2016-XI-04
Número **505.** zenbakia

ELA
EUSKAL SINDIKATUA
www.ela.eus

astekaria

EDITORIALA

Pertsonen osasuna gero eta esku gutxiagoren menpe

Munduko ekonomia eta boterea gero eta pertsona gutxiagoren esku dago. Hau ez da berria, XIX. mendeko ekonomista kritiko famatu batek zioenez kapitalismoan enpresen joera monopolio bilakatzea baita. Hori da banka sisteman ematen ari dena azken urteotan, edo energia sektorea orokorrean izaten ari dena, eta baita Bayer eta Monsantoren elkartzea ere, besteak beste.

Kasu guzti horietan, galtzailea eroslea da, kontsumitzailea. Azken batean, galtzailea herritarra, hiritarra, langilea da. Irabazlea, aldiz, enpresa trasnazionala eta bere jabe kapitalista. Arrazoia xumea da: monopolioan, edo bere bertsio arinagoa den oligopolioan, boterea kontzentratu egiten da. Eta gero eta botere gehiago, gero eta mozkin ekonomiko handiagoak.

Baina Bayer eta Monsantoren batzea are larriagoa da: diru, mozkin eta botereaz hitz egiteaz gain, osasunaz eta etorkizunaz ari garelako. Lehenak medikamentu eta farmakoak diseinatu eta ekoizten bazituen, bigarrenak genetikoki eraldaturiko haziak, barazkiak eta toxikoak diseinatu eta ekoizten zituelako: trasgenikoak, hain zuzen.

Bi horiek lotu eta batu ezkero, pertsonen osasuna osorik baldintzatu eta eraldatzen duen katea dugu: natura, jakiak, medizinak eta osasuna menpean hartzen dituen industria. Esku gutxi batzuen menpe dagoen industria, gainera.

Ezer egin ezen, joerak okerrera besterik ez du egingo. Industria hau guztiz jasangaitza da, eta aldaketa klimatikoan eragin handienetakoa sortzen du. Gobernuek ez dute ezer egin orain arte, asko jota trasnazional horien aldeko lege eta apustuak. Gizartearen erantzukizuna da, beraz, elikadura burujabetza jasangarria bultzatu eta lortzea, mundua mundu izan dadila nahi badugu behintzat.

1.200 EUROTIK GORA

Segunda semana de huelga en las Residencias de Bizkaia: las trabajadoras socializan su lucha mientras Diputación y patronales siguen desaparecidas

CONVENCIDAS DE LA VICTORIA FINAL

La segunda de las tres nuevas semanas de huelga convocadas por ELA en las Residencias de Bizkaia en defensa del convenio colectivo –del 24 de octubre al 11 de noviembre– ha vuelto a evidenciar la fortaleza de un colectivo de mujeres empeñadas en dignificar sus condiciones laborales y mejorar la calidad del servicio que prestan.

Soraya García, delegada del sector y responsable de ELA, afirma que "en contra de lo manifestado por la diputada de Acción Social, Isabel Sánchez Robles, el seguimiento de la huelga está siendo mayoritario en los 40 centros residenciales más grandes de Bizkaia, a pesar de los servicios mínimos impuestos por el Gobierno vasco a sugerencia de la Diputación Foral de Bizkaia". Unos servicios mínimos del 80% que pretenden ocultar un conflicto de enorme calado social, que afecta a las más de 5.000 trabajadoras pero, también, a las y los usuarios y sus familias. "Estamos hablando de un colectivo global abandonado por la Diputación de más de 35.000 personas".

En este sentido, Soraya García denuncia el papel que están jugando los inspectores enviados por Diputación a las residencias, que están dando órdenes a las direcciones contrarias al propio decreto de servicios mínimos y creando una situación de inseguridad enorme entre las trabajadoras. "La carga de trabajo de quienes tienen que realizar los servicios mínimos es enorme. Pero, a pesar de los obstáculos, seguimos en la lucha".

(Sigue en la página 2)

El Comité Nacional propone que Adolfo Muñoz *Txiki* continúe en el cargo de secretario general

EL XIV CONGRESO YA TIENE FECHAS: 15 Y 16 DE JUNIO DEL 2017

El Consejo Nacional de ELA –máximo órgano entre congresos– se reunió el 26 de octubre en Bilbao. En la reunión del Consejo Nacional, entre otros temas, se aprobó que el XIV Congreso Confederal de nuestro sindicato se celebre los días 15 y 16 de junio del 2017 en Bilbao.

Los 736 delegados y delegadas congresuales (350 elegidos/as por las distintas comarcas, otros 350 por las federaciones, más las 36 personas que forman el Comité Nacional) tendrán durante esos dos días tres labores fundamentales. En primer lugar, la aprobacion del informe de gestión –balance de los últimos cuatro años–. En segundo lugar, la aprobación de la ponencia –las líneas estratégicas a futuro–, con las enmiendas que se incorporen. Finalmente, la votación del nuevo Comité Ejecutivo. En este sentido, el Comité Nacional de ELA propone que el actual secretario general –Adolfo Muñoz, *Txiki*– continúe en el cargo.

Soraya García, delegada de ELA en las Residencias de Bizkaia

La aparición en escena de las familias, que han empezado a organizarse para defender también los derechos de los usuarios y usuarias de las residencias, es una de las grandes novedades de esta nueva tanda de paros. Unas familias que se sumaron a la manifestación de las trabajadoras el 24 octubre, con pancarta propia, y que apoyan las reivindicaciones de las mismas porque están convencidas de que una mejora de sus condiciones laborales va a redundar en la calidad asistencial que prestan. Soraya García, tras agradecer el apoyo de las familias, critica el doble rasero de una Diputación que "se apresura a reunirse con los representantes de la asociación –lo que nos parece muy bien– cuando ha estado un año y pico sin recibir a las trabajadoras y conocer de primera mano nuestra visión del sector y nuestras reivindicaciones".

Siguiendo con reuniones y Diputación, resaltar, también, que otra de las novedades de esta nueva tanda de paros ha sido la celebración de una reunión entre ELA y la Diputación, aunque no para hablar del conflicto. "El primer día de la huelga nos convocaron a una reunión para explicarnos las líneas generales del nuevo modelo de concertación, al tiempo que nos adelantaron que va a haber una pequeña bajada en el precio-plaza, lo que nos hace temer que este recorte se convierta en argumento de las patronales para seguir enrocadas en la no negociación".

"Nosotras –añade– no le pedimos a Diputación que de más dinero público a las empresas, pero si que inviertan más dinero en este sector y que ese dinero realamente vaya en mejoras de las condiciones asistenciales de las y los residentes y de las trabajadoras, y que controlen que este dinero no se quedan las empresas por el camino. Sus cifras de beneficio son enormes. Lo que estamos pidiendo es que se implique en el conflicto para forzar a las empresas a que accedan a rebajar un poco sus beneficios para mejorar nuestras condiciones laborales y la calidad asistencial. Sin embargo, la Diputación de Bizkaia sigue mirando al otro lado y no asume su responsabilidad en la solución del conflicto a pesar de que financia en un 70% el presupuesto de los centros concertados".

SOCIALIZANDO LA LUCHA

Las trabajadoras de las Residencias de Bizkaia siguen socializando su lucha. Tras la exitosa manifestación del día **24 de octubre**, han seguido repartiendo hojas informativas, pegando carteles, buzoneando hojas, colocando pancartas, recogiendo firmas... El día **29**, un velero partió de Santurtzi y recorrió la ría apoyando su lucha; el **31**, unas 200 trabajadoras se desplazaron a Gernika al tradicional día de mercado y marcaron presencia; el viernes **4 de noviembre** una marcha recorrió Ezkerraldea, donde por toda la comarca se pudieron escuchar, ver y sentir las reivindicaciones de estas trabajadoras...

Cara a esta semana, el martes **8 de noviembre** habrá una concentración ante la sede de la Diputación –será una jornada de reivindicación con toque festivo, pues además de un reparto masivo de material informativo participarán varios artistas musicales que amenizarán la jornada–; el jueves **10 de noviembre** se celebrará una gran manifestación en Bilbao, y el **9** y el **11** se realizarán distintos actos frente a la Diputación, todavía sin definir.

En el momento de cerrar este *Astekaria* –viernes 4 de noviembre– el sindicato seguía sin tener noticias ni de las patronales ni de la Diputación para desbloquear el conflicto. A pesar de ello, Soraya García se despide asegurando que "no nos van a desgastar. Vamos a seguir movilizándonos hasta que se atiendan las demandas del colectivo: las 35 horas semanales, un incremento salarial digno y la mejora en los ratios y cargas de trabajo que supongan la dignificación del sector. Vamos a continuar en la lucha, y vamos a ir a más".

Amagoia Lasagabaster, Deba eskualdeko arduraduna

"POSIBLE DA ENPRESA TXIKIETAN ERE AKORDIO ONAK LORTZEA"

Amagoia Lasagabaster, hirugarrena behean ezkerretik hasita, Deba eskualdeko ELAko hainbat ordezkari eta militanterekin batera.

Azken asteetan hainbat izan dira ELAk Deba eskualdeko Enpresa Txiki Ertainetan (ETE) lortu dituen enpresa-hitzarmenak. Eskualdeko arduradun Amagoia Lasabasterrek azpimarratzen duenez, honek argi erakusten du enpresa txiki eta ertainetan akordio bikainak lortu daitezkeela.

-Azken asteetan aipagarriak diren hainbat akordio sinatu ditu ELAk Deba eskualdean...

-Bai. Denboran atzetik aurrera eginez, lau dira ezinbestean aipatu beharreko akordioak. Industrias Betik-en erabateko blindajea lortu da lan-erreformatik. Urtebeteko hitzarmena, soldatetan %2ko igoera suposatuko duena. Gainera 11 langile soldatetan parekatuko dira; horrek urtean 650 euroko igoera suposatuko du lagun horientzat.

Industrias Betiko-n hitzarmena bi urtetarako da. 2016an soldata igoera %1,8koa izango da, eta 2017an KPI+%1, %1,8a bermaturik egongo delarik. Gainera soldata txikiagoa zuten lau langileei %5eko igoera ezarriko zaie, eta 2 kontratu finko egingo dira. Hitzarmena indarra eteten uzten ez duen klausula bat ere adostu da.

Urkunden hitzarmena urte baterako da, eta soldata errealetan igoera %1,5 izango da. Hitzarmena indarra eteten uzten ez duen klausula ere adostu da lasu honetan. Lan-baldintza kolektiboak nabarmen aldatzeko, gainera, akordioa beharko da.

Talleres Aibe-n azkenik, 3 urteko hitzarmena sinatu da: 2016, 2017 eta 2018. Urte guzti hauetan %1eko igoera bermatua egongo da. Hainbat dira lortu diren puntu positiboak: mutualitateek ez dituzte kudeatuko gaixotasun arruntaren bajak, eta hitzarmenaren indarra eteteko ezintasuna lortu da, besteak beste.

-Zer suposatzen dute lau akordio hauek?

-Ba enpresa txikian ere sinatzen direla hitzarmenak; eta, lan-erreformatik babestu ez ezik, soldata-igoera nabaria dakartela. Rajoyren erreforma paper errea da Euskal Herrian. Enpresetako eguneroko martxan argi ikusten da patronalen eskariak, gero eta erreforma gehiago ezartzekoak, ez direla gero enpresetan onartzen. Bitxia da, baina euskal patronalak luzaroan eskatu duen erreforma Rajoyk onartu duenean enpresetan normaltasunez erabakitzen da ez aplikatzea.

Aurrerantzean ere borrokan jarraituko dugu lan erreforma Euskal Herriko enpresetatik kanpo geratzen dela bermatzeko.

"En la pequeña empresa se están consiguiendo convenios que, además de neutralizar la reforma laboral, suponen un incremento salarial importante"

"El día a día en las empresas demuestra que las posiciones patronales, exigiendo cada vez más reformas, no son atendidas por los empresarios"

Joseba Villarreal, responsable de negociación colectiva, pregunta a Confebask si ha cambiado de opinión

“ELA SIEMPRE HA ESTADO DISPUESTA A BLINDAR LOS CONVENIOS DE LA CAPV FRENTE AL ESTADO”

El 20 de octubre se celebró una reunión convocada por ELA para negociar un Acuerdo Marco Sectorial de estructura en la Hostelería de la CAPV. En esa reunión, Confebask manifestó su disposición a firmar un Acuerdo Interprofesional de estructura (que afectaría a todos los sectores) con el mismo contenido que el Acuerdo Marco Sectorial del Comercio firmado el 2015 y que también impulsó ELA. En este contexto Joseba Villarreal pregunta a la patronal si ha cambiado de posición sobre lo que manifestó en 2013.

-En primer lugar, ¿qué valoración haces de la reunión del 20 de octubre?

-El objetivo era negociar un Acuerdo Marco Sectorial de estructura en la Hostelería de la CAPV. Participaron las patronales de Confebask (Adegi y Sea, en concreto), Garen, la Asociación de Hostelería de Bizkaia, la Asociación de Hostelería de Gipuzkoa, la Asociación de Hostelería de Vitoria y los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT. El objeto de esta negociación es alcanzar un acuerdo de estructura que blinde los convenios vascos frente a los de ámbito estatal. Es decir, garantizar mediante un Acuerdo Marco Sectorial de estructura que los contenidos que se acuerden aquí entre sindicatos y patronal se aplican, impidiendo que las condiciones laborales de los y las trabajadoras vascas sean empobrecidas por los convenios estatales.

En la reunión Confebask manifestó su disposición a firmar un Acuerdo Interprofesional de estructura (que afectaría a todos los sectores) con el mismo contenido que el Acuerdo Marco Sectorial del Comercio firmado el 2015, y que también impulsó ELA. Este acuerdo garantiza en la CAPV la aplicación de los convenios del Comercio vascos.

ELA ha manifestado reiteradamente su voluntad de que prevalezcan los Convenios Provinciales sectoriales frente a los que CEOE, CCOO y UGT acuerdan en Madrid. ELA habló de ello con Confebask a finales de 2011, tras la reforma laboral de Zapatero; entonces, Confebask, que dijo estar dispuesta a suscribir un Acuerdo Interprofesional, se comprometió a remitirnos una propuesta.

-¿Y cuál fue la propuesta de Confebask?

-Ninguna. Pocos meses después, Confebask informó a ELA que había cambiado de opinión; que sus organizaciones territoriales (Adegi, Cebek y SEA) querían otros contenidos que iban más allá del propio blindaje. Confebask pretendía garantizar la paz social en las empresas. ELA contestó a Confebask que con nosotros y nosotras ese contenido no se firmaría.

Posteriormente, el 5 de julio del 2013, en una negociación en la que ELA no participó, Confebask rechazó una propuesta liderada por el propio lehendakari Iñigo Urkullu, entregando un texto en el que recogía la misma exigencia: la renuncia sindical al conflicto en la negociación de los convenios.

-Entonces, ¿ha cambiado Confebask ahora de opinión?

-Esa es la pregunta que nos hacemos. Desde ELA queremos preguntar a Confebask si ha cambiado de opinión en relación con el contenido de un Acuerdo Interprofesional de estructura y, si es así, que envíe su propuesta. ELA realizará una nueva convocatoria en torno al Acuerdo Marco para el Sector de la Hostelería para el próximo día 11 de noviembre, a fin de proceder a la constitución formal de la mesa de negociación. A ver que pasa ese día…

-Estamos en plena campaña en contra de la estatalización de la negociación colectiva. ¿Qué pasos va a dar ELA en el futuro para que el lema de la campaña –*Nuestros convenios, aquí*– sea una realidad?

-Lo primero, evidentemente, es reiterar nuestra defensa de la negociación colectiva, del ámbito vasco de negociación y de los contenidos de la misma para hacer frente al empobrecimiento de las condiciones de trabajo. Todas nuestras acciones (sindicales, jurídicas...) tienen esos objetivos.

Tenemos una realidad, y es que la Reforma Laboral del 2011 posibilita la estatalización de la negociación colectiva. Patronal y sindicatos españoles, aprovechando esa facultad que les da la ley, han iniciado un proceso de estatalización de la negociación en múltiples sectores. Una estrategia dirigida a vaciar de contenido la negociación provincial sectorial que ha venido imperando en la negociación de la CAPV y Nafarroa.

Esta estrategia, más allá de otorgar el monopolio de la negociación colectiva a organizaciones que en el ámbito concreto son minoritarias, está contribuyendo a la caída salarial y al progresivo deterioro de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras vascas, tal y como está sucediendo en el ámbito de la Restauración.

ELA, allá donde pueda, va a poner todos los medios para poner freno a esa estrategia. Eso es lo que estamos haciendo en el sector de la hostelería, donde somos mayoría. Por ello hemos impulsado una iniciativa a fin de estructurar la negociación y dar prioridad a los convenios provinciales de hostelería frente a la invasión de los convenios estatales. Estamos convencidos y convencidas que nuestra lucha dará sus frutos.

Mitxel Lakuntza, responsable de Navarra, critica el Plan de Empleo 2016-2019 presentado por el Gobierno de Navarra

“ESTÁ HECHO A MEDIDA DE LA PATRONAL”

Mitxel Lakuntza, a la izquierda, junto a Mikel Noval e Iñaki Zabaleta, en la comparecencia del 2 de noviembre.

ELA realizó el 2 de noviembre una comparencia para analizar el *Plan de Empleo 2016-2019* del Gobierno de Navarra. Un plan que en opinión de Mitxel Lakuntza “está hecho a medida de la patronal y elude la responsabilidad del Gobierno”

-El informe es crítico con el Plan de Empleo. ¿Por qué?

-El Plan tiene un mal punto de partida; no se analizan las causas que nos han conducido a esta situación. La situación del empleo se debe en gran parte a las políticas que anteriores gobiernos han venido aplicando, y que se deberían cambiar radicalmente, cosa que no ocurre. Nos preocupa que el Gobierno acepte con naturalidad la filosofía patronal de la llamada nueva cultura de empresa. No hay ninguna mención a los nefastos efectos de la reforma laboral pero sí a la competitividad o a la flexibilidad. En definitiva, quieren que nada se interponga entre el asalariado y la empresa, llegando a calificar a los sindicatos como agentes externos a la empresa.

-ELA denunció que es un plan a medida de la patronal...

-Si se lee el plan uno se da cuenta que no solo no hay exigencias a la patronal, sino que se beneficiará de incentivos fiscales a las empresas y de más ayudas e iniciativas en el marco del diálogo social. La receta de rebajas fiscales a las empresas para la creación de empleo no es ninguna novedad.

En Navarra se ha aplicado muchas veces, y las empresas jamás contratan a nadie si no es por la exigencia de su propia producción, y no por la rebaja fiscal o subvención que puedan recibir por ello.

-La administración pública es la principal empleadora de Navarra. ¿Qué dice el Plan al respecto?

-El Gobierno de Navarra eluda que también es empleador, algo que es inaceptable. El Gobierno debería empezar por sus propios empleados/as. Hay mucho margen para crear empleo (empezando por reponer el destruido en servicios como la Sanidad o la Educación) y mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas por el Gobierno de Navarra, donde la temporalidad y las jornadas parciales son totalmente excesivas. El Gobierno de Navarra tiene mucho margen para empezar a trabajar por los objetivos que establece en este Borrador de Plan de Empleo en su ámbito de decisión. No nos podemos quedar en la denuncia. Tenemos alternativas, medidas y propuestas. Por eso en el informe, que se puede leer en la página web de ELA, hay un decálogo con las propuestas que tiene ELA en torno al empleo.

LABURREAN / BREVES

• Firmado el preacuerdo para la renovación del convenio de Gipuzkoa de Intervención Social

ELA, sindicato mayoritario del sector de Intervención Social de Gipuzkoa con un 42% de representación, firmó el 3 de noviembre –junto a CCOO y LAB– el preacuerdo para la renovación del Convenio Sectorial de Intervención Social de Gipuzkoa. ELA valora muy positivamente este acuerdo que afecta a más de 2.300 trabajadoras y trabajadores. El acuerdo alcanzado tras dos años de movilizaciones incluye una subida salarial garantizada del 5% –con un posible incremento adicional del 0,5% para el año 2017 y 2018 en función de los IPC–; clausulas antirreforma que garantizan su aplicación integra; las 35 horas semanales; incremento de 1 día más de vacaciones; poder hacer uso de las vacaciones por días laborales en los centros y servicios no residenciales; mejoras en la baja por maternidad y paternidad; garantizar que los salarios reales de hasta un 15% por encima de las tablas no sean absorbibles; mejoras en conciliación y en igualdad...

• Hitzarmen propio baterako oinarriak ezartzen dituen akordioa lortu da Euskaltzaindian

ELAk Euskaltzaindian duen arduradun Ekaitz Oiangurenek oso positibotzat jotzen du urriaren 27an zuzendaritzak eta langileen ordezkariek lortu zuten akordioa. "Hitzarmen propio baterako oinarriak ezartzen dituen aurre-akordio honek gure helburuak bete ditu: langileen lan-postuak mantentzea, eskubide laboralak defendatzea eta duintasuna langile guztiontzat. Balorazioa positiboa da ezinbestean, adostutako edukiak hasieratik ezarri genituenak direlako. Oinarri gisa 2007-2009 akordioa hartzen da, eta Euskaltzaindian ez da lanposturik amortizatuko. Gainera lan erreformak ahalbidetzen dituen neurriei aurre egiten zaie, eta guretzat ezinbestekoak ziren beste zenbait gai –soldata eskala bikoitzen desagertzea edo soldaten igoera– aitortzen dira".

• Aldi baterako kontratua duten langileen %80 finko egingo dituzte Beasaingo Indar enpresan

Indar enpresako langileek eta zuzendaritzak lan hitzarmenaren inguruko akordioa lortu zuten urriaren 27an; hitzarmenak hiru urtetako indarraldia izango du (2016-2018). Industria eta Eraikuntza Federazioak Oria-Goierrin duen arduradun Xabi Olaizolak oso irakurketa positiboa egiten du. "Urtero %2tik gorako soldata igoera aplikatzea onartu du enpresak; hala, aurten %2,4ko igoera izango dute, 2017an %2,3koa eta 2018an %2koa. Horrez gain, 3, 4 eta 5 erreleboetara dauden langileen plusak igotzea ere adostu da. Bajei dagokionean, 35 egunetik gorakoetan, soldataren %100 ordainduko zaie langileei; 21. egunetik aurrera eta beste bajetan % 60 lehenengo hiru egunetan. Enplegu politikan ere aurre-pausoak eman dira. Kontratazio taula bat ezarri da, non esaten den salmenten arabera gutxienez zenbat langile kontratatu beharko dituen enpresak".

Olaizolak enpleguaren egonkortasunaren alde lortutako akordioa azpimarratu nahi du. "Aldi baterako kontratua duten langileen %80 finko egingo dira. Hau oso garrantzitsua da guretzat. Izan ere, honi lehendik ere bazeuden beste puntu garrantzitsu batzuk batzen badizkiozu –35 orduko lanaldia edo lan erreformaren aurkako artikuluak bezalako baldintzak mantendu egiten direla– argi geratzen da enpleguaren kalitatearen eta egonkortasunaren bidean urrats sendoak eman direla".

• ELAk hitzarmena adostu du Gipuzkoako errepideak mantentzeko ITS enpresarekin

Urriaren 27an ELAk akordioa lortu zuen AP1 eta AP8 autobideetako elektrizitate-mantenuaz arduratzen den ITS Aldi Baterako Enpresa Batasunarekin. Industria eta Eraikuntza Federazioko arduradun Luis Fernandezek azpimarratzen duenez, akordio honi esker lan-baldintzak enpresa-hitzarmen batean jasoko dira. "Helburua lortu dugu: lan-erreforma enpresatik kanpo uztea. Akordio honi esker Eraikuntzaren Probintzia Hitzarmenaren testua eta soldata-taulak enpresa-hitzarmenean txertatuko dira. Orain arte erreferentzia-hitzarmena Metalarena izan da, baina aldaketa hau dela-eta soldatak 2.000 eta 3.000 euro bitartean igoko dira urtean. Gainera, kategoriak berraztertuko dira, benetan egiten den lanaren arabera".

Fernandezen ustez, akordioak agerian uzten du ELAk negoziatzeko eta adosteko borondatea duela. "Edukiak badaude beti egongo gara akordioetarako prest. Horregatik Gipuzkoako Foru Aldundiari honakoa eskatzen diogu: mahaian eseri eta greban dauden errepideen mantentze-zerbitzuko langileekin bidezko konponbide bat negoziatu dezal. ITS Aldi Baterako Enpresa Batasunean posible izan dena posible posible da ere egun greban dauden beste hiru Aldi Baterako Enpresa Batasunetan. Borondate kontu hutsa da".

• Dagoeneko 51 langile hil dira Hego Euskal Herrian euren lanpostuetan

Urriaren 28an langile bat hil zen Gasteizko Michelin enpresan izandako ezbehar batean. Hildako laguna Ferrovial enpresako behargina zen, Michelinentzat lan egiten duen azpikontratetako bat. Azaroaren 2an, berriz, langile bat hil zen Bilbon; hildakoa Albia Eraikuntzan mantentze lanetan ari zen erori zenean. Bi istripu hauek agerian uzten dute prekaritatea dela istripuen jatorria. Beste behin ere agerian geratu da langileen heriotzen atzean zer dagoen: azpikontratazioa, ezartzen diren lan-erritmo gogorrak, prebentzioko inbertsio urriegia eta informazio zein prestakuntza gabezia. Dagoeneko 51 dira aurten Hego Euskal Herrian lanen hildako lagunak.

• EAEko Goi-Auzitegiak bere irizpideari eutsi dio: urteko 20 eguneko kalteordaina aldi baterako langileentzat

EAEko Goi-Auzitegiko Lan-Arloko Aretoak eutsi egin dio Europako Justizia Auzitegiaren epaiei buruzko irizpideari, aldi baterako enplegua dutenek jaso beharreko kalte-ordainei dagokienez. Urriaren 26an emandako epai berri batek ere 20 eguneko kalteordaina ezarri du lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua amaitu denean. Kasua atezaintza-, garbitasuneta mantenu-zerbitzuak eskaintzen dituen enpresa pribatu batean gertatu da. Aurrekoa bezala, kasu hau ere ELAko zerbitzu juridikoek defenditu dute. ELAk epai honi oso ondo deritzo, eta auzitegietan defenditu egingo du europar epaiak aplikatzen jarraitzea, hala kalte-ordainen inguruko auzietan, nola lege-iruzurreko kontratuei dagozkionetan.

• Administrazio publikoan dagoen behin-behinekotasuna salatzeko kontzentrazioa

ELAk kontzentrazioa egin zuen urriaren 28an Eusko Jaurlaritzak Lakuan daukan egoitzaren aurrean. Bilkuraren helburua EAEko administrazio publikoetan dagoen behin-behinekotasun tasa itzela salatzea izan zen. Gaur egun euskal sektore publikoan, guztira, 45.000 behin-behineko langile daude. Administrazio publikoan enplegatuen %35 behin-behinekoak dira; hori horrela, sektore publikoan gainditzen da sektore pribatuan dagoen behin-behinekotasunaren tasa.

• Lanuzteak Beasaingo eta Irungo CAFen

Beasaingo eta Irungo CAF enpresako langileek lanuztea egin zuten azaroaren 3an, 10:00etatik 12:00etara. Azaroaren 8 eta 10erako lanuzte berriak daude iragarrita. Deialdi hauen helburua zuzendaritzak externalizazio prozesua salatzea da. Prozesu honen azken urratsa urriaren 10ean eman zen; egun horretan zuzendaritzak iragarri zuen Beasaingo altzairu-fabrika itxiko duela 2017ko lehen egunean.

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

Franqueo concertado
nº 08/207

ELA EUSKAL SINDIKATUA astekaria

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

Dep. legal BI-199-00

www.ela.eus