

editoriala

Bizi garen garaian klaseen borrokaz aritzen bagara arrazoi nahikoa da gu anakronikotzat hartzeko, esango digute beste garai batez ari garela. Ez da txiripaz enpresariet gure borroka desitxuratu nahi izatea, hainbeste lorpen sozio-laboral, oraindik ere gure onerako daudenak, ekarri dizkigun borroka.

Horrelako planteamenduak botere ekonomikoen ondo prestaturiko estrategia baten baitan daude, azken batean enpresariari klaseari protagonismoa ematea bilatzen dutenak. Dena da zilegi, gure lan-baldintzak prekarizatzeko baldin bada. Ahalegin guztiak susperraldi ekonomikoaren alde egiten dira, baina haren eraginik ez dugu sumatu, ezta sumatuko ere, ez baitute asmorik guri onurarik banatzeko. Bitxia bada ere, ekoizpen-jarduera berreskuratzen hasita dauden enpresetan lan-kargak handitzen diren neurri berean langileen lan-baldintzak okertzen dira. Bestalde, eta sorturiko giro horretaz baliatuz, lan-harremanen negoziazioa banaka egiten saiatzen ari dira, negoziatio kolektiboa suntsitu nahian. Zalantzarik gabe, ugazabek sekula ez bezalako erasoaldi bat bultzatu dute.

Horren ondorioz klaseen arteko aldea gero eta nabarmenagoa da. Klase ertaina bakanduz doa, eta aurrerantzean bi gizarte-klase nagusituko dira: bat, aginteduna eta diruduna; eta bestea, aurrekoaren menpekora eta pobretua.

Gaur, inoiz baino gehiago, benetako klase-borroka batean murgildurik gaude, eta egoera horri buelta ematea gure klase-harrotasunaren eta ahaleginen menpe dago. "Kolektiboa", "antolakuntza", "partaidetza" bezalako ideiak inoiz baino beharrezkoak dira, eta gure eguneroko bizimoduan txertatu behar ditugu. Geureari eta gutarrei eutsi ahal diegu, eutsi behar diegu, gure langile-jendearen harrotasuna ondo agertuz.

La Negociación Colectiva en nuestras manos

Se acabaron aquellos tiempos donde sin grandísimas dificultades se lograba incrementar los salarios, reducir algo de jornada y alguna que otra mejora. Aquello se acabó. Vino la "crisis" y de su mano las Reformas Laborales.

Tal y como ya dijimos en su momento, las Reformas Laborales (Zapatero y Rajoy), buscaban un objetivo: Dificultar la negociación colectiva.

Las estadísticas dicen que los y las trabajadores de Araba somos cada vez más pobres. Tras 7 años nuestras condiciones de trabajo son peores. Si su objetivo era (que lo era) contener o bajar nuestros salarios, parece que lo están consiguiendo.

La última Reforma Laboral puso (y ahí sigue) la pelota en nuestro tejado. También en el tejado de los y las trabajadores de Gasteiz y Araba.

No es tiempo para lamentaciones y excusas. No nos queda otra. No hay opción posible. Es el tiempo que nos ha tocado vivir. Y por supuesto que es posible cambiarlo. No hay fórmulas mágicas. Lo que si exige es compromiso y organización sindical, es el camino.

La organización sindical es necesaria en cada empresa, en cada centro de trabajo. El SEA (sindicato empresarial alaves) tiene "secuestrada" la negociación sectorial (Convenio Metal de Araba), otra razón más para que desde ELA instemos a negociar convenios en cada empresa.



Sólo así podremos "garantizar" aquello que nos permita sobrevivir con dignidad.

La Reforma Laboral se hizo, entre otras cosas, para que el salario fuera "esa cosa" que el empresario pueda variar en función de sus necesidades. Y claro dependiendo de la "ética" del empresario, los ejemplos son más o menos terribles. Para eso se hizo la Reforma Laboral. Y precisamente es eso lo que tenemos que evitar.

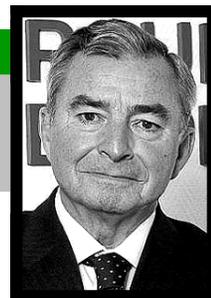
Ezin dugu denbora alferrik galdu, ezin gara ibili erostaka eta alieneka. Irtenbide bakarra izango dugu. Ez dago beste aukerarik. Horrelakoa da oraingo garaia. Baina gure esku dago egoera aldatzea.

Son ya muchas las plantillas de empresas, grandes y pequeñas, que han decidido organizarse para blindar sus condiciones de trabajo a través de un Convenio de empresa. ¿Y vosotros a qué esperáis? Si estáis dispuestos sabed que contáis con todo el apoyo del sindicato. No esperéis más. Llamad o pasaos por el local.

J. Vega de Seoane (Círculo de Empresarios) Abril 2015

"Los parados, esos pobrecillos, estarían encantados de tener un marco laboral más flexible"

Los que estáis encantados sois la patronal con los regalos que os han dado los gobiernos estos últimos años...



Nola finantzatu beharko lirateke sindikatuak?

Muchos de nosotros y nosotras, casi con toda seguridad, pensareis que los sindicatos deberían financiarse con las cuotas de sus afiliados y afiliadas.

En torno al 40% de la financiación de los grandes sindicatos estatales CCOO y UGT, provienen de los gobierno (Subvenciones, cursos de formación,...), es decir, si el Gobierno decide cortar el grifo "de su 40%", estos sindicatos no llegan a fin de mes.

Es imposible que tengan libertad para tomar decisiones si dependen de los gobiernos para subsistir. Un modelo en el que están atados de pies y manos.



La autonomía financiera vital para ELA

En ELA nos financiamos de las cuotas que cada mes pagamos los más de 100.000 afiliados y afiliadas. Esas cuotas suponen el 91,08% de nuestros ingresos anuales. Además, hay un 2,51% de ingresos, también propios, que provienen de recursos generados por nuestros servicios jurídicos. **Es decir ELA en el año 2014 se autofinanció en un 93,6%. Estamos muy contentos y orgullosos de ello pero aun así cada día trabajamos para llegar al 100% de autofinanciación.**

El resto, 6.4%, ELA lo recibe de los fondos públicos. Ese dinero proviene, casi en su totalidad, de las subvenciones que reciben todos los sindicatos en función de su porcentaje de representación, que varía según el número de delegados/as que tiene cada sindicato.

ELA 2014. urtean %93,6 auto-finantzatu zen. Pozarren gaude horregatik, eta harro ere bai.

Estos son nuestros ingresos. No hay más. No cobramos ni un céntimo por actividades extra-sindicales. Somos un sindicato.

Por otro lado, ELA destina, el 25% de la cuota de cada persona afiliada a la Caja de resistencia, que es el fondo de solidaridad con los y las que van a la huelga y van a dejar de percibir el salario. **La "caja de resistencia" es vital para nuestro modelo sindical, pues permite aguantar las huelgas y ganar los conflictos. Es complicado ganar una huelga si la gente no tiene nada para aguantar. Afiliarse a ELA es ser solidario con la clase trabajadora.**

El resto del dinero del presupuesto lo destinamos por un lado, a la organización del trabajo sindical en empresas y sectores a través de nuestras federaciones, comarcas y servicios (jurídicos, género, inmigración, medio ambiente,...), y

por otro, a cuestiones que busquen un modelo de sociedad más justo y sostenible.

Esta es una de las claves fundamentales por las que tanto los gobiernos y como las cúpulas patronales nos critican tanto. Saben que nuestra autonomía financiera nos hace no plegarnos a sus intereses. **Únicamente nos debemos a la clase trabajadora.**

En definitiva, es posible hacer otro tipo de sindicalismo. Un sindicalismo honrado y basado en la autonomía política y financiera. **Súmate a nuestro proyecto. Nos necesitamos!!!**

ELAn afiliatzea langileriarekin bat egitea da.



Súmate a nuestro proyecto. Nos necesitamos!!!

elkarrizketa

NUEVA LEY DE MUTUAS

- + competencias para las mutuas
- protección de la salud de las personas



Leire Heredia

Salud Laboral ELA



El uno de enero del presente año entró en vigor, con los votos favorables del PP, PNV y CIU, la nueva Ley de Mutuas, que da mayor número de competencias a las mutuas, dando así un paso más en la privatización del sistema público de salud. ELA llevaba años avisando de que se estaba gestando esta nueva Ley y que iba a afectar muy negativamente en la salud de la clase trabajadora, sobre todo en lo concerniente a las contingencias comunes. Los efectos no se han hecho esperar.

-Arautegi berri horrek nola eragingo du langileengan?

Mutualitateen Lege berriak botere handiagoa aitortu dio patronalari, langileen gertakizun arruntagatiko bajak zorrotzago kontrolatzeko eta jarraitzeko; lan-absentismoa gutxitzeko helburuari begira, arautegian argi eta garbi aitortu den bezala. Ez da osasunaz hitz egiten, enpresa-eraginkortasuna da koxka.

-Mutualitate Legean jaso diren aldaketa nagusiak zein dira?

Lege berrian proposaturiko aldaketekin batera 625/2014 E.D. dugu. lazko irailean sartu zen indarrean, eta horren bidez beste aldaketa batzuk egin dira Aldi Baterako Ezintasunaren lehen 365 egunak kudeatzean eta kontrolatzean. Lege-testu biak kontuan hartuz, gertakizun arruntak mutualitate batekin itundu dituzten enpresetako langileek gogorrago jasango dituzte aldaketen eraginak. Hona hemen aldaketa nagusiak laburbildurik:

- Mutualitateek laneko bajaren lehen egunetik jardun ahal izango dute, eta egokitze jotzen duten guztietan azterketa medikoetara deitu. Orain arte, hamaseigarren egunetik aurrera bakarrik zuten hori egitea. Langilea azterketara ez badoa, prestazioa kautelaz eteteko aukera dago. Lau eguneko epean, azterketara joan ez izana "behar bezala" zuritu ezean, Aldi Baterako Ezintasunaren egoera amaitutzat joko da.
- Mutualitateek, gainera, alta ematea proposatu ahal izango diote osasun zerbitzu publikoen Ikuskaritza

Medikoari. Ikuskaritza Medikoak, bere aldetik, jakinarazi behar dio mutualitateari eta INSSi, gehienez bost egun balioduneko epean, alta eman dion edo alta-proposamenari uko egin dion. Osasun Zerbitzu Publikoak mutualitatearen proposamena ezesten badu, edo epe barruan erantzuten ez badu; mutualitateak INSSi eskatu ahal izango dio alta, eta INSSek lau eguneko epean erantzun beharko du.

- Mutualitateek gaixoaren historial klinikoak kontsultatu ahal izango dute. Mutualitateek eta osasun-zerbitzu publikoek egindako proben gaineko irizpenak eta emaitzak historial bakar batean txertatuko dira.
- Osasun-sistema publikoko pertsonal medikoak patologien araberako iraupen-taula estandarrak izango ditu, non langilearen gaixotasuna, adina eta lan-jarduera kontuan hartuko diren.
- Mutualitateei aurrerantzean honela esango zaie: "Gizarte Segurantzaren mutualitate laguntzaileak".
- Zuzendari kudeatzaileen soldaten erregulazioa aldatu da, eta lehen baino askoz gehiago kobratu ahal izango dute; mutualitateetako zuzendaritzakoa ez den pertsonalaren soldatak, aldiz, Estatuaren Aurrekontu Orokorre lotuta geratuko dira.

Argi dago neurri horien guztien xedea bajan dauden langileak hertsatu eta estutzea da lanpostura lehenbailehen itzularazteko, osasuna ezertarako kontuan hartu barik.

¿Se puede dar la vuelta a esta situación?

Efectivamente son medidas muy duras pero existe alternativa. Llevamos realizando en los últimos años una campaña para que las empresas que tengan concertadas las contingencias comunes con una mutua, en el momento en el que finalice el contrato, reviertan esta gestión al sistema público de salud porque de esta manera se evitan todos los cambios recogidos anteriormente.

Esto solamente se puede conseguir mediante la negociación colectiva, incluyendo una cláusula relativa a las gestión de las contingencias comunes en convenio, de manera que pase del sistema mutual al sistema público de salud. Hay que organizarse también en este tema porque nuestra salud está en juego y es mucho lo que nos jugamos.

Un duro golpe para la salud de la clase trabajadora.

Afiliazio-orria

Hoja de afiliación

1.abizena / 1º apellido:

2.abizena / 2º apellido:

Izena / Nombre:

NAN-EIZ / DNI-NIE:

Emakumezkoa / Mujer Gizonezkoa / Hombre

Jaioteguna

Jaiotze herrialde

Fecha de nacimiento:

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-hitzarmena / Convenio:

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 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.

PALACIO EUROPA:

“Por una sociedad más justa, 100 años de Congresos de la Abogacía”. Este fue el lema del XI Congreso de la Abogacía que se celebró en el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz a principios de Mayo. El congreso fue inaugurado por el Rey del Estado Español, y el Palacio inaugurado por el Alcalde Javier Maroto a “bombo y platillo”.

Lo que nadie de ellos dice es que, tras ese lema tan social, tras esa obra tan “ecológica”, tras ese palacio de Congresos que según nuestras instituciones va a suponer grandes ingresos para la ciudad, lo que realmente se encuentra una vez más es la explotación laboral en la construcción de Obras Públicas.

Por mucho que a Javier Maroto le moleste y nos acuse de querer manchar “un acto importante para Vitoria-Gasteiz”, la realidad es que las obras del Palacio Europa se han realizado esclavizando a los trabajadores que las han realizado: no se ha descansado en festivos, se han realizado jornadas maratonianas diarias, se han realizado horas extras en un sector donde el paro es alarmante y todo ello incumpliendo

Celebrando la esclavitud



sistemáticamente las normativas elementales junto con la no aplicación del Convenio Sectorial.

Nosotros, desde ELA, seguiremos denunciando hechos como este mientras se produzcan, independientemente de quien se encuentre en las instituciones y moleste a quien moleste.

Por último no queremos dejar de mencionar el papel que juega en toda esta permisividad la Inspección de Trabajo, que no es otro a día de hoy que no sea callar y no actuar.

umorea

Igual también podría preparar los canapés...



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.eus / @ELAsindikatu