

EDITORIAL**¡Podemos pararlo!**

En estos momentos difíciles, donde los diferentes gobiernos actúan como la patronal más neoliberal, buscando de facto la desaparición del derecho a la negociación colectiva y la destrucción de empleo público, es muy importante –podríamos decir que es decisivo– adaptarnos a la realidad que estamos viviendo. Es importante y necesario mejorar nuestra correlación de fuerzas para ser útiles a los intereses de los afiliados y afiliadas y, en consecuencia, para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Durante años hemos gestionado la negociación colectiva y, aunque con dificultades crecientes en la década pasada, eso nos permitía mantener los derechos conquistados anteriormente e incluso mejorar en algún aspecto puntual. Desde 2010 la situación ha cambiado. Ya no gestionamos mejoras, ahora nos toca hacer frente a los recortes y esto requiere un cambio de actitud.

¿Qué debemos hacer la sección sindical –es decir, el conjunto de afiliados y afiliadas en EITB– para ser útiles, para evitar la pérdida de las condiciones de trabajo?

Con la convicción absoluta de que el camino de los recortes no es el adecuado para salir de la crisis, ¿por qué nuestros dirigentes políticos hacen y cumplen leyes que son injustas? ¿Por qué hacen y cumplen leyes que son absolutamente nefastas, que traen el empobrecimiento de la sociedad a la que dicen representar? ¿Por qué hacen leyes y decretos que destruyen empleo? Desde la certeza de que las medidas tomadas obedecen a criterios ideológicos, debemos ser capaces de crear una ola de presión que obligue a nuestros dirigentes políticos, a nuestros empleadores, a cambiar de raíz sus decisiones, a que apuesten por la reversión de los recortes realizados, por la no destrucción de empleo público, que paren de una vez por todas con la pérdida de derechos colectivos, y con la cada vez más injusta distribución de la riqueza que se está instaurando entre nosotros.

La solución está en nuestras manos, en nuestra capacidad de organizarnos, en ganar en correlación de fuerzas, en mantener una posición de total firmeza, acompañada de una movilización adecuada, mantenida en el tiempo, que dé testimonio del conflicto permanente al que nos han conducido con esas medidas. Si somos capaces de lograrlo seguro que conseguiremos cambiar esta situación.



REDUCCIÓN PAULATINA DE LA CONTRATACIÓN EN EITB Y NUESTRAS CONDICIONES CERCENADAS ENTRE 2011-2013

En caída libre

Hagamos un poco de memoria...

Año 2010: El gobierno López, con la coartada del decreto Zapatero, realiza un recorte de la masa salarial del 5 %. En el mismo paquete nos deja sin la mitad de las aportaciones a Itzarri (salario diferido); ambos recortes se siguen manteniendo.

Año 2011: El mismo gobierno, siguiendo al dedillo los dictados del programa neoliberal de recortes, penaliza la enfermedad y nos quita los complementos en caso de situación por incapacidad laboral. No contentos con ello, destruye empleo, incumpliendo el acuerdo de mesa general 2010, no sustituyendo las necesidades temporales y amortizando las vacantes creadas. Por si esto fuera poco, incumple la OPE acordada en mesa general,

También aprovecha el viaje para denigrar públicamente al conjunto de trabajadoras y trabajadores públicos, marcando referencias a la patronal privada.

Año 2012: El gobierno López, tras protagonizar un lamentable espectáculo, suprime la paga de diciembre a los trabajadores y trabajadoras del Gobierno Vasco (los asesores y políticos sí la cobraron y no la devolvieron, demostrando su falta de ética y decencia). Deciden suprimir el 100% de las aportaciones a Itzarri y nos vuelven a congelar una vez más el sueldo.

Año 2013: El gobierno Urkullu, nos congela el sueldo (rebajado en 2010) por tercer año consecutivo.

- CONTRATACION = - EMPLEO

+ FLEXIBILIDAD = - EMPLEO

Desde todos los ámbitos políticos se lanzan mensajes de la necesidad de mantener el empleo. Son sólo palabras vacías de contenido. Los hechos contradicen las palabras. Cada año son expulsados del mercado de trabajo, de manera silenciosa, muchos trabajadores eventuales. EITB no es la excepción. Durante muchos años hemos disfrutado de una contra-





tación suficiente(?) para cubrir bajas, vacaciones... En los últimos años, se han producido, al menos dos hechos importantes: la calidad de la contratación (contratos que duraban 1 día) y la bajada del número de contratos: no renovación de los contratos de obra, no

tratación al mes. La gran bajada de contratación empieza a partir del año 2011 y 2012: una caída de un 18%; y si las contrataciones siguen la línea de 2013, la caída será aún mayor: de un 40%. Se mantienen los contratos relevo,

cubrir bajas, no cubrir las vacaciones en todos los casos, hacer programas con menos personal, etc. Todos estos hechos han significado que compañeros nuestros se hayan quedado sin trabajo o, en el mejor de los casos, con unos cuantos días de con-

pero la contratación en general se reduce a trabajos de un día o dos (salvo algunas excepciones) y aumentan los contratos a tiempo parcial. ¡Todo ello para mantener el empleo!

La reforma laboral introduce la necesidad de flexibilización dentro de las empresas. Dejar de hablar de categorías y hablar de grupos profesionales, que se puedan adaptar mejor a las necesidades de la empresa. El fondo de la cuestión es la misma: dejar de contratar el mayor número de trabajadores. También en ETB siguen por el mismo camino: que la categoría A haga trabajos de la categoría B, porque no tenemos dinero para contratación. O sólo no tenemos dinero para algunas contrataciones...

Mantener el empleo significa mantener la contratación y si esto último no se da, difícilmente se podrá mantener el empleo.

EL RETO DE ELA

Recuperar lo nuestro

1. Reparto del trabajo y creación de empleo, para que podamos trabajar todas y todos y recuperar la calidad del servicio en EITB. En este sentido, no sólo exigimos la sustitución de las necesidades temporales que se produzcan, sino que vamos más allá, planteando la necesidad de rebajar la jornada, como medida de reparto del empleo público y ejemplo para el ámbito privado.

Por ello, nuestra prioridad en EITB pasa por recuperar el empleo destruido.

2. Incremento de salario. Recuperación de los recortes salariales sufridos (20%). Igualmente, la recuperación del 100% en situación de incapacidad

laboral (logro de este sindicato hace ya 30 años).

Todas estas medidas son imprescindibles para lograr un reparto más justo de la riqueza y, a su vez, son básicas para crear empleo.

3. Compromiso de cumplimiento de lo acordado en los convenios y pactos.

4 Convocatorias de OPEs que den estabilidad a los trabajadores y trabajadoras.

Todas estas decisiones repercuten directamente en la merma de la contratación, aumentando las cargas de trabajo y degradando la calidad en el trabajo.



La crisis: ¿realidad o coartada para dejarnos sin derechos?

Permanentemente nos aseguran que no hay dinero y, por tanto, los recortes son inevitables. Y, sin embargo, ¿sabías qué...?:

- Desde el año 2007 el Producto Interior Bruto (PIB) en la CAPV se ha mantenido constante. Sin embargo, la recaudación fiscal ha caído un 17%.
- La presión fiscal en la CAPV es un 8% inferior a la media de la Unión Europea. Si hubiese una presión fiscal similar se recaudarían 4.400 millones de euros más anualmente.
- El 90% de la recaudación por IRPF la aportamos las rentas salariales, que suponen un 45% del PIB. El 55% restante (rentas empresariales y del capital) sólo aportan el 10% de la recaudación.
- El gasto público es un 5% inferior al de la media de la Unión Europea. Si hubiese un gasto equivalente a la media europea se deberían destinar a esto 3.200 millones de euros anuales más.
- El fraude fiscal estimado y reconocido por las haciendas forales es superior al 20% del PIB. Más del 70 % de este fraude lo cometen las grandes empre-

sas; el fraude cometido por las familias no llega ni al 3%. Sólo se inspecciona el 1% de las declaraciones. Además, la inmensa mayoría de las empresas que cotizan en el IBEX 35 tienen sedes en paraísos fiscales.

Permanentemente nos dicen que en esta situación todas y todos debemos arrimar el hombro. **¿Es verdad que todos lo arriman?:**

- En una situación de dificultad, lo normal sería que el dinero se repartiese mejor para que todo el mundo pudiese salir adelante. Sin embargo, el conjunto de los salarios no se llevan más allá del 45% del PIB, cuando hace unos pocos años representaba más del 52%.
- Esta variación es provocada por las decisiones políticas y cambios legales en materia laboral y fiscal, por los recortes salariales, por la permisividad del fraude a las grandes empresas, etc.
- Las rentas del capital tributan al 21-22%. La renta mínima del trabajo tributa al 23%.
- Las rentas superiores a 165.000 euros tributan al 45%. Hace unos años lo hacían al 56%.
- Los beneficios empresariales tributan al 25,5%. No hace mucho tiempo era al 30,5%.
- Las rentas empresariales declaran, de media, 10.500 euros anuales menos que las rentas salariales.

¡Sí hay alternativa!

Los poderes económicos y políticos nos quieren hacer creer que no hay alternativa, y mienten. A pesar de las enormes dificultades, estamos siendo capaces de evitar los recortes en muchos ámbitos a nuestro alrededor. He aquí algunos ejemplos:

- En Navarra se ha aprobado por ley el mantenimiento de la jornada laboral de 35 horas semanales y el abono del 100 % del salario en casos de IT en toda la Administración, incluido OSASUNBIDEA (servicio navarro de Sanidad). También se ha aprobado por ley el pago de una cantidad idéntica a la paga de diciembre de 2012 que se dejó de abonar. Esta ley se aprobó con los votos a favor de PSN, Bildu, Aralar-NaBai, Izquierda-Ezkerra y Geroa Bai (coalición de la que forma parte el PNV).

- La Diputación de Gipuzkoa y el Ayuntamiento de Donostia abonaron un complemento equivalente a la paga de diciembre. A día de hoy, hay más de 50 ayuntamientos de la CAPV que han abonado la paga de diciembre del 2012.

- Los trabajadores y trabajadoras de los ayuntamientos de la CAPV (con alguna salvedad) siguen manteniendo la jornada de 35 horas semanales.

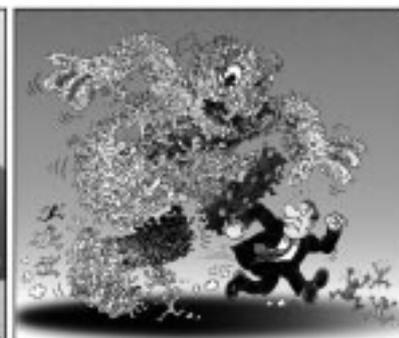
- El complemento en situación de IT es al 100 % en multitud de administraciones, incluso gobernadas por el PP, como el Ayuntamiento de Gasteiz.

- En Metro-Bilbao se ha blindado de la Reforma Laboral, manteniendo la jornada laboral de 35 horas, abono del 100% de IT, incremento de plantilla, subida salarial, ...

- En Euskotren está acordado lo mismo que en Metro

- En Bizkaibus, la Diputación Foral de Bizkaia ha acordado mantenimiento de las condiciones de los convenios, los cuales tienen las 35 horas, subidas salariales del IPC, ITs al 100%, ...

Si los trabajadores y trabajadoras de estas Administraciones lo han logrado, ¿por qué no es posible en EITB? No es una utopía lo que proponemos, es cuestión de voluntad política... Tenemos de quererlo, crearlo, movernos y luchar por ello.



Recortes en la radio



Bajadas salariales, congelaciones, penalización económica en caso de enfermedad y aumento de jornada laboral como consecuencia de decretos de los gobiernos vasco y español no son más que la punta del iceberg de lo que está siendo el empeoramiento de las condiciones de trabajo en Eusko Irratia.

Desde enero del 2009 hasta hoy hemos perdido más del 20 % de puestos de trabajo, se han reducido

drásticamente las sustituciones y eliminado un gran número de colaboradores, a lo que hay que añadir la creciente exigencia de aportaciones a la web, en definitiva ha aumentado significativamente la carga de trabajo por menos salario. Sin embargo parece que la Directora General no se ha enterado de nada de esto y traslada a la sociedad la imagen de un colectivo de trabajadores que debe trabajar más ya que a las productoras no se les puede estrujar más.

¿Será esa la razón por la que en esta empresa no se puede firmar un convenio que proteja a sus trabajadores de la brutal merma de derechos que supone la reforma laboral?

¿Será esa la razón de que Maite Iturbe anuncie en su última entrevista que va a haber más recortes de personal en la radio?

¿Quizá esa es la explicación a la contratación de una productora para la corresponsalía de Madrid?

Desde el pasado mes de setiembre los periodistas que informan de los asuntos del reino de España han sido subcontratados. Una productora ejerce de empresa de trabajo temporal para Eusko Irratia, ¿será eso solidaridad con el sector?

La radio pública vasca debería ofrecer al ciudadano una información no sólo plural sino contrastada y para eso hacen falta medios. La radio pública vasca debería estar lejos de los estándares de control ideológico y explotación laboral que caracterizan al sector de la comunicación en el Estado español y por el contrario caminamos hacia ellos.

Los representantes de ELA en Eusko Irratia creemos que sólo con organización y unidad de acción de todos los trabajadores seres capaces de lograr una radio pública vasca de calidad no sólo en el producto que hacemos, también en las condiciones de trabajo de quienes lo hacemos.



EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatu.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: DNI/NIE	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Empresa
	Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	
Izena: Nombre		G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S.
1.abizena: 1º apellido		Helbidea: Domicilio
2.abizena: 2º apellido		Herria: Localidad
Jaiotze herria/idea: Lugar de nacimiento	Jaiotze data: Fecha nacimiento	Lanbidea: Profesión
Herria: Localidad	P.K.: C.P.	Kategoria: Categoría
Helbidea: Dirección		Lan-hitzarmena: Convenio
Herria/idea: Provincia		Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros
Telefonoa: Teléfono	Mugikorra: Móvil	Kontuko zenbakia: Nº de cuenta
E-posta: E-mail		Data / Fecha Sinadura / Firma

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaurrean, datuetara iritsi, berriek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.