

## editoriala

Industria eta Eraikuntza Federazioaren Arabako buletin berria duzue esku artean. ArbELA du izena, eta gure asmoa da lauhilekoan behin, gutxienez, zuen lantokietara iristea.

Jarri diogun izenak dioen bezala, ArbELAn ikusgai agertuko dira gure lurraldeko borrokak eta gatazkak, lan-arloko azken berri juridikoak, langileok egunez egun pairatu behar ditugun zapalkuntzen salaketak, eta noski lortzen ditugun garaipenen ospakizunak...

Besterik gabe, ArbELaren lehen alea irakurtzera gonbidatzen zaituztegu, espero dugu zuen gogokoa izatea, baina batez ere espero dugu baliagarria izatea zuentzat gure lurraldeko lan-arloaren berri jakiteko, eta akuilua izatea bestelako gizarte baten aldeko borrokan jarraitzeko, aberastasuna hobeto banatzearen, eta haien krisiaren ondorioak guk ordaindu beharrik ez izatearren.

**Helburua: Gehiago hurbiltzea lantokietara, langileentzat baliagarriagoak izateko.**

# ELA se adapta a los cambios legislativos

**La última Reforma Laboral y de Negociación Colectiva ha puesto en jaque al sindicalismo.** Cuando el Gobierno de Rajoy eliminó de un plumazo el paraguas de los Convenios Provinciales, puso la pelota en el tejado de los Sindicatos y de la clase trabajadora.

**Se acabó aquello de que a uno le paguen el salario porque este o aquel Sindicato firma un Convenio Provincial o de sector.** Los cambios legislativos se han realizado para bajar salarios.

Los Convenios Sectoriales o Provinciales ya no son de obligado cumplimiento para los empresarios. Estos pueden bajar salarios aunque estuvieran acordados. El Convenio de la Construcción de Araba firmado por CCOO y UGT es una prueba de ello.

**Además de esto la Ley distingue el procedimiento legal para inaplicar lo pactado dependiendo si viene recogido en un Pacto de empresa (acuerdo entre partes) o bien en un Convenio de empresa.** En el caso del Pacto lo facilita, y mucho, respecto al Convenio de Empresa.

En esta situación, ELA no puede mirar hacia otro lado como si nada hubiera cambiado. Hemos decidido adaptarnos a los nuevos tiempos, exigentes y duros.

**No se puede seguir contando a la gente que no se preocupe y que en cuanto se firmen los Provinciales todo el mundo esté tranquilo.** La Patronal



(SEA) sólo quiere que se firmen los Provinciales bajo sus premisas; más precariedad, y además lo aplico si quiero, como en la Construcción de Araba. **Haya o no Provinciales las condiciones de trabajo no están aseguradas, sólo se pueden asegurar en el ámbito de la empresa.**

**De aquí, de esa necesidad, nace la nueva federación: Industria eta Eraikuntza.** Con el objetivo de llegar más y mejor a los centros de trabajo para que nuevos protagonistas, los y las trabajadoras, tengan las herramientas suficientes para preservar y mejorar las condiciones de trabajo existentes en cada empresa.

**Desde ELA no asumimos que las empresas Pymes no puedan tener su propio Convenio que les proteja, otros Sindicatos opinan lo contrario.** Esto condenaría a los trabajadores de las Pymes a las migajas que les quieran dar. Las Pymes son casi el 95%, asumir la derrota en ellas es asumir la derrota final,

Miguel Angel Lujua (Presidente de CONFEBASK)

*Radio Euskadi día 21 febrero 2014: Después de criticar a ELA y mimos a UGT y CCOO, el periodista le pregunta: "¿Parece que está usted pidiendo el voto para UGT y CCOO?" y respondió: "No, estoy pidiendo el voto para las empresas".*

Blanco y en botella...leche!!! La patronal vasca (CONFEBASK) quiere a UGT y CCOO en las empresas. Se puede decir más alto pero no más claro.



Gasteizen eta Gasteizko enpreetan 14.000tik gora sinadura bildu ditugu dagoeneko, ILPren alde.

# ILP-LHE

más de 14.000 en Gasteiz...

## ahora la culpa no podrá ser de Rajoy

En los últimos años las condiciones laborales se están deteriorando a pasos agigantados, debido a las sucesivas Reformas Laborales, que comenzó Zapatero y ha continuado Rajoy, pero realmente, **¿sólo son ellos los responsables de dar a los empresarios más herramientas de chantaje y precarización de las condiciones de trabajo?**

### “Madrildik dator-eta”

Aquí tanto Patxi Lopéz como Urkullu, **se han escondido detrás del “no se puede hacer nada, es que viene de Madrid”**, dando la espalda a la ciudadanía y mirando hacia otro lado como si el Gobierno Vasco no pudiese hacer nada.

Desde Enero, hemos puesto en marcha una Iniciativa Legislativa Popular (ILP), que aunque no afecte a todos los y las trabajadoras sí **podrá mejorar y preservar las condiciones de muchos de ellos y ellas.**

### “Ezin izango dira ezkutatu”

En ELA estamos muy **satisfechos con el apoyo recibido a esta ILP, os queremos dar las gracias.** Ahora, una vez conseguidas las firmas y llevadas al Parlamento Vasco, llegará el momento del debate y cada grupo parlamentario decida si le da su apoyo o no, se no podrán esconder detrás del “es que viene de Madrid”.

### “On egingo dio jende askori”

A algunos de nosotros y nosotras, no nos afecta directamente esta propuesta que va a llegar al Parlamento Vasco, pero seguro que sí a mucha gente de nuestro entorno, que trabajan en la construcción, ambulancias, limpieza, mantenimiento,... y un sinfín de trabajadores y trabajadoras de subcontratas de la administración. Estamos seguros que de salir adelante, también sería beneficioso para toda la sociedad, y con ello para todos y todas las trabajadoras.

## Gipuzkoan gertaturikoa onuragarria izan da.

A partir del trabajo realizado por ELA en la obra pública gipuzkoana, se ha aprobado una norma foral por la cual a partir de este momento en los pliegos de condiciones para acceder a la realización de obras públicas aparecerá la obligación de las Empresas y subcontratas de cumplir con el Convenio de la Construcción de Gipuzkoa así como con las cláusulas referidas a la salud y la seguridad laboral, la prevención de riesgos y las condiciones salariales pactadas.

Junto a ello, se abre la posibilidad de que aquellas empresas que no cumplan con las cláusulas anteriormente mencionadas puedan ser sancionadas hasta con un 10% de lo presupuestado para la realización de la obra.

Este logro demuestra que con trabajo y organización sindical es posible frenar la Reforma Laboral, cuyo único objetivo es precarizar cada día más las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Por último, este hecho también muestra que realmente si las fuerzas políticas lo desean pueden tomar decisiones que eviten casos de explotación como los que actualmente se están produciendo en el sector de la Construcción.

# Mila esker!

# LAMINACIONES ARREGUI



Laminaciones Arregui es el vivo ejemplo de la prepotencia empresarial. La cúpula de la CEOE, CONFEBASK y SEA seguro que están muy orgullosos de sus lacayos.

Cualquier acuerdo que hubiesen alcanzado con los sindicatos les hubiera costado muchísimo menos dinero que todo el dinerito que les está saliendo el desaguisado que han montado. Pero claro, su orgullo les impide asumir que lo mejor sería sentarse y negociar.

A día de hoy la Dirección sigue practicando actitudes mafiosas para "convencer" a trabajadores despedidos para que a cambio de dinero quiten la demanda individual por persecución

sindical por ser de ELA.

A día de hoy la Dirección sigue sin traer carga de trabajo a las plantas de Araba de manera deliberada.

A día de hoy la Dirección sigue acosando a los miembros del Comité para que abandonen la lucha. Recientemente una nueva

sentencia avala que el despido del Presidente del Comité fue ilegal.

Seguimos diciendo a la Dirección que no nos rendimos. No van a poder con nosotros y nosotras. Cuando el conflicto comenzó decíamos que era necesario un acuerdo para zanjar el asunto. Ahora que han pasado casi dos años seguimos insistiendo en que sólo un acuerdo podrá cerrar este conflicto.

Del mismo modo si no es posible el acuerdo porque la Dirección ni tan si quiera se sienta a negociar, avanzamos nuestro compromiso en la no rendición.

## JO TA KE!!

# txikiak

## Traseguia - Alestis Aerospace

### despidos improcedentes

Tras días de concentrarse enfrente de la Empresa, tras horas de vigilancia en la puerta, viendo como día tras día a pesar de decirles que no había trabajo los camiones de la Empresa se movían.... Tanto el administrador concursal como el fiscal han propuesto que el concurso sea declarado como culpable.

A su vez, el juzgado de lo mercantil ha dictado que los despidos fueron improcedentes ya que la Dirección de la

Empresa desvió el trabajo provocando el cierre de la Empresa.

### solidaridad con la plantilla de Autobar

Los y las trabajadoras de Alestis decidieron donar al Banco de Alimentos el lote de navidad entregado por la empresa Autobar, como muestra de solidaridad con los y las compañeras despedidas por la empresa Autobar. La plantilla de Alestis consideran que dichos lotes han sido sufragados con el esfuerzo, sacrificio y denigración de la situación laboral de los y las despedidas.

El pasado 21 de Diciembre de 2013 se publicó Real Decreto por el que se amplía en cuatro años el período de tiempo en el que se podrá solicitar una reducción de jornada para el cuidado de hijos.

Antes se podía solicitar hasta que el hijo cumpliera los 8 años, y ahora con la nueva norma el plazo se extenderá hasta los 12 años. Esto nos facilitará la conciliación de la vida laboral y familiar.

De esta nueva medida se pueden beneficiar todas las trabajadoras y trabajadores con hijos menores de 12 años.

- Los y las que la soliciten ahora por primera vez.
- También los y las que están disfrutando de esta reducción la podrán ampliar hasta los 12 años.
- E incluso los y las que una vez que su hijo o hija cumplió los 8 años tuvieron que dejar de disfrutar la reducción, pueden volver a solicitarla mientras su hijo o hija sea menor de 12 años.

Ante cualquier duda no dudes en acudir a cualquiera de nuestros locales.

## Lana eta osasuna

El pasado 20 de Diciembre de 2013, el Consejo de Ministros aprobaba el "Anteproyecto de Ley de Mutuas de la Seguridad Social".

Por destacar un aspecto, que nos afecta muy directamente, van a otorgar a las Mutuas el control de nuestros procesos de IT desde el primer día. La Mutua podrá formular una propuesta de alta enviarla al médico, quien tiene cinco días para responder, y si no lo hace, la Mutua extinguirá la prestación y el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo.

Esta futura Ley es un paso más hacia la privatización de la sanidad y dentro de la persecución de los trabajadores en situación de IT.

# ¡BLINDATE!

## BLINDATU zure baldintzak!!

## negocia tu convenio de empresa

# Zatoz ELAra!!



# Afiliazio-orria

## Hoja de afiliación

1.abizena / 1º apellido:

2.abizena / 2º apellido:

Izena / Nombre:

NAN-EIZ / DNI-NIE:

Emakumezkoa / Mujer  Gizonezkoa / Hombre

Jaioteguna

Fecha de nacimiento:

Jaiotze herrialde

Lugar de nacimiento:

Helbidea / Domicilio:

P.K

C.P:

Herria / Localidad:

Herrialde / Provincia:

Telefona / Teléfono:

Mugikorra / Móvil:

E-posta / E-mail:

Banku edo Aurrezki Kutxa / Banco o Caja de Ahorros:

Kontuko zenbakia

Lantokia /Empresa:

Enpresaren G.S.ko zenbakia

Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea

Domicilio:

Herria /

Localidad:

Lanbidea / Profesión:

Kategoria / Categoría:

Lan-hitza / Convenio:

Data / Fecha:

Sinadura / Firma:

## Industria eta Erakuntza Federazioaren Idazkari Nagusiaren Ondokoa

# "sin organizarnos en las empresas, sean grandes o pequeñas, la Reforma Laboral entrará"



LUÍS FERNÁNDEZ

**ELA lleva 2 años peleando en la Negociación Colectiva contra la Reforma Laboral. ¿tanto han cambiado las reglas del juego?**

Las diferentes Reformas tienen como objetivo destruir la Negociación Colectiva y con ello, bajar salarios y condiciones laborales. Antes, mientras tuviera buenos contenidos, nos servían los pactos de empresa, los convenios provinciales o cualquier otro tipo de acuerdo. Acordar significaba tener unas condiciones mínimas de obligado cumplimiento. Ahora ya no nos vale.

**A grandes rasgos, ¿cuales han sido los principales cambios?**

Los Convenios provinciales dejan de ser de mínimos. Ante ellos prevalecen los estatales y los de empresa, tanto para mejorarlos como para empeorarlos. Mediante el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores te pueden bajar los salarios en 15 días, los tengas recogidos en Pactos de Empresa, en cualquier acuerdo colectivo o

simplemente recogido en tu nómina por acuerdos individuales. A esto hay que sumar el fin de la famosa ultraactividad o las posibilidades de inaplicación de todo tipo de convenios.

**Entonces, ¿ya no existe la negociación colectiva? ¿no hay alternativa?**

Claro que hay alternativa. La reforma permite la negociación en la empresa en toda su extensión. La alternativa es clara: Convenios de Empresa con cláusulas anti-reforma es el único antídoto para que la empresa no haga lo que quiera. ELA pone toda su organización para los trabajadores/as que estén dispuestos a organizarse y pelear por ello. Ya llevamos más de 300 Convenios "blindados", tanto en empresas grandes como pequeñas. Ese es el camino y sólo se puede recorrer con la implicación de las plantillas en la defensa de sus condiciones y el apoyo de ELA.

## umorea

# ¿Qué ha cambiado?



**Recortes y destrucción de empleo**



**Destrucción de empleo y recortes**

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 tituluarrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, hоек 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.



**ELAko LOKALAK**

**GASTEIZ:**

Manuel Iradier, 25 - Tel 945 158 076

**AGURAIN:**

Calle Fueros, 27 - Tel 945 312 026

**OION:**

Nafarroa Etorbidea, 31 - Tel 945 622 440

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