izango ditugula. Eta praktika sindikalez harago, Iparraldeko ALDATik, etxebizitza mugimendutik edo mugimendu feministatik ere ekarpenak egongo dira. Berrikuntza sindikalean edota egungo erronka nagusien azterketari ere irekiko diogu tartea.

Finean, gure interesekoak diren eta bereziki motibatzen gaituzten kontuez arituko gara. Zeintzuk dira sindikalismoaren kezka eta erronka nagusiak? Zeintzuk dira sindikalismoaren egungo praktikak? Zeintzuk dira sindikalismoaren aliantza posibleak gizarte mugimenduekin edota gizarte zibileko beste elkarte batzuekin? Zein esperientzia ditugu enpresa berreskuratzearekin?

Jardunaldi erabat poliedrikoa antolatu dugu, hiru ardatz nagusiren bueltan: *Ordaindu gabeko lana eta prekarietatea; Estatua eta lan merkatuaren arautzea*; eta, azkenik, *Ekintza sindikalerako eta eraldaketa produktiborako estrategiak*.

Zuek jakin-mina nolabait asetzeko, *spoiler* txikiren bat egingo dizuet. Praktika sindikal batzuen artean, hauxei buruz arituko zaizkigu: Nissan Barcelona-ren itxiera, Amazon eta bere azpikontratak, Eroski-Cecosa biltegiko greba, Novaltia, Etxez-etxeko zerbitzueko langileen antolakuntza... Esperientzia sindikalekin baterako, askotariko hausnarketa eta ikerketak ere adituko ditugu: robotizazioa, sindikalismo ekosozialistari buruz, grebaren ikuspegi psikosoziala, eta abar luze bat.

Gainontzeko informazioa webgunean kuxkuxea dezakezue. Bertan elkartuko garenak gozatzera goaz! Oharra: saioan zehar bukaerako galderak prestatu. ■



Programa osorik ikusteko zabaldu QR kode hau



Huelgas en el sector del textil y calzado para reivindicar la prevalencia de los convenios provinciales en Hego Euskal Herria

Las trabajadoras y trabajadores del sector del textil y calzado de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia secundaron masivamente en octubre nuevas jornadas de huelga en defensa de sus convenios provinciales. Estas trabajadoras exigen a la patronal Arte la prevalencia de los convenios provinciales en Hego Euskal Herria.

La patronal ARTE, formada por las grandes marcas del sector del comercio textil (Inditex, H&M, Mango, Tendam Retail, Kiabi y Primark, entre otros), promovió la negociación del primer convenio estatal de grandes marcas del comercio textil y calzado en julio del 2023. Desde entonces se han hecho diferentes reuniones negociadoras donde ELA ha exigido la exclusión del ámbito territorial y funcional de este convenio estatal.

Con la aplicación del convenio estatal de la patronal ARTE en Hego Euskal Herria no solo están en juego las condiciones de trabajo de las trabajadoras del sector, fruto de la lucha a través de las jornadas de huelga y la organización sindical, sino también la propia negociación de los convenios provinciales.

CCOO acuerda en solitario otro pésimo convenio estatal de Químicas

El 9 de octubre CCOO acordó con la patronal FEIQUE un nuevo convenio estatal de Químicas. ELA considera que el acuerdo responde únicamente a los intereses de la patronal. Se elimina la cláusula de garantía salarial que era un objetivo de FEIQUE desde el inicio de la negociación. La jornada sigue siendo de una duración excesiva y para nada responde a la realidad laboral de Euskal Herria, donde las jornadas en la industria son sustancialmente más bajas.

ELA continuará trabajando junto a los sindicatos que estén dispuesto a ello para negociar convenios sectoriales que respondan a la realidad de Euskal Herria. ELA recuerda que si en el articulado del convenio estatal continúan manteniéndose textos que buscan impedir negociar convenios provinciales y/o autonómicos impugnará el convenio. Por ello, ELA seguirá luchando para que las 23.000 personas que trabajan en este sector en Euskal Herria puedan negociar aquí sus condiciones.



Contra el cierre de la tienda de H&M en el centro comercial Ballonti de Portugalete

El 4 y 5 de octubre las trabajadoras de H&M realizaron su cuarta jornada de huelga en contra del cierre de la tienda del centro comercial Ballonti, en Portugalete. Cada vez son más las trabajadoras que secundan las huelgas en apoyo a las compañeras afectadas.

La compañía ha decidido hacer un ERE (despido colectivo) a nivel estatal, en el que se plantea el cierre de 32 tiendas y el despido de 521 trabajadoras. En Hego Euskal Herria afecta a la tienda ubicada en el centro comercial de Ballonti, que tiene 29 trabajadoras.

Estamos, una vez más, ante un sector feminizado afectado por despidos colectivos, precarizando las condiciones de las trabajadoras. La empresa justifica el cierre por causas productivas y organizativas. Los motivos alegados por la empresa son insuficientes y no se ajustan a la realidad.

ELA firma un nuevo convenio que recupera el poder adquisitivo en el polideportivo de Orio

ELA ha logrado un acuerdo que mejora las condiciones laborales de las y los trabajadores del polideportivo de Orio, Gipuzkoa. El acuerdo alcanzado entre ELA y BPXpor entrará en vigor con carácter retroactivo desde el 1

de enero de 2024 y provocará la recuperación del IPC de este año. Durante el periodo de vigencia tendrán incrementos en función del IPC, garantizando un incremento salarial mínimo del 2%.



Fallece Eduardo Caizán Ranedo, sindicalista de ELA en la Ribera

El 29 de septiembre falleció Eduardo Caizán Ranedo. Eduardo era afiliado de ELA desde 1979. Representó al sindicato en la empresa SKF como componente del comité de empresa, liderando huelgas y conflictos que mejoraron las condiciones sociales y económicas de quienes trabajan en SKF, convirtiendo esa lucha en ejemplo para otras empresas del entorno laboral de la Ribera. Cuando parte de la empresa SKF fue vendida a NANO lideró también esa subrogación y la lucha por mantener las condiciones sociales y laborales que existían en SKF.

La expansión de ELA en la Ribera no se entendería hoy sin el esfuerzo y trabajo de Eduardo y de otros militantes venidos de Eibar a SKF y otros riberos y riberas que se unieron al proyecto de ELA, siendo hoy el referente abertzale más importante en esta parte de Navarra.



ELA logra el primer convenio de socorristas de playas

ELA (85,71% de representación) ha alcanzado un acuerdo con la Federación estatal de Socorristas: por primera vez el sector contará con un convenio propio que incluye mejoras para las 200 personas trabajadoras. El convenio tendrá vigencia entre 2024 y 2028, y supone un paso adelante en la equiparación de las condiciones laborales con el convenio de instalaciones deportivas de titularidad pública de Gipuzkoa.

Entre otras medidas, se ha conseguido la equiparación salarial; las subidas salariales serán de hasta el 37,48%. Las subidas salariales también se aplicarán según el IPC de Gipuzkoa. En este nuevo convenio se asegura el cumplimiento de lo pactado; si no se firma un próximo convenio en 2028, la aplicación del actual convenio está asegurada durante los próximos años. ELA considera que se han dado pasos importantes en la regularización del sector, pero seguirá trabajando para mejorar las condiciones de la plantilla.

Greba Nafarroako Hezkuntza Publikoan

Nafarroako Hezkuntza Publikoan ordezkaritza duten sindikatuek oso balorazio positiboa egiten dute irailaren 26an deitutako greba deialdiaren inguruan. Deialdiak jarraipen zabala izan zuen, eta deitutako mobilizazioetan jendetza batu zen. Hala ere, Nafarroako Gobernuak ez du aurrera egin Hezkuntza Publikoko lan baldintzak eta kalitatea hobetzeko bidean. Hori dela-eta, sindikatuek beste greba egun bat deitu dute urriaren 29rako, hezkuntza publikoaren lan baldintzak eta kalitatea hobetzeko bidean.

Nueva jornada de huelga en las residencias de Navarra

ELA ha convocado otra jornada de huelga para el 23 de octubre. Será la jornada número 22 de huelga en el sector de Residencias desde que en 2021 se abrió la mesa de negociación. Es evidente que hoy por hoy la mejora de las condiciones laborales de estas trabajadoras no es un tema urgente para el Gobierno de Navarra. Si bien es un sector financiado con dinero público y gestionado por empresas privadas –algunas de ellas fondos buitres–, el Gobierno no ha incluido hasta hoy partidas presupuestarias que permitan suscribir un convenio con condiciones dignas. Las principales reivindicaciones de ELA son: salarios de 1.500 euros mensuales, 1.592 horas de jornada anual, complemento de las bajas de IT hasta el 100% en contingencias comunes y que el convenio sea de aplicación en todas las residencias.



Palestinako herriak azken hamarkadetan bizi duen genozidioa areagotu egin da azken hilabeteotan. Egoeraren larritasunaren aurrean, Gernika-Palestina ekimena babesten duten gizarte eragile eta sindikatuek azken urtean egindako lanaren balantzea aurkeztu berri dute Donostian. Muturreko egoera bizi dugu. Horregatik, ELAk bat egin zuen

Gernika-Palestina ekimenak urriaren 21erako deitutako mobilizazioekin.

Gazako genozidioari amaiera emango dion berehalako su-eten iraunkorra beharrezkoa da. Horretarako, ezinbestekoa da Israeli armen salmenta geldiaraztea, eta Palestinako genozidioaren aurka ez dauden erakunde eta instituzioekin merkataritza, ekonomia edo

bestelako jarduera oro etetea: enprekin, tokiko erakundeekin, estatuko eta Europakoekin baita beste hainbat erakunderekin ere, unibertsitateak, gizarte eragileak...

Bien bitartean, ELAk lanean jarraituko du bidezko konponbide baten alde: su etena, bakea, autodeterminazioa. Genozidioa stop!



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129