

EDITORIALA

Pobretze bidean

Krisialdi honen hasera baino lehenagotik, eta krisialdiak areagotuta, aurpegi asko dituen pobrezia izurritea geroz eta nabarmenago, geroz eta krudelago ageri da gure inguru gertuenetan ere. Azken datuek erakusten dutenez, pobrezia neurgailu ezberdinek (pobrezia arriskuan dauden familiak, ongizatearen gabezia daudenak, edota egiazkoa pobrezia daudenak) denek gora egin dute. Honek egiturazko bereizkeriak eta ezberdintasunak sortzen ditu gure gizartean eta salatu beharrean gaude, beste behingoz, administrazioek egoera honi aurre egiteko darabilten propagandazko politika antzua.

Prestazio sozialen sistemak, eta bereziki RGIak lagundu beharko lieke ataka honetan dauden herritarrei bere bizi baldintzak hobetzen eta egoera honetatik irteten. Ez da horrela gertatzen, eta prestazio sozialen onuradun izateko geroz eta zailagoak diren baldintzak exijitzen zaizkie. Ezin ahaztu ere prestazio sozialak azken urteotan izan dituzten murrizketak. Honi gehitu behar zaio langabezian dagoen jendea, kontutan hartuta horien erdiek baino gehiagok prestazioa agortu dutela. Bide beretik doa azken urteotan lana eginda pobre diren langileen egoera, prekaritatea eta soldata eskasak bazterketa sozialera hurbiltzen baitute.

Egoera horrek islatzen du, egiazki, gure gizartearen egiturazko aldaketa. Aldaketa okerrera eman da eta, gauzak aldatzen ez baditugu, gurean iraungo du denbora luzez. Bazterketa sozial eta pobrezia aurre egin behar diogu, egoera horretan dauden pertsonak langile klasea baitira, enplegua izan ala ez. Mugimendu sindikalak erronka itzela du bere baitan biltzen eta txertatzen aldaketa honi aurre egiteko beharrezkoak diren posizio ideologikoak eta ekimen zehatzak. Ohikoak izan ez diren lan eremuak gure egin eta horietan gure indarrak zabaldu behar ditugu, nahi duten gizarte zatikatuari aurre egin eta langile klasea elkartzeko. Borroka eremuak ugaritu dira eta, gure jendeak dituen beharrei behar bezala erantzuteko, ezinbestekoa zaigu lantokiaren pareta hertsitik harago ekitea, geroz eta gehiago baitira lan munduan eta lan mundutik bazterturik dauden lankideak.

ELAK 2014an epaitegietan irabazitako lan gatazken inguruko txostena aurkeztu du, zerbitzu juridikoetan ere bermerik onena garenaren lekuko

“EPAITEGIETAN ERE, LAN ERREFORMAREN AURKA”

Jakina da ELA dela langileek duten bermerik onena. Babes horretan, noski, ezinbestekoa da zerbitzu juridikoen lana. Zorionez, ELAK goi mailako zerbitzu juridikoak ditu, profesionalak, presatuak, eskarmentu eta ezagutza handikoak. Urtarrilaren 27an zerbitzu juridikoen lan bikainaren beste adibide bat ikusi zen. Egun horretan ELAK iragan urtean epaitegietan irabazitako hainbat gatazka eta sententzien inguruko txostena aurkeztu zuen.

Zerbitzu juridikoen arduradun Amaia Aierbek azpimarratu zuenez, “erreforma laboralak goitik behera aldatu du lan-harremanen eredu, eta enpresen aldebakarreko boterea areagotu du lan-baldintzak, kontratuak eta kaleratzeak erabakitzerakoan. Lan-zuzenbidearen eginkizun orekatzaila, desberdintasunak leuntzeko, erreformaz erreforma gero eta ahulagoa da. Horregatik, utz dezakeen edozein zirikitzuz baliatu behar gara, baita judizialez ere, erreformari aurre egiteko”.

Aierbek argi utzi zuen irabazitako epaien garrantzia, hauen lorpenak medio: kaleratze kolektiboak zekartzaten Enplegu Erregulazio Espediente baliogabetzea, enpresei kalteak ordainaraztea oinarritzko eskubideak urratu dituztelako... “Txostenean jasotzen diren epaiek mugatu egiten dituzte erreformen eraginik gaiztoenak, eta agerian utzi dute enpresek ezin dutela inpunitate osoz nahiko luketen guztia egin, ezta erabaki horien gaineko kontrol judiziala saihestu ere”.

Oharra: txostena *Astekaria* honen 2 eta 3. orrialdeetan jasotzen da. Gainera ELAren web orrialdean ere eskuratu liteke.



Ezkerretik eskuinera, Amaia Aierbe –zerbitzu juridikoetako arduraduna, Adolfo Muñoz –idazkari nagusia– eta Joseba Villarreal –negoiazio kolektiboko arduraduna–.

Evolución expedientes de lo laboral

	2010	2011	2012	2013	2014
Expedientes abiertos	7.184	7.187	7.674	13.512	7.782
Expedientes cancelados	8.851	6.719	7.367	7.855	7.938
Expedientes pendientes	7.390	7.440	7.184	11.577	10.775
Juicios	5.470	5.226	5.609	6.119	5.923
Personas a las que se les abre expediente	8.503	9.302	9.581	12.950	7.857

PROPUESTA Y PROTESTA

La Carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria presentó el viernes 30 de enero el Programa Social que ha desarrollado, una serie de medidas y propuestas que tienen como objetivo conseguir otro modelo social y económico. Además, los responsables de esta iniciativa –de la que ELA forma parte– presentaron las dos manifestaciones que han organizado para el 14 de marzo. La primera partirá a las 17:00 desde el Sagrado Corazón de Bilbao; la segunda saldrá media hora más tarde–17:30– desde el Parque Anttoniutti de Iruñea.

En la presentación se incidió en dos ideas principales: por una parte la exigencia de un cambio social; por otra parte, reivindicar que tenemos propuestas. Unas propuestas que servirán para interpelar a nuestras administraciones y exigir su cumplimiento.



Lankidetu!

ELA, LA MEJOR GARANTÍA, TAMBIÉN ANTE LOS TRIBUNALES



La reforma laboral ha cambiado sustancialmente el modelo de relaciones laborales, aumentando el poder unilateral de las empresas en la determinación de las condiciones de trabajo, de las contrataciones y de los despidos. El papel equilibrador y compensador de diferencias del derecho laboral se va haciendo añicos reforma tras reforma. Por ello, hay que utilizar cualquier resquicio que deje la reforma, también el judicial, para tumbarla.

En este contexto, ELA quiere destacar la importancia de algunas sentencias ganadas por sus servicios jurídicos tras aprobarse la reforma laboral, en las que se ha conseguido desde anular varios EREs que conlleven despidos colectivos, hasta la reparación de daños porque las empresas vulneran derechos fundamentales como el de la libertad sindical o la huelga.

VEAMOS ALGUNAS DE ESTAS SENTENCIAS :

1.- DESPIDOS COLECTIVOS

No a la discriminación sindical y las listas negras: Las empresas no pueden utilizar los EREs para despedir a los trabajadores/as en función de su afiliación, actividad u opinión sindical.

KOYO BEARINGS

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) dictó con fecha 4 de septiembre de 2012 la primera Sentencia en un procedimiento de Despido Colectivo por causas económicas tras la reforma laboral. En ella se declaran nulos los 13 despidos efectuados por la empresa por haberse vulnerado el derecho a la libertad sindical de ELA, y se le condena a la inmediata readmisión de los despedidos.

Se destaca, entre otros elementos, que "todos los despedidos están afiliados al sindicato ELA"; "que todos los despedidos se presentaron como elegibles en la candidatura del sindicato", y que "el que es sindicato mayoritario en el Comité de empresa, recordamos UGT, no se ha visto afectado en afiliado alguno". Todos estos datos, así como la defensa del sindicato al que pertenecen los despedidos frente a la política de la empresa, permiten asumir a la Sala la discriminación por motivos sindicales.

La Sentencia es confirmada por el Tribunal Supremo (TS).

CELSA ATLANTIC : SE ANULA EL ERE DE 358 DESPIDOS

El TS declara nulos los despidos de 358 trabajadores/as de Celsa Atlantic, antigua Laminaciones Arregui, y condena a la empresa a su inmediata readmisión por vulneración de los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical, al considerar que el cierre de los centros de trabajo fue una respuesta directa a la decisión colectiva de secundar una huelga indefinida tras el fracaso de las negociaciones tendentes a modificar las condiciones de trabajo y a amortizar 91 puestos de trabajo en dichos centros.

Esta Sentencia pone en valor la tesis defendida estos dos largos años por ELA, que desde el inicio defendió que los despidos se produjeron como represalia por iniciar una huelga en la empresa.

Los Juzgados de lo Social de Vitoria-Gasteiz han comenzado a celebrar los primeros juicios por los despidos individuales de cada trabajador, y se han dictado ya varias Sentencias que ratifican la nulidad del despido y obligan a la empresa a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos.

KOXKA Y PORTLAND (IRUÑA Y ALSASUA)

El Tribunal Supremo sentenció que en estas dos empresas existió discriminación sindical, al quedar demostrado que los despidos fueron por motivos ideológicos y por el solo hecho de estar afiliados al sindicato ELA. A este hecho tan grave hay que añadir que los ERE por los que se despidió a estos trabajadores fueron acordados con UGT y CCOO; en el caso de Cementos Portland, por el actual Secretario General de la UGT en Navarra. Finalmente, tras varios juicios, tanto KOXKA, que actualmente pasa por una situación complicada, como Cementos (queda por celebrar un juicio), se han visto obligadas a reincorporar a los afiliados de ELA.

GAMESA: SE ANULA EL ERE DE 150 DESPIDOS

UGT y CCOO, con mayoría en las plantas del Estado, acordaron, contra la voluntad de la plantilla de la planta de Alsasua, un ERE por el cual despidieron a 150 trabajadores/as. Tras una ejemplar respuesta sindical, ELA recurrió los despidos y consiguió que el Tribunal Superior de Madrid declarase nulo el ERE. La sentencia establece que se tenía que haber negociado en el centro de trabajo de Alsasua y, por tanto, la autoridad laboral competente para resolverlo era el Gobierno de Navarra, y no el Ministerio.

Actualmente se encuentra a la espera del recurso de la empresa ante el Supremo.

2.-VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA Y LIBERTAD SINDICAL

Las actuaciones de la empresa que obstaculicen el ejercicio de la huelga (sustitución de trabajadores...) vulneran el derecho de huelga y causan unos daños y perjuicios que han de ser indemnizados.

CAF S.A. Y SUBCONTRATAS DE LIMPIEZA

Durante la huelga que las trabajadoras y trabajadores de las empresas subcontratadas de limpieza de la empresa CAF llevaron a cabo en el año 2012, la empresa CAF sustituyó de manera ilegal a las huelguistas con personal externo. Este hecho, denunciado ante la Inspección de Trabajo durante la huelga, fue confirmado por la propia Inspección en un acta de infracción.

Tras la demanda interpuesta por los Servicios jurídicos de ELA, tanto el Juzgado de lo Social como el TSJPV declararon que el hecho de la sustitución constituye una clara vulneración del derecho de libertad sindical de ELA y del derecho de los trabajadores y trabajadoras a la huelga para defender sus condiciones laborales y salariales. Se manifiesta, además, que, con su decisión, la dirección de CAF buscaba perjudicar a los huelguistas, y por ello se condena a CAF y a las empresas subcontratadas EULEN, UTE y ONE a abonar una indemnización por los daños y perjuicios, calculada en función de los salarios dejados de percibir por las trabajadoras durante los días de huelga y el daño moral ocasionado.

RESIDENCIA BERRA DE DONOSTIA

El Juzgado de lo Social Nº 2 de Donostia dictó una sentencia, a instancias de ELA y 16 trabajadoras de la Residencia Berra, en la que se estimaba que la empresa Sar Quavitae vulneró el derecho fundamental a la huelga y el derecho a la libertad sindical de las 16 trabajadoras en huelga en el conflicto del sector de residencias de Gipuzkoa. A su vez, impuso a la empresa cuantiosas indemnizaciones al calificar dichas vulneraciones como graves.

Sar Quavitae recurrió al TSJPV, que desestimó en su totalidad el recurso de la empresa, dando por válida la sentencia inicial y obligando a la empresa al pago de las indemnizaciones estipuladas en ella. La Sentencia ha sido recurrida al TS por la empresa.

Esta Sentencia pone de manifiesto que la estrategia empresarial orquestada por Sar Quavitae y Adegí tenía por objeto amedrentar y coaccionar a las trabajadoras y trabajadores que luchaban por unas condiciones laborales dignas y por las garantías de aplicación de los acuerdos alcanzados.

EMPRESA SAS DE NAFARROA

En la huelga general del 26 de septiembre de 2013, convocada por ELA junto a otros sindicatos, la empresa SAS, proveedora de VW, sustituyó ilegalmente a trabajadores (ampliando jornadas, horas extras...) para evitar el paro de la cadena. Delegados del sindicato ELA denunciaron este hecho ante la Inspección de Trabajo, que certificó la ilegalidad. Posteriormente los servicios jurídicos del sindicato presentaron una demanda ante el Juzgado de Social, que condenó a la empresa al pago de una indemnización. Por ello, con finalidad preventiva para que el empresario tome nota y no repita su conducta, la sentencia obliga a una indemnización económica adicional por lesión de derechos fundamentales, daños morales y perjuicios.

SECTOR IKASTOLAS

El TSJPV estima la demanda interpuesta por ELA contra la actuación de Partaide y el Sindicato LAB de dejar en manos de la Comisión Paritaria del Convenio, integrada únicamente por los firmantes, la posibilidad de acordar las medidas para el descuelgue sobre las tablas salariales y dar, de este modo, cobertura legal a recortes.

La sentencia invalida el artículo 49 del convenio modificado y declara que la Comisión Paritaria (de la que no forma parte ELA) no puede, ni ahora ni en adelante, decidir sobre salarios. El fallo condena la conducta de Partaide, EIB y LAB por la vulneración de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y les ordena cesar de manera inmediata en su conducta contraria a la libertad sindical y a restablecer los derechos vulnerados.



3.- ULTRAACTIVIDAD

La reforma laboral y de negociación colectiva aprobada por la Ley 3/2012 estableció que: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."

Muchas patronales y empresas han entendido que la consecuencia natural de esta reforma era la pérdida de la vigencia de los convenios colectivos a partir del 7 de julio de 2013. Ello, a pesar de las cláusulas de ultraactividad contenidas en muchos de ellos con anterioridad a la reforma en orden al mantenimiento de su vigencia.

El Servicio Jurídico de ELA ha recurrido sistemáticamente todas las comunicaciones empresariales de pérdida de vigencia por considerarlas una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se han visto estimadas multitud de demandas de ELA, dictándose sentencias que declaran la vigencia del Convenio y dejando sin efecto las notificaciones efectuadas por las empresas. Entre otras cabe señalar:

Convenios con cláusula de ultraactividad anterior a la reforma:

- CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA CAPV 2008-2009, Sentencia del TSJPV de 26.11.2013
- CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS de BIZKAIA, Sentencia del TSJPV de fecha 11.02.2014

El TSJPV mantiene el criterio de que las cláusulas anteriores a la reforma no quedan derogadas por la Ley 3/2012 y, por tanto, si el Convenio Colectivo regula expresamente la aplicación de su contenido hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya, habrá que considerar que aquél continúa vigente.

Si bien esta línea jurisprudencial es mayoritaria tanto en la Audiencia Nacional como en distintos Tribunales Superiores de Justicia, existe discrepancia jurídica al respecto, por lo que se está a la espera de conocer el criterio del Tribunal Supremo.

Convenios sin cláusula de ultraactividad

- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE GIPUZKOA. Sentencia del TSJPV de fecha 19/11/2013, que establece: "en lo no regulado por este Convenio superior (que en el caso de la limpieza es muy amplio: jornada, vacaciones, retribuciones, garantías sindicales...) surge una laguna que en ningún caso se puede cubrir acudiendo al Estatuto de los Trabajadores; se mantienen las condiciones que tenían reconocidas antes del 8 de julio en tanto prosigan las negociaciones para la firma del nuevo convenio provincial".

- CONVENIO CONSIGNATARIOS DE BUQUES DE BIZKAIA. Sentencias del TSJPV de 20.2.2014, 1.4.2014 y 15.4.2014. La Sala mantiene la tesis en estas sentencias de que la pérdida de vigencia del convenio colectivo "no autoriza a la empresa a regular de propia mano los aspectos que regulaba el convenio decaído". "(...) entendemos que la Norma no dice que, si no hay Convenio colectivo de ámbito superior, la relación laboral sólo se rija por el ET y el contrato de trabajo y en cuanto a lo no previsto en uno y otro caso por las disposiciones que el empresario tenga a bien adoptar en el futuro."

"La imposibilidad de decisión unilateral por parte del empresario del contenido de la relación contractual, lleva a que la Sala declare la nulidad de esta decisión por considerarlo una MSCT sin seguir los cauces del art.41 del ET".

Además, hay diversas Sentencias que declaran como injustificada o nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo efectuada en otras tantas empresas:

- ERHARDT Y CIA S.A
- AUTOCARES DISCRECCIONALES DEL NORTE SL
- CELSA ATLANTIC SL
- GIGABAR WAGO IBERICA SLU, concesionaria del servicio de limpieza en MERCEDES-BENZ
- CANTERA LACILLA S.L.
- GOMOSA

- GERDAU
- OAL Viviendas Municipales de Bilbao
- BISKAI SHIP MANAGEMENT S.L.
- HENNES AND MAURITZ S.L.
- ...

Con fecha de 19 de diciembre, el Tribunal Supremo ha hecho público el primer fallo sobre la cuestión de ultraactividad. A expensas de la valoración del texto completo de la sentencia, se establece el criterio de que, aunque un convenio colectivo decaiga al año por expirar su vigencia, los derechos laborales pactados en el mismo pasarían a integrarse en el contrato individual de los trabajadores y trabajadoras. El efecto del reconocimiento de esta contractualización afectaría positivamente a quienes estaban trabajando antes de la reforma, no así a las nuevas contrataciones.

Dicha sentencia supone un límite - del que nos alegramos- contra las pretensiones del PP y de la patronal para dar vía libre, y sin límites, a la destrucción de derechos laborales, entre ellos, salarios y jornada. Sin embargo, habrá que analizar su contenido, todavía sin publicar, para sacar conclusiones más definitivas.

ONDORIOAK

Beraz, garrantzia eman nahi diogu sindikatuak langile-klasearen lan- eta bizi-baldintzak defenditzeko emandako erantzunari. Aipatu ditugun epaiek mugatu egiten dituzte, zalantzarik gabe, azken erreforma laboralaren eraginik gaiztoenak, eta agerian uzten dute -malgutasuna ezarri eta enpresen erabakien gaineko kontrol judiziala ahal den gehiena deuseztatu nahi den arren- enpresek ezin dutela inpunitate osoz nahiko luketen guztia egin, ezta erabaki horien gaineko kontrol judiziala saihestu ere. Horregatik, ELAko zerbitzu juridikoa ere ezinbesteko tresna dugu ekintza sindikala osatzeko.

Halere, honelako epaien ondorioz inola ere ezin da alde batera utzi borroka sindikalari eta negoziazio kolektiboari eman behar zaion bultzada. Nahitaz kontu handia izan behar dugu erabaki judizialekin; izan ere, gogoratu beharra dago CEOEko goi-zuzendari tekniko batek hitzarmenen ultraaktibitateari buruz esandakoa: patronalak espero omen du auzia irabaziko duela Auzitegi Goreneko Lan Arloko Areatoan, eta auzitegi hau izango dela "eskubideen kontagailua hutsean" jarriko duena.

Bestalde, ezin dugu ahaztu mundu ekonomikoa eta enpresak etengabe ari direla presioa eragiten, batik bat Enplegu Erregulazio Espedienteen eta hitzarmenen ultraaktibitateari buruzko erabakiak inork ez ditzan auzitan jarri, ezta botere judizialak ere. Beste erreforma laboral baten aldarrikapen ugari ari gara entzuten. Euskal patronalak berak, ELA-rekin izandako bileretan, esan du "epaileek prebarikatu" egiten dutela.

ELAK berretsi egiten du berebiziko garrantzia duela langileak negoziazio kolektiborako antolatzea. Legeetan galtzen den babes bermatzeko aukera bakarra izango baitugu, defentsa kolektiboa.

Patronalak uste osoa du bere alde bakarreko boterea mugatzen duten epaiak goi auzitegietan indargabetuko dituztela. Halaber, euskal patronalak, ultraaktibitateari buruz Gorenak emandako epaia ezagututakoan, beste erreforma laboral bat eskatu du enpresek *segurtasuna* izan dezaten. Patronalak ahalik epe laburrean akabatu nahi du babes judizial eragingarriekin.

ELAK kontu deitoragarri bat ere salatu nahi du: Enpresek egindako *sorgin-ehiza* batzutan izan duten babes sindikala. Hau ere aipatutako epaieko batzuk frogatu dute.



Sindicatos y organizaciones sociales, en campaña contra el Acuerdo de Libre Comercio e Inversión entre Europa y EEUU (TTIP)

18 DE ABRIL, JORNADA MUNDIAL CONTRA EL TTIP



EUSKAL HERRIAK, TTIPari EZ!

Herritarrok zein herriok burujabetzaren alde dugun eskubideagatik borrokatzeko asmoarekin **Euskal Herriak TTIPari EZ!** ekimena aurkeztu zen urtarrilaren 28an Bilbon, hainbat sindikatuk –tartean ELA–, alderdi politikok eta gizarte eragilek sustatuta. Ekimen honekin bat egin nahi duten herritar guztiak ttipez.eus webgunera aurkeztu zen; aski da bertan sartzea ekimenaren aurka sinatzeko. ELAren nazioarteko arduradun Laura Gonzalez de Txabarriren ustez, TTIP hitzarmenaren aurkako borroka lehentasun bat da gure sindikatuarentzat. Horregatik aurki gaiaren inguruko informazio kanpaina hasiko du ELAk.

Sindicatos –entre ellos ELA– y diversas organizaciones sociales de Euskal Herria han puesto en marcha una campaña contra el TTIP, el acuerdo de libre comercio e inversión que negocian en secreto la comisión europea y el gobierno de EEUU. Esta campaña tendrá como colofón una gran movilización el próximo 18 de abril, declarado día de acción internacional contra este tipo de tratados que otorgan a las compañías transnacionales un poder sin límites, cargándose de un plumazo los derechos de las personas, el medio ambiente y la democracia.

Tal como explica Laura González de Txabarri, responsable de Internacional de ELA, las élites económicas de ambos lados del Atlántico llevan años diseñando este proyecto político y de clase que busca revertir las conquistas sociales todavía vigentes y crear un escenario de desregulación total donde las grandes corporaciones puedan campar a sus anchas. “El ataque es terrible. Necesitamos organizar una resistencia a nivel local y global capaz de pararlo. El 11 de octubre hubo una jornada de lucha en toda Europa contra el TTIP y el 18

de abril habrá nuevas movilizaciones, también en Euskal Herria. Tenemos que ser capaces de organizar una gran resistencia a nivel mundial que provoque la inmediata paralización de estas negociaciones y la construcción de unas relaciones comerciales entre pueblos basadas en el respeto a la democracia y la soberanía de cada estado, y en las que se prime la justicia social, el bienestar económico y social de las personas y la sostenibilidad”. La premisa que guía la negociación de este TTIP es clara: los derechos de la ciudadanía y de la clase trabajadora suponen un obstáculo para el negocio de las grandes compañías transnacionales, y por eso quieren acabar con ellos.

Los dos temas más preocupantes de unas negociaciones que se llevan en secreto son el ISD y el llamado Consejo de Cooperación Regulatoria. El primero es un mecanismo que busca proteger los derechos de los inversores extranjeros (multinacionales) en un país en que decidan invertir. Para ello, se les permite demandar a ese Estado si entienden que alguna de sus decisiones puede tener un impacto negativo en sus ganancias, presentes o futuras. Así, cualquier ley o norma que ese estado adopte en interés público puede ser considerada perjudicial para sus intereses por un inversor e interponer una demanda.

Estas demandas no se interpondrían ante la justicia ordinaria, sino directamente ante un tribunal privado en el que los árbitros son abogados especializados –bien conocidos por las grandes multinacionales, para las que muy habitualmente han trabajado, o trabajan– y cuyas decisiones no estarían sujetas a ningún control público. No hay límite para la cantidad a la que un estado puede ser condenado a pagar si pierde una reclamación, ni cabe recurso por motivos jurídicos. Además, incluso si un gobierno gana el caso, se ve obligado a pagar costas millonarias. Sólo este hecho puede provocar un claro efecto disuasorio en un gobierno antes de adoptar cualquier decisión política de carácter económico o social.

El Consejo de Cooperación Regulatoria, por su parte, es una estructura compuesta por funcionarios y autoridades comerciales que se encargaría de controlar todas aquellas normas de aplicación general, ya vigentes o en trámite de elaboración, que pudieran tener un impacto significativo en el comercio. Supondría, en la práctica, otorgar a los grandes lobbies empresariales no sólo el poder de ir en contra de normas ya existentes, sino el de influir en el proceso de elaboración de nuevas normas para eliminar todo aquello que perjudique o limite sus actividades.

El Consejo de Cooperación Regulatoria se cargaría de un plumazo la soberanía de los parlamentos y, en consecuencia, la democracia.

• Cegasan lortutako akordioaren aurka

Gasteizko Merkataritza arloko Epaitegiak onartu egin du Sherpa Capital kapital-funtsak Cegasa konpainiaren parte bat erosteko egindako eskaintzari. Akordioaren ondorioz, Sherpa Capitek Cegasaren hiru produkzio unitate erosi ditu. ELAk akordioa gaitzesten du, eta helburu nagusia ez dela bete azpimarratu: lanpostu guztien mantentzea. Cegasa 2014. urteko martxoan sartu zen konkurtsuan; orduan 550 langile zituen. Akordioari esker, soilik 130 langilek eutsiko diote lanpostuari, Cegasak Oñatin zuen lantegia martxan jarriko baita. Industria eta Eraikuntza federazioko idazkari nagusiaren-alboko Luis Fernandezek ustez, “ezin dugu inolaz ere onartu 320 langileren kaleratzea suposatzen duen akordio hau. Ez da lortu lanpostu guztiak mantentzeko helburua. Gainera, kezka eragiten digu konpainia berrietako plantilletara sartzen diren langileen lan-baldintzen segurtasuna”.

• Urteko lehen hildakoa lanean

Urtarrilaren 23an langile bat hil zen Zornotzako Boroa poligonon izandako lan istripu baten ondorioz. Hildakoa Forest Traffic enpresarentzat lan egiten duen azpikontrata baten behargina zen. Urtarrilaren 23koa 2015. urtean hildako bat eragiten duen lehen lan-istripua izan zen. Heriotza hau salatzeke ELA, LAB, STEE-EILAS, HIRU eta EHNE sindikatuetako ordezkariak kontzentrazioa egin zuten iragan astean ezbeharraren lekuan.

• CUP eta ELAren arteko bilera

Iragan astean Kataluniako CUP alderdiko parlamentari David Fernandez Euskal Herrian izan zen. Bisitaren helburua bi erakundeek egungo abaguneaz egiten duten irakurketa partekatzea izan zen. ELAko ordezkariekin egindako bilerez gain, Fernandezek hitzaldia eskaini zuen urtarrilaren 28an ELAk Bilbon duen egoitzan. Bai CUP eta bai ELA bat etorri ziren honakoa azpimarratzeko orduan: prozesu soberanistan auzi soziala lehentasunezkoa da.

www.ela.eus / @ELAsindikatu / ELA-Facebook

ELA astekaria

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

Dep. legal BI-199-00

www.ela.eus

Franqueo concertado
nº 08/207