

EDITORIALA

Soldaten arteko aldea, lanaldi partzialeko kontratuak, zaintzalanak, etxeko lana, behin-behinekotasuna, beirazko sabaiak, segregazio horizontala, haurdunaldiak, diskriminazioa...

Inoiz gertatu al zaizu horrelakorik eta emakumea zara? Bada, ez da txiripaz gertatu. Lana sexuen arabera banatzen da: lan feminizatuak balio gutxiagokoak dira, lan maskulinizatuak baino, gizarte-iriztiaren eta ordainen arabera. Hortaz, lan-merkatuan eta hortik kanpo ere dagoen emakume eta gizonen arteko egitura-desberdintasunak betiko bermatzen du prekarietatea.

Azkenaldi honetan jendarte osora hedatu da prekarietate hitzaren esangura, baina ELAtik gogora ekarri nahi dugu emakumeek beti egin behar izan diotela aurre prekarietateari, batzuetan errealitate hori ikusgai egon ez bada ere. Aurten Martxoaren 8a dela eta gure sindikatuak aurkeztu duen kanpainan jasotzen diren testigantzak oso baliozkoak dira borroka horiek denon aurrean jartzeko, haien lantokietan eta lantokitik kanpo. Izan ere, estatistikak eta datuen atzean milaka eta milaka emakume daudela erakutsi nahi izan dugu. Azken finean, prekarietateari aurre egia, izena eta izana jarri.

ELAk tresna erabilgarria izan nahi du borroka honetan. Hori da gure helburua. Argi dago lana sexuaren arabera banatzen jarraitzen den bitartean prekarietatea bermatuta dagoela emakumeentzat.

ELAn borrokan jarraituko dugu, martxoaren 8an eta gairontzeko egunetan. Gora emakumeen borroka!

**1.200
EUROTIK
GORA**

Lana sexuaren arabera, prekarietatea bermatuta



8 de Marzo. Día Internacional de la Mujer. Edificio Kursaal (Donostia) 10:00 PRECARIEDAD EN EL EMPLEO Y EN LA VIDA

Geiago balio duzu. Tú vales más. Trabajo digno para una vida digna. Éste ha sido el lema elegido por ELA para el Día Internacional de la Mujer, en el que pondrá el acento en la precariedad que sufren las mujeres en el mercado laboral debido, fundamentalmente, a la división sexual del trabajo. Con motivo de este 8 de Marzo, ELA celebrará una jornada de formación en el Kursaal de Donostia, a las 10:00, en la que tomarán parte varios centenares de delegadas/os y militantes del sindicato. El objetivo de este acto –enmarcado, en esta ocasión, dentro de la campaña general contra la precariedad que está desarrollando el sindicato– es denunciar la precariedad estructural que sufren las mujeres en su vida, en general, y en el mundo laboral, en particular, así como socializar propuestas y alternativas.

Leire Txakartegi, responsable del Área de Igualdad, explica que este 8 de Marzo, al margen de lecturas políticas –“que las habrá”– el sindicato quiere dar voz a las mujeres que día a día sufren y plantan cara a la precariedad laboral a la que el sistema les aboca. Para ello, se ha elaborado un interesante video con testimonio de distintas mujeres que relatan los problemas laborales a los que se enfrentan y que será emitido en

el Kursaal. “Poner rostro y voz a la precariedad la hace más visible y cercana que los fríos datos o estadísticas. Por eso hemos querido que las protagonistas reales de este 8 de Marzo sean las mujeres que sufren la precariedad”.

El acto de la mañana se completará con las intervenciones de las responsables del Área de Igualdad –la misma Txakartegi y Jone Bengoetxea– y del secretario general, Adolfo Muñoz. Posteriormente, está previsto que las/os asistentes a la jornada se dirijan en manifestación hasta la Plaza Gipuzkoa, para terminar ante la Diputación. “Queremos interpelar a las instituciones por su responsabilidad en la desigualdad estructural entre hombres y mujeres”, adelanta Txakartegi.

Tras la jornada reivindicativa de la mañana, ELA, como miembro de las distintas coordinadoras feministas, se sumará a las manifestaciones que tendrán lugar por la tarde en las capitales, pueblos y barrios de Hego Euska Herria. Unas manifestaciones a las que Txakartegi da gran importancia, al ser fruto del trabajo en común y la alianza entre los diferentes grupos de mujeres y el movimiento feminista. “Animamos a participar en las mismas para hacer que este 8 de marzo de 2016 sea un día de reivindicación, pero también de fiesta”.

REUNIONES DEL GRUPO CONFEDERAL DE GÉNERO

El 25 de febrero, el grupo confederal de género de ELA se reunió en Bilbao para preparar la jornada del 8 de marzo y debatir distintos temas. El 1 de marzo tendrá lugar una reunión similar en Iruñea. Las participantes de la reunión de Bilbao –una veintena de mujeres militantes con especial sensibilidad hacia los temas de equidad– contaron con la presencia, también, de Silvia Piris, conocida estudiosa y militante feminista, con la que trataron en profundidad las causas de la precariedad, así como propuestas y alternativas a la misma. Tal como explica Leire Txakartegi, “con los grupos de género tratamos de formar, informar y crear conciencia. Se trata de que nuestras militantes sean conscientes de lo que hay detrás de la situación de desigualdad estructural que sufren las mujeres y

darles herramientas para acotar y transformar estas realidades en sus ámbitos de trabajo”.

En este sentido, Txakartegi destaca la trascendencia de la negociación colectiva, “un instrumento que debe dar mucho de sí. Debemos convertirla en un instrumento que, de verdad, permita a las mujeres empoderarse, organizarse y reivindicar. La igualdad de género es mucho más que las medidas de conciliación; medidas, por otra parte, que ayudan a perpetuar un modelo que queremos cambiar de manera radical”.

“El conjunto del sindicato debe aprender de los conflictos feminizados de los últimos años –véase la lucha de las trabajadoras de las distintas residencias, en todos los territorios– y de



la importancia de seguir construyendo alianzas con los movimientos de mujeres y el conjunto del movimiento feminista. Sólo así iremos dando pequeños pasos hacia la equidad. Porque no nos cansamos de repetir que el futuro, o es feminista, o no es”.

“KAPITALISMOAREN OINARRIETAKO BAT GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO SOLDATEN ALDEA DA”

Otsailaren 22a Gizon eta Emakumeen Soldaten Berdintasunen Aldeko Nazioarteko Eguna izan zen. Hori dela-eta, azterketa bulegoko kide Iñaki Zabaletak gai honen inguruko parte-hartzea izan zuen Nafarroako Parlamentuan. Datuak Foru Erkidegokoak izan arren, errealitatea –zoritzarrez– bera da Euskal Herri osoan. Hona hemen Zabaletaren hitzaldia, osorik.



Genero ikuspegitik gizartea eta lan mundua begiratzearen garrantzia aipatu baino, begirada hau transbertsala beharko lukeela esaten hasi nahiko nuke, eta zentzu horretan asko dugula egiteko. Izan ere, ez dago generoaren ikuspegitik neutrala den analisirik. Hau ere bestelako aldagaiekin konbinatu egiten delarik: genero, klasea, arraza...

Azkenaldian hazkunde ekonomiko ematen ari da orokorrean mundu mailan. Baina honek ez du onurarik izan denen artean, kontrakoa baizik, desberdintasun sozialak eta ekonomikoak areagotu egin dira. OXFAMek adierazi duenez, munduko 62 pertsona aberatsenek planetako biztanleen erdi pobreenak adina aberastasun dauka, hau da, 3,6 mila miloi pertsonak adina. Eta 2010etik aberatsenek euren sarrerak %44a hazi dituzten bitartean, biztanleriaren erdi pobreenak %41 gutxiago dauka. Desberdintasunak eta aberastasunaren banaketa injustua gero eta handiagoak dira.

Eta funtsean, emakumeen eta gizonen soldaten (eta lan baldintzen) arteko desberdintasunak honekin lotura zuzena dauka. Izan ere, desberdintasunak sortzen, eta beharrezkoak dituen, sistema kapitalista patriarkal batean bizi gara. Sistema hau gutxi batzuen mesedetarako aberastasunaren pilaketan oinarritzen da, eta horretarako desberdintasunak sortzen dira.

Ez da kasualitatea zentzu honetan, emakumeen domeinuaren gain eraikitzen den sistema hau. Sistema hau emakumeek era ikusezin eta inolako aitortza ekonomiko zein sozialik gabekoan egituratzen da. Lan merkatu formalean gutxiago irabazi eta aitortzeaz gain, etxeko lan zein zaintza lanetan emakumeak nagusi dira. Sistema kapitalista patriarkal honen erakusle ezin hobea da IBEX-35a bera. Eta datu adierazgarri bezala, estatu mailan botere handiena duten enpresa hauek 480 kontseilari dituzte, emakumeak soilik %15a dira.

Soldaten arteko aldearen definizioa teknikoki baliokideak diren lanak egiteagatik gizonen arteko eta emakumeen arteko dituzten diru sarreraren arteko aldea da. Baina soldata kontua baino gehiago ere bada: lan baldintzen arteko desberdintasuna, lanaren aitortzea, kontziliazioa eta abar ere badira. Azken finean, lana sexuaren arabera banatzea da. Hau oinarriko kontzeptu tekniko eta politikoa da. Hau da oinarria eta honen eraginez ematen da: soldata aldea, diskriminazioa eta ondorio desberdinak. Gizon eta emakumeen arteko egiturazko desberdintasun egoera eskema honetan oinarritzen da.

Soldaten arteko aldeari dagokionez, lehenik eta behin aipatu beharrekoa da gai honetan ez dela datu askorik, eta argitaratzen diren datuek askotan ez dutela genero ikuspegirik izaten, hau da, ez dute bereizten emakumeen eta gizonen artean. INEren 2013ko datuen arabera gizonen arteko batzateko beste 27.848 euro irabazi zituzten, eta emakumeen arteko 19.364 euro, sektore guztiak kontutan hartuta. Hau da, gizonen arteko emakumeen baino % 43,8 gehiago irabazi zuten. Baina honetaz gain, badira beste hainbat gauza kontutan izatekoak. Lan merkatua rol-en arabera banatuta dago: feminizatutako sektoreak eta sektore maskulinoak daude, eta ekonomiko ki eta sozialki balore txikiagoa eman ohi zaie feminizatutako sektoreei.

Zentzu honetan, aipatzekoa da lehen sektorean, industrian eta eraikuntzan gehiengo gizonen arteko direla, eta aldiz zerbitzuetan, emakumeak. Lehen sektoreko soldata daturik ez dago INEren, baina bai beste hiru sektoreetakoak:

- Industrian eta eraikuntzan, zerbitzuetan baino % 33,9 eta % 15,4 gehiago irabazten da batzateko beste

- Honetaz gain, emakumeen eta gizonen artean ere bada aldea:

- Industrian gizonen arteko emakumeen baino 8.474 euro gehiago irabazten dituzte
- Eraikuntzan ez dago emakumeen daturik
- Eta zerbitzuetan 6.794,2 euro gehiago

Adibide zehatzetara joanez: garbiketa lanei balore gutxiago ematen zaie zaborra biltzeari baino (bata emakumeak egiten dutena eta bestea gizonen arteko). Nafarroan garbiketan aritzen direnak (gehienak emakumeak) peoi lanetan 18.755,41 euro irabazten dituzte, eta zabor biltzaileek (gehienak gizonen arteko) peoi lanetan 22.773,2 euro. Hemen argi ikusten da antzeko lanbidea, antzeko kualifikazioarekin eta sektore bereko lanetan, desberdintasun handiak daudela genero aldetik. Gainera kontutan izan behar den beste gauza bat ere bada, lanaldi partziala. Adibide zehatz honetan, Nafarroan garbiketan aritzen diren 7.000 pertsonetatik (gehien gehienak emakumeak) 800 inguru izango dira lanaldi osoa dutenak, eta aldiz zabor biltzaileak gehienak lanaldi osoa dute. Garbiketa arloan emakume gehienak 3, 4 edo 5 kontratu desberdin izatea enpresa desberdinekin da ohikoena. Adibide zehatz bat aipatzearen, 7 enpresa ezberdinentzat lan egiten duen emakumea eta kontratu guztiak lanaldi osoaren %62,5a osatzen duena. Hori baita soldata arteko desberdintasunaren beste ezaugarrietako bat. Nafarroan 48.800 pertsona daude lanaldi partzialarekin, horietatik 39.900 emakumeak dira, % 81,8a.

Beste adibide bat Osasunbidean ematen da, bertako langileen %77a emakumeak dira, eta behin behinekotasuna %40koa da. Berrito ere sektore feminizatua eta baldintza txarragoekin (behin behinekotasun orokorra baino 13 puntu altuagoa dago Osasunbidean), sektore publikoa dela kontutan izan behar da gainera. Datu hauek lan munduan dauden desberdintasunen adibide edo adierazgarritzat hartu litezke. Baina hori errealitatearen zati bat bakarrik aipatzea izango litzateke.

Emakumeak dira etxeko lanak eta zaintza lanak beregain hartzen jarraitzen dutenak. Nafarroan 3.766 pertsona daude lanik gabe eta lana bilatzen ez dutenak (inaktiboak) etxeko lanak egiteagatik. Horietatik 10etik 9 emakumeak dira.

Bistakoa da zaintza lanak emakumeek jasaten dituztela ia osotasunean, askotan soldatapeko enpleguekin bateraezintasuna suposatzen dutelarik. Eta zentzu honetan ezin aipatu gabe utzi amatasuna ere. Emakume askorentzako zaintza lana ez da aukera bat, beharra baizik, eta ezinbestekoa da *betebehar* horrekin bukatzea.

Navarra es la comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres; situación provocada por la división sexual del trabajo

ENPRESARIEK ERE AMATASUNA ZIGORTZEN DUTE

Zentzu honetan aukera bat ere bada norbanakoarena eta transferiezina den aitasun baimena, enpresarientzat berdina izan dadin gizon edo emakume bat kontratatzea. (PPIINA, *Espainiako plataforma por los permisos parentales individuales e intransferibles*) Emakume askok ezin dute euren lan-ibilbidea garatu tarte horretan seme-alabak izaten dituztelako (edo menpeko pertsonak dituztelako euren kargu) eta zaintza lana hartu behar izaten dutelako, edo beste enplegu batzuetara jo ordu-tegiagatik, lanaldiak murriztu eta abar. Beraz, soldata murriztagoak, kotizazioak ere... prekarietaterako bidea errazten da. Hortaz, beste ondorio bat da soldata eta lan baldintza txarragoak izateagatik, kotizazioak baxuagoak izatea, eta ondorioz prestazioak (langabeziagatik edo beste arrazoiengatik) eta erretiro baldintzak ere txarragoak izatea.

Beharrezkoa da zaintzarako azpiegitura publiko eta integral bat garatzea emakumeen egoera honetatik ateratzeko, zaintza lana, eta amatasuna, oso gogorra delako eta desinzentibatua dagoelako. Beharrezkoa da baldintza sozialak lortzea zaintza lanak inorentzako betebeharrak ez izateko. Eta profesionalki aitortuak daudenean zaintza eta etxeko lanak benetako berme sozial eta lan baldintza duinak izatea. Adibidez; etxeko langileak, garbikuntza... Hau guztia eta gero, ELAren aldarrikapenak politikak goitik behera aldatzetik hasi behar dela dira, emakumeen egoera hobetzeko, zerbitzu publikoak garatuz, eta eskubideak aitortuz arlo desberdinean. Aldarrikapen hauek, enpleguan egiten ditugun aldarrikapenak batera datoz.

Joseba Villarreal, responsable de negociación colectiva, explica al detalle como han vaciado tanto el PNV como el PSE-EE la ILP en torno a la subcontratación presentada por ELA

“LEGISLAN EN FAVOR DE LA PATRONAL Y DE SUS INTERESES”



Adolfo Muñoz, secretario general, y Joseba Villarreal, responsable de negociación colectiva, en la rueda de prensa ofrecida el 22 de febrero para detallar cómo han vaciado de contenidos el PNV y el PSE-EE la ILP presentada por ELA en torno a la subcontratación.

ELA presentó el 22 de febrero un informe en el que se analizan tanto la Iniciativa Legislativa Popular presentada por ELA para garantizar los derechos del personal subcontratado por la administración pública como el acuerdo alcanzado entre el PNV y el PSE-EE para vaciarla de contenido. Joseba Villarreal, responsable de negociación colectiva, denunció la actitud que han tenido ambos partidos políticos con esta iniciativa.

“Ha quedado en evidencia la falta de respeto y los prejuicios hacia el sindicato de ciertos parlamen-

tarios, así como el preocupante desconocimiento de la realidad social y sindical, que evidencian la falta de voluntad política de aprobar esta ILP y la enorme distancia entre muchos políticos y la sociedad a la que dicen representar”.

Villarreal criticó la postura del PSE-EE, que ha tenido un manifiesto cambio de actitud durante este proceso. “Este partido ha pasado de apoyar la tramitación parlamentaria de la iniciativa a una actitud hostil tanto contra la ILP como contra ELA. Han cambiado radicalmente su discurso. Se han olvidado de sus enmiendas y se han convertido en un martillo pilón que se dedica a darnos caña una y otra vez. Es evidente que el PSE-EE y el PNV han pactado que no hay ILP a cambio del acuerdo de gobernabilidad de las instituciones. Es decir, el PSE-EE ha decidido cambiar dignidad y condiciones laborales dignas a cambio de poltronas. Es vergonzoso, pero no hay otra explicación”.

La ILP impulsada y presentada por este sindicato con el aval de más de 110.000 firmas se encuentra en este momento en la recta final de su tramitación parlamentaria. Aunque en principio se preveía que sería a finales de febrero, todavía no hay fecha para el pleno parlamentario que votará el dictamen de la ponencia sobre la ILP.

Nota: El cuadro de abajo recoge la propuesta de ELA, el acuerdo entre PNV y PSE-EE y las enmiendas que en un principio realizó el PSE-EE, enmiendas que en nada se parecen al texto aprobado posteriormente con el PNV.

“HAN VACIADO LA ILP DE CONTENIDOS”

Conclusiones:

1. El acuerdo del PNV y el PSE-EE vacía de contenidos la ILP. No sólo no supone ningún avance en los elementos centrales sino que profundiza en la legitimación de la reforma laboral aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy.
2. El PNV ha tratado de impedir el debate y la tramitación de esta ILP desde el primer momento y, al no conseguirlo, ha descafeinado absolutamente los contenidos de la misma, para que no tengan ningún efecto.
3. El PNV ha priorizado el ahorro en las adjudicaciones en detrimento de la estabilidad en el empleo y las condiciones laborales de los más de 55.000 trabajadores y trabajadoras subcontratadas por la administración pública.
4. El PSE-EE se ha plegado, una vez más, a los intereses del PNV a cambio de cotas de poder; no se puede entender de otra manera cómo pueden acordar algo que no se parece en nada a las enmiendas presentadas por el PSE.
5. También queremos denunciar la falta de respeto y el desprecio mostrado por ambos partidos políticos en los contactos mantenidos en estos dos años pasados de trámite parlamentario. Del mismo modo, agradecemos el apoyo e impulso de EH Bildu a esta iniciativa.

	PROPUESTA ILP ELA	ACUERDO PNV, PSE-EE	ENMIENDAS PSE-EE
SUBROGACIÓN	<p>Tanto en el anuncio de licitación como en la carátula de los pliegos de cláusulas administrativas de los procedimientos de contratación de las administraciones públicas deberá incorporarse una advertencia de que esa contratación se encuentra sometida a la subrogación de todos los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de tres meses que, a pesar de pertenecer a otra contrata, vengán realizando la actividad objeto del contrato, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.</p> <p>Cuando se prevea la posibilidad de que la empresa adjudicataria contrate con terceros la realización parcial del contrato, los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporarán una cláusula que regule dicha posibilidad y recogerán expresamente la obligación de esa tercera empresa de subrogar a todos los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad venían desarrollando esa actividad, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.</p>	<p>En los procedimientos de contratación en los que el correspondiente Convenio Colectivo imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.</p>	<p>“En el caso de la concesión de servicios, la de que la contratación se encuentra sometida, en su caso, a la subrogación de todos los trabajadores con una antigüedad mínima de tres meses que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengán realizando la actividad objeto del contrato, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido. Cuando se prevea la posibilidad de que la empresa adjudicataria contrate con terceros la realización parcial del contrato, se contemplará la obligación de esa segunda de subrogar a todos los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad venían desarrollando esa actividad, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido”.</p>
CONVENIO DE APLICACIÓN	<p>“Este contrato se halla sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia laboral, seguridad social, y seguridad y salud en el trabajo y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente en el sector en el que se encuadra la actividad de la empresa contratista”.</p>	<p>Los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporarán la obligación de que los licitadores indiquen el Convenio Colectivo que será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen la actividad objeto del contrato, para el caso de resultar adjudicatarios; así como la obligación de facilitar cuanta información se requiera sobre las condiciones de trabajo que, una vez adjudicado el contrato, se aplican efectivamente a esos trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>“...y en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente en el sector en el que se encuadre la actividad de la empresa contratista”.</p>

Gipuzkoako errepideen mantenuaz eta zaintzaz arduratzen diren langileek greba mugagabea deitu dute martxoaren 1etik aurrera

“LAN BALDINTZAK DUINDU ETA PREKARIETATEARI AURRE EGIN NAHI DIOGU”



larrian dagoen sektore publiko hau erregularizatzea da. “Sektore honetan laneko segurtasun eta berme sozioekonomikoen galera geroz eta arazo larriagoa da. Soldatei dagokionez, esaterako, hiru enpresa hauetako 95 langilek 6 urtez izoztuta izoztuta izan dituzte. ELA-tik zerbitzu hau eskaintzen duten enpresei gure proposamenak luzatu dizkiegu. Gure nahia enpresa hitzarmenak lortzea izan da, bertan lan baldintza guztiak erregularizatuz, hau da: soldata igorak, plusak, erreformaren aurkako klausulak hitzartutakoa beteko dela bermatzeko, etab... Enpresek datuak ez dituzte erakusten, baina negoziatzeko tarterik ez dutela esaten digute, esleipena berenganatzeko eskaintzetan egindako beharpenak medio”.

Luis Fernandezek Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarrera ere salatzen du. “Foru Aldundiari ere gure egoeraren berri eman diogu. Arrazoia eman digute. Egindako esleipenak prezio baxuetan egin direla onartu dute, eta egia dela enpresak estu ibili daitezkeela. Esleipen hauen beharpena azken urteetako joera izan dela onartu dute; erabilitako esleipen sistemaren arabera zerbitzuen prezioa geroz eta baxuagoa da. Guk egindako bidezko eskaeren aurrean gure baldintzen arduradun nagusiek (Diputazioa eta enpresa zuzendaritzek) arrazoia ematen digute, baina ez digute inolako konponbiderik proposatzen. Hitz onak bai, baina ekintzarik ez. Ez digute grebara joatea beste aukerarik utzi”.

Gipuzkoako errepideen mantentze eta zaintze lanak egiten dituzten enpresetako langileak –Goierrialde UTE 2014, UTE Miramon 2014 eta UTE Urola-Deba 2014– greba mugagabea deitu dute martxoaren lehenetik aurrera. Enpresa hauek Gipuzkoako errepideen mantentze eta ustiapenean dihardute, eta Gipuzkoako Diputazioaren menpe daude; autopistak izan ezik herrialdeko gainontzeko errepide gehienek arduratzen dute.

Industria eta Eraikuntza federazioko idazkaritzako kide Luis Fernandezek azpimarratzen duenez, grebaren arrazoi nagusia azpikontrataturak eta egoera

Las plantillas de Goierrialdea UTE 2014, UTE Miramón 2014 y UTE Urola-Deba 2014 –dedicadas al mantenimiento y conservación de las carreteras de Gipuzkoa y dependientes de la Diputación– han convocado una huelga indefinida a partir del 1 de marzo

El objetivo de la convocatoria es la regularización de un sector público, subcontratado y precario, con una gran inseguridad laboral y de garantías socioeconómicas. Ni empresas ni Diputación han demostrado hasta ahora voluntad de solucionar el problema

LABURREAN / BREVES

• El Igualatorio Médico Quirúrgico cambia el centro de referencia de todo el colectivo de Mutualidades

El Igualatorio Médico Quirúrgico ha decidido que a partir del día 1 de enero de 2016 todas las actividades quirúrgicas, intervenciones e ingresos que necesiten las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a las mutualidades del Estado (MUGEJU, ISFAS Y MUFACE) se realizarán en la Clínica IMQ Virgen Blanca, en vez de en la Clínica IMQ Zorrotzaurre. ELA denuncia que desde el Igualatorio Médico Quirúrgico en ningún momento se ha comunicado a las personas usuarias de este cambio, cuando en base al catálogo del IMQ de 2016 para Bizkaia se dispone que existe “libertad

de elección y de centro”. ELA no descarta que si esto no se soluciona y se vuelve a la situación anterior –que los trabajadores y trabajadoras sigan eligiendo sus centros de referencia, en base a los catálogos del propio IMQ– realizar las acciones jurídicas y sindicales necesarias.

• ELA no firmará los despidos ni el nuevo convenio de TRW

Jokin Arbea, responsable de ELA en TRW, considera totalmente injustificado el posible despido de 123 trabajadores y trabajadoras de la empresa. “No concurren causas económicas, organizativas y productivas que lo justifiquen. Queremos recordar que TRW Auto-

motive España ha presentado unos resultados positivos de 140,8 millones de euros en los últimos 5 años. Desde ELA tenemos claro que defenderemos el mantenimiento de todos los puestos de trabajo por todas las vías posibles”.

En opinión de Arbea, esta situación de chantaje a la que se ha visto sometida la plantilla de TRW ha sido ocasionada por las diferentes reformas laborales y de negociación colectiva aprobadas desde 2010 por PP, PSOE y UPN. “Junto con los despidos también se pretende la firma de un convenio colectivo totalmente regresivo (congelación de salarios, penalizar situaciones de IT...). En este nuevo convenio colectivo se aumenta la jornada y la flexibilidad, desmontando por completo el argumento de la multinacional de que hay un problema de cargas de trabajo: si no hay tarea, como dice TRW, ¿para qué aumentar la jornada y la flexibilidad?”.

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**