

## EDITORIALA

### Orain soldatak

Neurtutako egutegiari jarraikiz, aginte politikoak bat egin du botere ekonomikoarekin langile klasearen bizi baldintzetan euskarri diren sostengu iturriak xahutzerakoan. Gutxieneko ziurtasun maila eskaintzen zituzten lehengo kontratu mugagabe eta fin-koek galdu dute bermerako izaera, lan erreformaren ondorioz; langabezian daudenezako diru laguntzak murriztu dira, kinka horretan egotearen errua langileari leporatzen zaiolarik; erretretak izateko eskubidea eta horien maila duina izateko itxaropena galdu arazi digute pentsioen erreformarekin; bertan hitzarmenak negoziatzeko eskubidea urratu nahi digute, beste eremuko pare eskasean jarrita...

Honelako bizibidean zer gehiago geratzen zaie langile jendea estuzeko eta harrapakin moduan etekin handiagoak xurgatzeko? Zalantzarik ez dugu izan behar. Negoziazio kolektiboaren erreformarekin batera soldaten erasoaldia dator. Hau izango da, beste behin, inoiz gaudituko beharko ez litzatekeen marra gorria, CCOO eta UGTren aburuz. Negoziazio kolektiboaren erreformaren baitan langileon soldatei horzkada izango dute jomuga, inflazioaren araberako irizpideak saihestuz eta kontrolaezineko produktibitatearen menpean jarriaz.

Aurpegi eta hitzaldi gozoz, gudaroste indartsuak ireki du soldaten murrizketarako fronte berria, Merkel anderea aitzindari delarik eta segidan Espainiakako bankua, CEOE, Europako Bankuak... Gurean gertuago, Zabaleta Sailburuak eta Bilbao Aldun Nagusiak bat egin dute dagoeneko proposamenarekin. Ezin bestelakorik espero!

Ez dugu inoiz ikusi, ez eta enpresen etekinak handienak izan direnean ere, langileon soldatak etekinen pare igo direnik. Etekina txikiagoa denean aldiz nonbait miseria eskaini nahi digute. Soldata duinak defendatu behar ditugu eta horrek bertako hitzarmenak defendatzera garamatza, bertan bakarrik zabaldu ditzakegula-ko gure indarra patronalaren aurrean. Produktibitatearen inguruko eztabaida gure soldatak jaisteko amarrua besterik ez da.

**Eustakio Uranga, responsable de organización, insta a dar prioridad a la afiliación y sindicalización de las empresas**

## "NO HAY SINDICALISMO DE CONTRAPODER SIN AFILIACIÓN NI MILITANCIA"

**C**orren malos tiempos para la clase trabajadora. Los ataques a nuestros derechos son continuos. "El sindicato es más necesario que nunca, y el sindicato se paga". Así de claro es el mensaje que el responsable de organización Eustakio Uranga quiere transmitir a todos los cuadros de ELA. "La prioridad organizativa de 2011 es profundizar en la sindicalización de las empresas y sectores porque sólo una clase trabajadora concienciada y movilizada puede cambiar la orientación de las políticas neoliberales que hoy se practican".

**-¿Qué prioridades se marca ELA en materia de organización en 2011?**

-Nuestra gran prioridad es profundizar en la sindicalización de las empresas y sectores. La clase trabajadora sufre una agresión sin precedentes en las condiciones de trabajo y tenemos que organizar la respuesta. Porque ese es el único camino, el de la pelea.

**-¿Qué entendemos por sindicalizar la empresa?**

-Que en cada empresa exista un núcleo de militantes de ELA, un equipo que trabaja colectivamente, con método y objetivos.

Para eso, para poder organizar una acción sindical eficaz en las empresas y en los ámbitos concretos hay que tener una correlación de fuerzas favorable, es decir, hay que afiliarse, fidelizar a la gente en torno al proyecto de ELA.

**-La afiliación es fundamental. Casi una obsesión.**

-Así es. Por un lado, porque nuestra autonomía sindical depende de ello. Pero sin olvidarnos, tampoco, de que la afiliación que tengamos es el termómetro de nuestro verdadero poder sindical en cada ámbito. La persona que se afilia comienza a tener un nivel de compromiso y de cercanía que debemos trabajar, pero es gente con la que podemos empezar a contar. Altas, peso y dinámica sindical van de la mano.

**-En la salvaje ofensiva neoliberal que estamos sufriendo se está viendo muy claramente que organizaciones tienen autonomía y quienes se ven obligados a dar cobertura a todos los recortes y ajustes venidos y por venir porque dependen de la financiación pública...**

-Lo decía en la respuesta anterior. UGT y CCOO dan cobertura a los recortes de los gobiernos porque están enchufados a los presupuestos públicos. No es una cuestión de responsabilidad sino de falta de autonomía.

Afiliación, para ELA, es correlación de fuerzas y es autonomía. Por eso, todos los días, todos los militantes de ELA en las empresas tienen que trabajar para que el proyecto de ELA siga creciendo. Tiene que haber tensión en todos los ámbitos de la organización encaminada a sumar más y más trabajadores/as a nuestro proyecto. No hay excusas que valgan.



**-Estrechamente ligadas a la afiliación hay cuestiones en las que como responsable de organización no te cansas de insistir, entre otras, la formación.**

-No hay que olvidarse de la formación, porque sólo un cuadro sindical formado/a puede desarrollar un trabajo eficaz. Tampoco podemos olvidarnos de la organización sindical en los centros de trabajo -la sección sindical- y en los sectores: tenemos que tener una persona responsable, un equipo de militantes, un reparto de tareas y responsabilidades y una comunicación fluida con la

(Sigue en la página 2)

## ZUZENDARITZA USURBILGO INGEMAR DESKAPITALIZATZEN ARI DA

**I**ngemar taldeko zuzendaritza deskapitalizatzen ari da Usurbilgo lantokia, ahal den kosturik txikienean langile kopuru handiaz libratzeko". Hala salatzen du ELA-Hainbatek Oriagoierri duen arduradun Manu Tenak.

"Ozen salatu behar ditugu Ingemarreko zuzendaritza eskarrietan, ekoizpenean eta hortaz, ekonomia emaitzetan eragiten ari diren irregulartasunak eta gorabeherak. Jarrera honek helburu bakarra izan dezake: Usurbilgo lantegian finantza egoera okerra sortzea eta horrela, justifikatu ahal

izana, hemendik denbora batera plantilla osatzen duten langile askoren kaleratze edo irazpena".

Manu Tenak hainbat puntu azpimarratzen ditu ELAren salaketa erakusteko. "2009. urteko abuztuan, bere kabuz hartutako erabakiz eta inolako Enplegua Erregulatzeko Espedienterik aurkeztu gabe, 20 langile iritzi edo kaleratu zituela eta 2010eko bigarren hiruhilekoan, aurre-jubilazioen eta sus-tatutako baje bidez, guztira, beste 30 langile inguruk utzi zutela enpresa. Guztira 50 langile izango lirateke, enpresak, 7 langile soberan zeudela esaten zuenean".

(2. orrialdean jarraitzen du)



**EUSKAL SINDIKATUA**

*Afiliatu zaitetz!!!*

plantilla, en ambas direcciones.

Todo lo anterior tienen como objetivo ser capaces de llevar a cabo un acción sindical (negociación colectiva) en condiciones. Y una respuesta sindical eficaz exige conocer

bien la situación: los problemas de los trabajadores y trabajadoras, la organización de la empresa, política de empleo, temporalidad, subcontratación, situación económica...

Y si hacemos bien todo lo anterior conseguiremos la participación de la militancia de los centros de trabajo y sectores en movilizaciones más generales.

Al final, el trabajo organizativo es un todo: cada pieza adquiere sentido por sí misma y en su relación con el resto.

**-A fuerza de ser pesados, seguimos insistiendo en la necesidad de hacer afiliación. Ser simpatizante, votar a ELA no es suficiente... Hace falta un paso más.**

-A esa gente cercana que nos mira con simpatía, que nos vota cuando hay elecciones pero que no acaba de afiliarse hay que hacerle ver que el sindicato se paga, que el que quiere sindicato de verdad lo tiene que pagar.

El sindicato necesita sedes, profesionales cualificados en derecho laboral, economía, departamento de formación, gabinete de estudios, responsables de áreas, sindicalistas... El sindicato, hoy más que nunca, tiene que ser una organización eficaz, con autonomía también de pensamiento y capacidad de ejecutar. En definitiva, tenemos que ser un instrumento capaz de plantar cara, y todo eso tiene un gran costo.

En ELA tenemos muy claro que el sindicato está al servicio de los trabajadores/as y que lo tienen que sustentar los trabajadores/as. Lo otro no es nuestro modelo. Somos un sindicalismo desde, para y por la clase trabajadora. No hay sindicalismo de contrapoder eficaz sin afiliación y sin militancia.

**-¿Cuál es la receta para afiliarse?**

-Para vincular a la gente estamos obligados a ser enormemente didácticos. Sufrimos un monopolio informativo, y los medios de comunicación están al servicio de los poderes económicos. Paradójicamente, nunca ha habido tanta información circulando y, al mismo tiempo, la sociedad nunca ha estado tan desinformada. Recientemente hemos visto las enormes mentiras, el falso discurso que han utilizado para justificar una reforma como la de las pensiones en base a la sostenibilidad del sistema cuando esa no es la razón, sino el negocio que la Banca prevé hacer con los fondos de pensiones privados.

Estamos obligados a desmontar la enorme manipulación informativa existente en la actualidad y llegar a la gente, contarle lo que verdaderamente está pasando y sus porqués. Tenemos que contrarrestar la política de los medios de comunicación para desmovilizar desinformando.

La transmisión de la información es vital. Tenemos que asegurarnos de que nuestros puntos de vista, reflexiones, estrategias y propuestas lleguen al conjunto de la afiliación. También tenemos que cuidar llegar al conjunto de la plantilla. Informar para implicar, para lograr la participación.

Otro ejemplo: se prepara la siguiente reforma, la de la negociación colectiva. El objetivo final es atacar a los salarios cuando ni son los culpables de la crisis ni la solución a la misma. El objetivo es incrementar los beneficios de la patronal. Y punto. Estas cosas hay que explicárselas a la gente, y hay que explicarles también que la única manera de cambiar el statu quo actual, de cambiar las políticas es la lucha.

**-Estamos inmersos todavía en pleno proceso de elecciones sindicales, de renovación de delegados y delegadas, parte de los cuales no han dado todavía el paso de la afiliación. ¿Qué les dirías?**

-Evidentemente, al decidir presentarse en las listas por ELA han dado un paso en su compromiso sindical. Ahora hay que motivarles para que den otro, el de afiliarse.

Tenemos que ser capaces de hacer ver a la gente el valor de la afiliación. Un reto fundamental con estos nuevos delegados y delegadas no afiliados es el trabajo ideológico. No puede haber un sólo delegado/as nuevo que no pase por los cursos de formación.

Necesitamos cuadros sindicales formados y comprometidos, y la afiliación en una parte de ese compromiso, evidentemente. Entre otras razones, porque los delegados/as de ELA son el sindicato en la empresa y es una contradicción pedirle a ese delegado/a que afilie si el mismo no lo está.

**-Cambiando de tercio. ¿Qué valoración hace el responsable de organización de ELA de los resultados electorales?**

-En el último cuatrimestre de 2010 hemos vivido un periodo intenso de renovación de delegados y delegadas sindicales, sobre todo en la CAPV. En Navarra, este primer semestre sigue habiendo "mucho lana que cortar".

Y aunque todavía falten, también en la CAPV, elecciones sindicales por celebrar para dar por concluido el periodo concentrado, podemos decir con rotundidad que hemos tenido unos magníficos resultados. Ni la creciente concurrencia sindical ni la beligerancia patronal han podido evitar que hayamos concluido el año 2010 por encima del 40%.

La clase trabajadora de este país sigue confiando en las mujeres y hombres que aceptan el compromiso de representarlos presentándose en las candidaturas de ELA, y sigue validando el proyecto sindical que ELA representa.

Evidentemente, detrás de esos resultados hay un gran trabajo, individual y colectivo, realizado por el conjunto de la estructura de ELA. Porque estos resultados solo son posibles si se defiende "con todo", como se ha hecho, cada delegada y delegado y cada voto.

En este contexto tenemos que seguir dando un gran valor práctico a nuestra victoria electoral. Como no me he cansado de repetir a lo largo de esta entrevista, los delegados y delegadas sindicales de ELA son claves en el trabajo de organizar el sindicato y la lucha en los centros de trabajo, en los sectores y en la sociedad.

### • Los 400 trabajadores/as del Grupo Ramón Vizcaíno denuncian su despido

El Comité de Empresa del Grupo Ramón Vizcaíno denuncia el despido de los 400 trabajadores y trabajadoras de la empresa y la absoluta indefensión a la que se les ha condenado. La plantilla lleva sin cobrar los salarios desde hace siete meses, y se pretende despedirlos sin que se les abone indemnización.

El Comité de Empresa destaca que "la historia de los últimos años del Grupo Ramón Vizcaíno ha sido, y es, la historia de una crisis permanente, de la cual los únicos pagados, han sido, y son, las y los trabajadores. Las continuas situaciones de crisis se han saldado en Ramón Vizcaíno con trabajadores en la calle y sin ninguna asunción de responsabilidad por parte de la respectivas direcciones de turno".

"Las y los trabajadores de Grupo Ramón Vizcaíno –añaden–, nos revelamos a seguir siendo los pagados que acaben pagando los platos rotos derivados de la incompetencia y negligencia de todos los directamente responsables de garantizar la supervivencia de la empresa, ya sean instituciones públicas, particulares o multinacionales. Han hecho que las y los trabajadores hayan tenido que forzar su despido para poder mínimamente obtener ingresos que permitan su subsistencia".

### • Los trabajadores/as de la OTA de Tudela intensifican sus movilizaciones

Tras más de 100 días de huelga –desde el 2 de noviembre del 2010– los trabajadores y trabajadoras de la zona azul de Tudela han decidido intensificar sus movilizaciones. ELA denuncia que Dornier –empresa subcontrada por el Ayuntamiento encargada del servicio– se niega a reconocer y aplicar el convenio laboral que los empleados/as de la zona azul tenían con la anterior contrata, y que estaba en vigor hasta el pasado 31 de diciembre.



"Enplegua Erregulatzeko Espedientea aurkeztu baino lehen, zuzendaritzak lehengai eta eskari asko desbide-

ratu zituen taldeak Galizian duen enpresara. Etengabe desbideratu dituzte eskaerak –aipatu eskaerok gaur egun lanik gabe dauden INGEMAR-eko sailei eman liezaiekete lana–. Usurbilgo INGEMARRI esleitu zizkieten eskaera handiak desbideratzen ari dira Galizian lantokira, honi esker, aipatu lantokian eta Aldi Baterako Lan Enpresen bidez, 30 bat langile kontratatu dituzte. Hau guztia gutxi balitz, Enplegua Erregulatzeko Espedientean dauden langileek betetzen zizuten zereginak azpikontratan bidez bete nahi dituzte".

Egoeraren larritasunaren aurrean, Manu Tenak mezu garbia helarazi nahi dio enpresaren zuzendaritzari. "Usurbilgo lantokiari egiten dion boikota

bertan behera utz dezala eta lantoki honi dagozkion eskaerak eta ekoizpenak bete ditzala exijitzen diogu enpresari. Datu guztiak dagozkion erakunde en esku utzi ditugu, esku har dezaten eskatuz: enpresa ez dezaten deskapitalizatu eta enpresak kontratuak desegi-

teko izan lezakeen edozein asmoekiko aurkako jarrera izan dezaten eta ez daitezen faltsututako errealitatea agiri batean kontatzen mugatu. Bien bitartean, langileok erabaki irmoa hartu dugu: borrokatuko gara lanpostu guztiengatik eta bakoitzarengatik".

**"INGEMAR está descapitalizando la planta de Usurbil para deshacerse de un importante número de trabajadores/as con el menor costo posible"**

**"Se están desviando importantes pedidos que fueron adjudicados a INGEMAR de Usurbil"**

**Lan-segurtasun eta -osasunaren inguruko balantzea ezin ezkorragoa da**

# “ENPRESETAKO SEGURTASUN ETA OSASUNA EZ DA INONDIK ERE HOBETU”



**Leire Txakartegi, lan-segurtasun eta -osasunaren inguruan gehiengo sindikalak lortutako akordioaren aurkezpenean**

**O**tsailaren 10ean gehiengo sindikalak 2010eko laneko istripuen balorazioa txostena aurkeztu zuen. ELAko lan-segurtasun eta -osasun arduradun Leire Txakartegik egiten duen balantzea oso ezkorra da: enpresetako segurtasun eta osasuna ez da inondik ere hobetu.

**-Zein da lan-segurtasun eta -osasunaren alorrean Hego Euskal Herriko errealitatea?**

-Batetik datu ofizialak daude. Horien arabera, 2010an EAEn 88.439 lan-istripu izan ziren, 50.328 bajarik gabe eta 38.111 bajarekin. Horietatik 37.810 arinak izan ziren, 256, larriak eta 45, hilgarriak. Nafarroan, berriz, estatistika ofizialek soilik 2010eko irailerainoko datuek jasotzen dute. Horien arabera, baja eragin zuten 7.216 lan-istripu izan ziren, 7.151 arinak, 56 larriak eta 9 hilgarriak.

Hala ere, gehiengo sindikalak egingandako zenbaketa araberak, 2010an 80

langile hil ziren lan-istripuen ondorioz, ez 54, datu ofizialek dioten moduan.

**-Beraz, administrazioak errealitatea ezkututzen du...**

-Bai. Zenbatzeko sistema ofizialak, erabiltzen dituen aldagaiak medio, egoera bidegabeak eragiten ditu zenbait istriputan, eta hau ez dugu onartzen. Datuen desberdintasuna objektiboa da.

**-Jarri dezakezu adibiderik?**

-Esaterako, EAEn aitortzen diren 45 lan-istripu hilgarrien artean ez da ageri Eskoriatzan abenduaren 9an gertatutakoa. Bertan Abiadura Handiko Trenaren lanetan ziharduen 58 urteko M.V. langilea hil zen. Zergatia? Enpresa kanpoko zelako. Ez da ageri ere Bilbon abuztuaren 18an jazo zena. Etxebizitza batzuk eraikitze lanetan 28 urteko M.S. behargin gaztea hil zen.

Ez dira garraiolariak errepidean edo karga-zein deskarga-lanetan jasandako ezbeharrak ere biltzen, gehienetan besteren kontu lanean ari direnez ez baita ukate gizarte-babesik laneko istripu eta gaixotasunetarako, errepideko garraioak laneko istripu hilgarri gehien pairatzen dituen sektorea izanagatik. Esan dezakegu, beraz, estatistika ofizialak osatu gabeak eta partzialak direla, eta ez dutela errealitatea islatzen.

**-Iaz izandako 80 hildakoen inguruko datuak aztertuta, zein ondorio atera dezakegu?**

-Aipatzekoa da gertatutako lan-istripu traumatiko guztien %92,5 eraikuntzan eta industrian metatzen dela; %27,5 erorikoak izan ziren, eta %52,5, langilea harrapatuta geratzearen ondorio. Bestalde, traumatiko ez diren lan-istripuak gehitu ziren; ezbehar hilgarrien %32,5a osatzen dute. Eta, askotan salatu izan dugun bezala, azpi-kon-

patronalaren eta beronen tesi ideologikoen alde jartzen da.

**3.-** Lan-osasuneko benetako politikarik ez dagoenez, gabezia propaganda eta kanpaina hutsalak eginez estali nahi dute.

**4.-** Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak lehentasuna ematen diote *gizarte-elkarrizketa*-ko mahaiari. Eredu honetan bat datoz mahaikide guztiak, eta piskanaka Osalan eta INS-Len lana azpizatzen dute. Gogora dezagun istripuei buruko estatuko politika, *gizarte-elkarrizketa* oinarritzat hartzen duenak, porrot egin duela.

**5.-** Politika publikoak goitik behera aldatu beharra dago. Prekariatatea ezabatu eta lan duin eta egokia bultzatzeko borondate politikorik ez badago, egoerak bere hortan iraungo du, baita gure jarrerak ere.

tratazioaren arazo larria hor dago; lan-istripuen %20an beharginak azpikontrata batentzat ari ziren lanean.

**-Lan-istripuetan datu ofizialek errealitatea ezkututzen dutela diozu. Gaixotasun profesionalen erantzeko zerbait gertatzen da?**

-Bai, hemen ere gertatzen diren kasuak baino gutxiago erregistratzen dira. Honen adibide argia amiantoaren ingurukoa da: 2010ean gai honen eraginez 22 langile hil ziren, baina guztiak ez dira estatistika ofizialetan agertzen. Gehienetan gaixo dagoenak edo bere familiak auzitara jotzen du gaitzaren jatorri profesionala aitor diezaioten. Baina sistemaren perbertsioa erabatekoa da: datu ofizialetan ez dira aintzat hartzen gaixotasuna aitortzen duten epaiak.

**-Laburtuz, enpresetako segurtasun eta osasuna ez dela inondik ere hobetu.**

-Langile-klaseak jasaten dituen laneko istripu eta gaitzak ekiditeko modukoak dira. Ez dira zorigaitzaren, ez izurri edo jainkoen erabakien ondorio; enpre-

setako lan-baldintzen, prekariatatearen eta prebentzio ezaren emaitza dira. Segurtasun neurrien gabezia, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea ez betetzea, laneko prozedura desegokiak, erritmoak... hots, prekariatateak 2010ean ere onartu ezinako datuak ekarri ditu.

Datuek berriro islatzen dute istripuen zergatiak estrukturalak direla, eta prekariatatea ezbeharrekin erabat lotuta dagoela. Beste ondorioa politika eta eredu jakin batzuren porrota da. Izan ere, Gasteiz eta Iruñeko gobernuek zein *gizarte-elkarrizketa* izen okerra jasotzen duen horretako partaideek ez baitute interes handirik euskal langile-klasearen segurtasun eta osasuna hobetzeko.

*Gizarte-elkarrizketa*ko mahaian hartutako erabaki eta planek erabat kale egin dutela frogatzen da; neurri eta plan horiek diru publiko kopuru izugarriekin finantzatu dira, eta sekulako propaganda eginez saldu dituzte: hor dago *Lotu* kanpaina, erorikoak saihesteko helburua zuena eta ezertarako balio izan ez duena.

## ACUERDO DE LA MAYORÍA SINDICAL VASCA EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Ante la grave situación en materia de salud laboral, la mayoría sindical vasca (ELA, LAB, STEE-EILAS, EHNE e HIRU) presentó el 10 de febrero un acuerdo para unificar fuerzas en la lucha contra la siniestralidad laboral. La mayoría sindical está de acuerdo en que el factor principal que está en el origen del problema es la precariedad laboral. Por ello, remarca la importancia de aglutinar esfuerzos y dar una respuesta unitaria ante la sangrante realidad de los accidentes y enfermedades profesionales.

El objetivo de este acuerdo es ser más eficaces en la acción sindical a desarrollar en este campo. El lema de la unidad de acción será: *Lan-istripu gehiagorik ez. Prekariatatea hiltzaile. No más accidentes de trabajo; la precariedad mata*. El acuerdo se puede desglosar en los siguientes puntos:

**1.- Respuesta conjunta ante los accidentes de trabajo.**

Es hora de dar un salto cualitativo en la movilización ante la siniestralidad laboral. Así, valoraremos uno por uno los accidentes de trabajo con resultado de muerte, buscaremos la participación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa donde haya ocurrido el accidente, y daremos la respuesta sindical más contundente en cada caso.

En las empresas donde haya habido accidentes mortales traumáticos impulsaremos paros de veinticuatro horas como expresión de denuncia y solidaridad.

**2.- Unidad de acción ante las políticas públicas que en materia de seguridad y salud laboral desarrollan los gobiernos de la CAPV y Navarra.**

Seguimiento, valoración y denuncia conjunta de las políticas públicas aplicadas en esta materia, que consideramos totalmente insuficientes e ineficaces.

**3.- Socialización de la problemática de la seguridad y la salud laboral**

Consideramos importante avanzar en su visibilización y socialización. Llevaremos el tema a la calle con movilizaciones conjuntas de delegados y delegadas. No nos limitaremos al 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral. A lo largo del año llevaremos a cabo otras movilizaciones masivas.

Participaremos asimismo en dinámicas sociales de carácter plural que puedan convocarse en los pueblos y ciudades.

## KONKLUSIOAK

**1.-** Gobernuak eta patronala bat datoz nahi duten lan harremanen ereduari dagokionez. Ontzat ematen dute prekariatatea, kontratuaren legeari iruzur egitea eta neurririk gabeko azpikontratazioa. Ez dago inongo interes politikorik laneko segurtasun eta osasuna hobetzeko. Hau adierazten digute azken hiru urteetan izan diren aurrekontu jaitsierekin, bai Nafarroako Lan-Osasunaren Erakundean, bai Osalanen.

**2.-** Istripuen zergati estrukturalen kontra borrokatu nahi izanez gero ezinbestekoa da patronalaren interesekin talka egiten duten erabakiak hartzea. Haatik, Administrazioak baztertu egiten du teoriarik dagokion egitekoa, hots, gure eskubideak bermatzea, eta

**Marige Fernández, responsable de ELA en el comercio de Bizkaia, critica la cerrazón de la patronal**

# “EL COMERCIO DE BIZKAIA RETOMA LAS MOVILIZACIONES”



**D**urante las últimas semanas no se han producido avances significativos en la negociación de los diferentes convenios sectoriales del comercio de Bizkaia. Ante esta situación de bloqueo los sindicatos han retomado las movilizaciones, que podrían culminar con

nuevas jornadas de paros. Marige Fernández analiza la situación del sector.

**-¿Cuál es la situación de las negociaciones con la patronal vizcaína?**

-Tras la desconocatoria de los paros en Navidad, el 5 de enero de 2011 la patronal del comercio Cebek se comprometió a estudiar la propuesta de cierre de convenio realizada por los cuatro sindicatos con representación en el sector –ELA, LAB, CCOO y UGT–, y se estableció un período de negociación que finalizaría el 15 de febrero. El 2 de febrero nos convocaron a una reunión para transmitirnos que tras hablar con todas las empresas del sector, su propuesta sigue siendo la misma que teníamos encima de la mesa a inicios de año.

Durante todo este tiempo la patro-

nal no ha hecho otra cosa que dar vueltas a una propuesta insuficiente, lo que pone de manifiesto la poca o nula voluntad de negociación que la patronal del vizcaína del comercio ha tenido durante estos últimos años.

**-Ante esta situación se plantean nuevas movilizaciones.**

-Así es. Ante el bloqueo de la mesa negociadora, los sindicatos hemos retomado las movilizaciones. En una primera fase se llevarán a cabo concentraciones ante diversos comercios. El 25 de febrero, con ocasión del mercadillo del Casco Viejo, se ha convocado una manifestación, y los días 11 y 25 de marzo se realizarán concentraciones ante Erkoreka, Sabeco y Bermúdez en Megapark. No descartamos que las movilizaciones desemboquen en nuevas jornadas de paro.

**-Por otra parte, el Tribunal Superior de Justicia de la CAPV ha desestimado el recurso interpuesto por el Grupo Inditex y ratifica el derecho de los trabajadores/as de librar los sábados por la tarde de verano. ¿Qué supone esta resolución?**

-La sentencia del TSJPV reconoce el derecho de las trabajadoras a librar los sábados por la tarde de verano en virtud del art. 7 del convenio colectivo de Bizkaia, y establece que no queda margen para que se pueda trabajar con personas voluntarias.

Para ELA es muy importante que se mantenga este derecho en el convenio de Bizkaia en la lucha que mantenemos contra la apertura de los comercios en festivos y domingos.

## PAROS Y MOVILIZACIONES EN CLECE

**E**l Comité de Empresa de CLECE –empresa que presta el servicio de ayuda a domicilio en Donostia y en el ELA es el sindicato mayoritario– ha convocado varias jornadas de paro para exigir un convenio que dignifique las condiciones laborales de las trabajadoras. Los paros parciales serán los días 15 y 25 de febrero, 7, 17 y 25 de marzo y 20, 23, 26 y 29 de abril. En caso de que no hubiera acuerdo en las negociaciones por el convenio, el 30 de abril se iniciaría una huelga indefinida a jornada completa.

Iñigo Zubeldia, responsable del sector en Gipuzkoa, denuncia que en marzo del 2010 se constituyó la mesa negociadora del convenio colectivo de CLECE, después de la finalización del último convenio colectivo de empresa. “Nuestra exigencia es clara: que el nuevo convenio se equipare a las condiciones salariales y laborales del resto de las subcontratas de Donostia. Nada más, pero nada menos”.

Zubeldia denuncia la discriminación de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio de Donostia. “A día de hoy nuestros salarios son un 25% menores si comparamos con los que ya poseen otras compañeras que trabajan en un sinfín de empresas municipales subcontratadas. Somos las trabajadoras de ayuda domiciliar que menos salario perciben en Gipuzkoa. Incluso estamos un 15% por debajo del convenio provincial de residencias de la 3ª edad de Gipuzkoa”.

“Pero, aun hay más: no tenemos descanso retribuido, los eternos desplazamientos entre servicio y servicio no se contabilizan, las bajas por enfermedad profesional no están reconocidas, las trabajadoras que estamos trabajando a jornada parcial (una mayoría) tenemos que cotizar 70 años para tener derecho al 100 % de la jubilación, etc.”.

Zubeldia considera inaceptable la conducta que

durante estos más diez meses han mantenido tanto la dirección de CLECE como el Ayuntamiento de Donostia. “Solo nos han realizado ofertas de incremento salarial de miseria, y se niegan a hablar del resto de las cuestiones. Simplemente inaceptable”.

“Tanto CLECE como el Ayuntamiento saben perfectamente cuales son nuestras reivindicaciones, y que no vamos a aceptar ningún acuerdo que no contenga los contenidos que les hemos planteado: incrementos salariales que nos hagan llegar a los salarios de las otras subcontratas municipales, es decir, entre 20% y 25%; una jornada laboral de 35 horas semanales; 25 horas a la semana como jornada mínima de trabajo; pluses por antigüedad y diferentes complementos...”.

“Podemos ser flexibles en su aplicación –concluye– pero firmes en exigir que el nuevo convenio debe contener todas esas mejoras en sus contenidos”.

[www.ela-sindikaturua.org](http://www.ela-sindikaturua.org)

**ELA**  **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao  
Tel. 94 403 77 00  
Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

[www.ela-sindikaturua.org](http://www.ela-sindikaturua.org)

Franqueo concertado  
nº 08/207