



**RECUPERAR LA RIQUEZA QUE ESTÁ GENERANDO NUESTRA GENTE ES EL PRINCIPAL RETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2018**

## Convenios: es hora de recuperar lo nuestro

Cada vez más trabajadores y trabajadoras sufren condiciones incompatibles con una vida digna. Peores contratos, salarios y condiciones, mientras nos venden, después de la estafa de la crisis, el timo de que ya está superada. Basta con recordar un dato. A finales de 2017 hay trabajando en Navarra (afiliadas a la Seguridad Social) 6.000 personas menos que al cierre de 2007. Sin embargo, la riqueza que esos trabajadores/as crean se ha incrementado en 1.406 millones de euros. Es decir, el PIB navarro ha crecido un 7,8% en el periodo 2007-2016, pese a que trabaja menos gente. En fin, que cada empleado/a produce mucho más, pero esos 1.406 millones de euros no van a sus bolsillos...

Por tanto, conviene no olvidar que **los Gobiernos continúan renunciando a distribuir la riqueza**, a señalar las razones y responsabilidades de la crisis y que las reformas que se han hecho eran al dictado de una patronal para que las empresas dispongan de toda clase de ventajas para instaurar la precariedad laboral.

ELA viene situando como una prioridad combatir esa precariedad de la única manera que hoy puede hacerse: organizándose desde cada centro de trabajo y creando poder sindical; haciendo al sindicato útil.

**Por ello, este 2018 nos sitúa ante numerosos retos en la negociación colectiva.** Vamos a luchar por convenios que nos blinden ante la reforma laboral, con incrementos salariales importantes y reducciones de jornada. Lo decimos alto y sin ningún tipo de complejo, porque la economía crece y ese incremento que no conseguimos hacer nuestro, acabará mejorando las cuentas de resultados y aumentando únicamente los beneficios de las empresas.

La negociación colectiva, los convenios que logramos en sectores y empresas son para disputar esos beneficios, para distribuirlos de un manera más justa, mejorando nuestras condiciones laborales y con ellas también las del conjunto de la sociedad.

Muchas veces para recuperar lo perdido durante los años de crisis, otras para conseguir un primer convenio y que además sirva para poner freno a la reforma laboral y la precariedad.

Al igual que cuando recordamos la permanente lucha contra los recortes y la defensa de los servicios públicos ante las políticas de privatización puestas en marcha por las diferentes administraciones. La pérdida de empleo público y la creciente temporalidad son problemas ante los que el Gobierno de Navarra no puede mirar hacia otro lado.

**Otra línea de trabajo para este año va a ser algo tan básico como que podamos negociar nuestros convenios en Navarra.** Eso que llamamos la creciente estatalización de la negociación colectiva (que se impongan por parte de la patronal, UGT y CCOO los convenios sectoriales firmados en Madrid), ya que los convenios estatales solo traen precariedad y miseria laboral.

**ELA pretende ser un referente en la lucha contra la pobreza y la precariedad**, haciendo frente desde cada centro de trabajo a las nuevas modalidades de precariedad: la subcontratación, el outsourcing o la externalización de servicios. Y también contra la desigualdad; tomando muy en cuenta la perspectiva de género, porque cuando se habla de precariedad y la desigualdad, hay que hablar de mujeres a las que la precariedad afecta en mayor grado.

El sindicalismo libre de hipotecas tiene la responsabilidad irrenunciable de organizar a los y las trabajadoras. Solo la capacidad que tengamos de organizarnos, de crear poder sindical, es lo que nos va a dar oportunidades.

ELA no va a renunciar a transformar una sociedad injusta y seguirá poniendo al servicio de la clase trabajadora instrumentos de poder. En 2017 se han dado ejemplos de luchas sindicales muy positivas. En este boletín que tienes en tus manos se citan algunos de los logros que durante los últimos meses se han conseguido en diferentes centros de trabajo.

**Nos queda la capacidad de organización y lucha colectiva, con el apoyo de un instrumento de solidaridad como el de la caja de resistencia.** Es tiempo de salir a la ofensiva, de disputar lo que nos quitaron o lo que incluso nunca tuvimos, teniendo muy presente que sindicato existe para vencer la "condena" a la precariedad, la desigualdad y la injusticia.



# Grandes acuerdos en empresas...

Allá donde se consigue mejorar los convenios, ELA es mayoritario o primer sindicato

## Grupodesa: ELA logra tras 28 días de huelga un convenio que neutraliza la reforma laboral del PP



La plantilla de Grupodesa (5 delegados de ELA) tras 28 días de huelga ha conseguido un convenio en el que se eliminan los elementos más regresivos de las últimas reformas laborales, se garantiza la obligatoriedad de la empresa de respetar lo firmado, se obtienen subidas salariales por encima del IPC y se deja fuera la flexibilidad que se establece en el convenio del metal.

Gracias a este acuerdo la plantilla de Grupodesa –compuesta por 70 trabajadores y trabajadoras– tendrá unas condiciones laborales muy superiores con respecto a las del convenio del metal firmado por UGT y CCOO en junio con las patronales del sector (ANEM y APMEN).

Se trata de un ejemplo de que cuando las plantillas deciden organizarse son capaces de alcanzar acuerdos en los que se consigue recuperar derechos y salarios.

## Azkoyen: Recuperamos poder adquisitivo y reducimos jornada

La plantilla de Azkoyen de Peralta, donde 8 de los 9 miembros del comité son de ELA, consiguió un acuerdo en septiembre desconvocando así las 6 jornadas de huelga anunciadas.

El convenio recoge subidas salariales que garantizan la mejoría en el poder adquisitivo, reducción de jornada de 12 horas a lo largo del convenio, se facilita la jubilación parcial a través del contrato de relevo y se mejoran las licencias

La actitud de una plantilla, que siempre ha mostrado unidad y firmeza en el respaldo a los planteamientos del Comité, han sido determinantes para conseguir mejorar las condiciones de trabajo en Azkoyen Peralta.

## Casa de Misericordia: ¡Luchar merece la pena!

La plantilla de Casa Misericordia, en la que ELA es el primer sindicato, ha alcanzado un acuerdo que mejora sustancialmente sus condiciones laborales. Tras cuatro largos meses desde el inicio del conflicto, –y después de jornadas de paro, concentraciones, manifestaciones...– se ha conseguido un acuerdo con ultractividad indefinida, textos anti reforma, subidas del IPC, reducción de jornada y el compromiso de mantener el mismo número de trabajadores/as fijos e ir pasando a contrato indefinido por orden de antigüedad.



## Perfil en Frío, Condesa Taldea: Lanaldia murriztu eta soldata igoko da

Sei eguneko grebaren buruan Perfil en Frío enpresako langileek akordioa lortu zuten zuzendaritzarekin. Honek lan erreformaren alderik kaltegarrienak indargabetu ditu. Akordioari esker enplegu finkoa sortuko da –6 eta 10 lanpostu bitartean–, ultraaktibitate mugagabea mantenduko da, hitzarmena aplikatzeko salbuespena galarazten da, lanaldia 20 ordu murriztu, soldata KPlz gaindi igo, malgutasuna erdira jaitsi, eta 2019an errelebo-kontratua ezarriko da. Eredugarria izan den borrokarik gabe halako helbururik ez litzateke lortuko. Zorionak!



## Fundación Navarra para la Tutela de las Personas Adultas: Subidas salariales de hasta el 27%

ELA, único sindicato con representación, ha logrado un acuerdo que equiparará las remuneraciones de la plantilla con la Administración en un 95%. El acuerdo firmado va suponer mejoras sustanciales en las retribuciones salariales, se mantiene la jornada de 1.592 horas así como mejoras en las cláusulas sociales, permisos y en licencias por incapacidad laboral.

UGT, CCOO Y PATRONAL imponen convenios desde Madrid para que trabajemos más y cobremos menos

**HEMEN, GEUK ERABAKI**



NUESTRAS DECISIONES, AQUÍ DEFENDAMOS EL DERECHO A NEGOCIAR EN NAVARRA



# ...y sectores

Los convenios sectoriales firmado por ELA tienen dos características: mejoran las condiciones laborales y eliminan los aspectos más regresivos de la reforma laboral

A pesar de que las reformas laborales del PP y PSOE han cambiado las reglas de juego de la negociación sectorial, UGT y CCOO han decidido actuar como si nada de esto hubiese pasado. La mayoría de los convenios que se han firmado después de las reformas laborales han sido firmados por UGT y por CCOO, y prácticamente en todos se han repetido tres circunstancias: se han firmado sin que haya habido ninguna movilización, el contenido ha empeorado las condiciones de trabajo de las plantillas y no se incluyen garantías de que lo firmado se vaya a cumplir.

Es por eso que ELA no ha firmado convenios sectoriales como el del comercio metal –4 años de congelación y recorte en el plus de antigüedad–, ni el de hostelería –3 años de congelación y la jubilación

parcial ha dejado de ser un derecho–, ni el de convenio de oficinas y despachos –no se garantiza el poder adquisitivo y se permite el abuso empresarial de las horas complementarias–...

Los convenios sectoriales que ha firmado ELA desde la reforma laboral (peluquerías, madera, talleres de reparación...) han mejorado las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en esos sectores, y han neutralizado los elementos más regresivos de las últimas reformas laborales.

## ELAk sinatutako gozotegietako hitzarmenarekin lan erreforma indargabetu eta UGTk zein CCOOk adostu zituzten murrizketak zuzentzen dira

Sektoreko lan-hitzarmen honekin hainbat lorpen erdietsi da: ultraaktibitate mugagabea –aurreko hitzarmenean 3 urtera mugatuta zegoen–, enpresa batek hitzarmena ez aplikatzea erabakiz gero zegoen derrigorrezko arbitrajea bertan behera geratu da, laguntzaile kategoria kendu –kategoria erabat prekario hau aurreko hitzarmenean sortu zen–, lanaldia 14 ordu murriztu eta urteko %1,5eko soldata igoera aplikatuko da, errebisio klausularekin –KPI hitzarmenaren iraunaldia bukatzean %4,5etik gorakoa bada–.

Lan-hitzarmen hau sinatu izanak agerian uzten du ELAri buruz esaten den gezurra, alegia, ez dugula sektoreko negoziatorik egiten. Azken erreformen ondoren hitzarmen sektorialak ez dira derrigor bete beharrekoez enpresentzat; horregatik ezinbestekoa da sektoreko akordioetan sinatu dena beteko dela bermatzeko klausulak sartzea: ultraaktibitatea, borondatezko arbitrajea...

**ELA firma el convenio de pastelerías en el que se neutraliza la reforma laboral y se revierten los recortes firmados por UGT y CCOO en el anterior convenio**

**Gracias a la denuncia sindical de ELA han desaparecido los convenios de formación que costeaban más de 120 sueldos en CEN, UGT y CCOO**

# Sindicalismo sin chanchullos

**SE ELIMINAN LOS CONVENIOS ENTRE EL GOBIERNO DE NAVARRA, UGT, CCOO Y CEN POR LOS QUE SE REPARTÍAN 12 MILLONES DE EUROS AL AÑO**



12 millones de euros que empleaban entre otras cosas en pagar gastos comunes, luz, agua, alquiler de sus locales e incluso las nóminas de más de 120 personas.

ELA demostró no solo que esto era cierto sino que además algunos de estos convenios podían estar incluso en fraude de Ley. Por ello ELA decidió llevar a juicio parte de estos convenios por considerarlos, además de indefendibles éticamente, también ilegales.

En concreto, llevamos a los tribunales a la UGT (también había convenios de CCOO) por un convenio de formación financiado con 1,6 millones de los Presupuestos de Navarra de 2015. Este y otro convenios fueron posibles gracias a una ley de Barcina por la cual se intentaba sortear la nueva regulación estatal sobre formación que había entrado en vigor pocas semanas antes (una reforma que obliga a que los cursos se otorguen mediante concurso público y no directamente como hasta entonces).

La denuncia de ELA fue admitida al apreciarse indicios de fraude de ley, pero en los trámites posteriores el juez sin embargo no aceptó las pruebas presentadas por ELA.

Pruebas fundamentales como las declaraciones de los inspectores del SNE o las pruebas documentales (es decir, las pruebas del fraude), pero sí admitió los testigos de parte que presentó UGT (dos miembros de su ejecutiva), lo que convertía en imposible un juicio

ecuánime en el que saliera a la luz la verdadera función de los convenios entre el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y UGT (y por extensión, CEN y CCOO): la financiación de sus estructuras, salarios incluidos.

Aunque el Juez no encuentra motivos suficientes para condenar a UGT, si considera probado que estos convenios directos (sin el concurso obligatorio por ley) se destinaban a formación, función estrictamente prohibida. Sin embargo, la sentencia no condena a UGT, al alegar que "van más allá de la mera formación" (orientación, etc).

Con tan pobre argumento, y gracias a no haberse aceptado las pruebas de ELA, UGT sale judicialmente indemne de este asunto, pero "muy dañada socialmente", tal y como ha reconocido públicamente su secretario general en Navarra.

"Esta sentencia es un punto final" –ha declarado acertadamente Jesús Santos–, en gran parte gracias a ELA, que con su lucha sindical y judicial ha forzado al Gobierno de Navarra a eliminar los convenios de formación con CEN, UGT y CCOO (11 millones en 2015; 5,4 millones en 2016; y prácticamente nada en 2017). Aparte están los convenios de inmigración, salud laboral, género, etcétera.

Es lógico que UGT lamente el punto final de estas políticas públicas de financiación encubierta para su organización (y para CEN y CCOO), pero es un motivo de satisfacción para la clase trabajadora navarra. La prueba es que ambos sindicatos han tenido que cerrar sus centros de formación (IFES y Forem), que servían de tapadera.

Los daños colaterales los han sufrido decenas de trabajadores/as que siguen exigiendo a CCOO y UGT indemnizaciones y salarios atrasados. La ecuación es sencilla y demuestra cómo financiaban con dinero público unos 120 salarios: la desaparición de estos convenios con el SNE ha provocado en dos años la reducción a la mitad de la plantilla de liberados de UGT y CCOO (aparte de despedir al personal de formación).

El Gobierno de Navarra ha decidido eliminar la práctica totalidad de los llamados convenios nominativos por los que CEN, UGT y CEN cobraban en torno a

## La CEN veta un acuerdo para se formen delegadas y delegados de prevención

El año pasado ELA y LAB propusimos al Gobierno de Navarra aprobar un Plan de Formación de Prevención de Riesgos Laborales para que las delegadas y delegados de salud laboral tuvieran una mejor formación y facilidades al formarse en el ISPLN (Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra) con garantías de asistencia, disponibilidad de crédito horario y control de la administración de su ejecución.

Este acuerdo interprofesional debía ser ratificado por las organizaciones patronales y sindicales presentes en el Consejo Navarro de Salud Laboral. Sin embargo, la patronal se opuso porque no quiere obligar a las empresas a aceptar este Plan de Formación.

Hay que recordar que dicha formación y su coste son obligación legal para las empresas, pero en Navarra no se cumplen plenamente ya que permite que muchas empresas opten por "cumplir el expediente" con cursos de menor calidad en vez de facilitar y garantizar la formación de las delegadas y delegados en el Instituto Público de Salud Laboral.

Capacitar a los y las delegadas de Prevención es fundamental, por eso denunciamos la negativa de la CEN a suscribir el acuerdo interprofesional mientras se registran más de una docena de muertes al año por accidente de trabajo y suben todas las tasas de siniestralidad en Navarra.

Por todo esto, hemos reclamado al Gobierno de Navarra que impulse activamente la firma de dicho acuerdo interprofesional, y revise para el 2018 su política de subvenciones, que en 2016 y 2017 ha permitido a la CEN acceder a más de medio millón de euros en concepto de ayudas públicas para Proyectos de Prevención de Riesgos Laborales.

## Estatalizazioa: CEN, UGT eta CCOOek ez dute Nafarroako sektore-hitzarmenak lehenestu nahi

Zapateroren Gobernuaren 2011ko lan-erreformak bide ematen die estatu-esparruko hitzarmenei negoziazio-gai jakin batzuk haien zatitza erreserbatzeko, eta sektoreko probintzia-hitzarmenetan ezarritakoa guztiz edo zati batez deuseztatzeko. Hori horrela, UGT eta CCOO ari dira estatu-hitzarmenak Madrildik ezartzen (eraikuntzan, ostalaritzan, metalgintzan, sukaldaritza kolektiboan...), zenbaitetan soldatak erdira jaitsiz.



2017ko ekainean ELAk eta LABek proposamen bat helarazi genien UGT,CCOO eta CENi Nafarroako hitzarmenei lehentasuna emateko, Madrildigo esku-sartzerik gabe

CEN, UGT eta CCOOek ezetza eman diote gure proposamenari. Tamalez, argi geratu da bat datozela azken lan-erreformekin, negoziazio kolektiboa ahultzea, zentralizatzea eta langileria pobretzea ekarri dituzten erreformekin.

CEN, UGT eta CCOOek langile nafarrei lan-baldintzak erabakitzeko eskubidea ukatu digute, bidea irekita dago, Madrilen baldintza kaxkarragoekin adosten diren hitzarmenak hemen ezartzeko.

**CEN, UGT y CCOO están negando a los y las trabajadoras navarras el derecho a decidir sus condiciones de trabajo, dejando la puerta abierta a que sean los convenios firmados en Madrid, con peores condiciones, los que se apliquen en Navarra**

**MITXEL LAKUNTZA, RESPONSABLE DE ELA EN NAVARRA**

## “En cinco años, el conjunto de la clase trabajadora navarra ha perdido casi 600 millones en salarios”



### -¿La llamada crisis económica es ya historia?

-No, y menos para los que siguen sufriendo todavía sus efectos. Es muy evidente que las políticas de recortes de los últimos años han traído un aumento de la desigualdad, y un empeoramiento de las condiciones laborales y los servicios públicos. Esto ha sido la crónica de un atraco, en 2010 de cada 100 euros que generaba la economía navarra, los y las trabajadoras nos llevábamos en nuestros salarios el 50%. Para 2015 ese porcentaje había bajado ya del 46,7%. Eso quiere decir que casi 600 millones de euros han pasado de los bolsillos de la clase trabajadora a las empresas. Es evidente que se han hecho reformas para que los salarios bajen.

### -También se notan los efectos en el empleo...

-Es cierto que el desempleo disminuye, pero no se dice a costa de qué. Eso que llamamos precariedad empieza a menudo con contratos de horas o días al mes. Después de las reformas laborales, un empresario cuenta con toda la flexibilidad imaginable a la hora de contratar. Un trabajador con un contrato eventual cobra 800 euros menos que uno fijo. Una discriminación que afecta más a las mujeres, que cobran un 30% menos que los hombres. La crisis, o la estafa mejor dicho, no era para un rato.

### -¿Cómo se hace frente a esto?

-Aplicando políticas alternativas. Eso empieza por cuestionar la injusticia. Hacen falta políticas que reviertan los recortes, que distribuyan mejor la riqueza y que generen empleo en condiciones. Ese desafío comienza cuestionando la fiscalidad actual de arriba abajo. No puede ser que sean las clases populares las únicas que pagan impuestos. Más de la mitad del presupuesto de Navarra se hace con impuestos indirectos (aquellos que todos pagamos por igual sin distinguir renta) y entre los impuestos que se pagan por renta, casi tres cuartas partes vienen de los asalariados.

### -¿Qué pasa con los beneficios de las empresas, o de los que más tienen?

-Un ejemplo, desde el 2007 el impuesto de sociedades ha caído un 63%. Es decir, con el mismo PIB que en aquel año, las empresas que tienen beneficios pagan hoy 377 millones menos. Un escándalo. Se puede continuar con el fraude o la falta de progresividad...

### -El Gobierno tiene una responsabilidad también como empleador, ¿cuál es la situación de los empleados públicos?

-En términos generales la negociación colectiva está bloqueada. Y lo que es peor, las condiciones laborales

y salariales cada vez vienen más marcadas por el Gobierno de Rajoy, sin que el Gobierno de Navarra oponga ninguna resistencia ni defienda de verdad el autogobierno. El último ejemplo lo hemos visto tras el acuerdo del Convenio Económico, con cifras de saldo positivo para Navarra respecto al Estado –se habla de más de 200 millones de euros–, pero que no van a destinarse a inversión social ni a prestaciones, porque lo impide la legislación básica estatal. Y eso no se combate. Apenas unos días después, el Gobierno de Navarra decidió no incrementar el salario a su plantilla –a pesar de tener 17 millones aprobados en el Presupuesto foral para ello–, alegando que el Estado no subía el sueldo a sus funcionarios. Eso es muy revelador, y muy frustrante.

### -La unidad sindical es un desafío para el sindicalismo. Más allá del trabajo conjunto que ELA y LAB vienen compartiendo en algunos campos ¿Cuál es la relación con UGT y CCOO?

-Tenemos grandes diferencias. El modelo sindical que defienden UGT y CCOO no es el nuestro. Básicamente tenemos tres problemas. En primer lugar quieren impedir que la clase trabajadora navarra pueda negociar en Navarra. Segundo, creen que el sitio de un sindicato está en las mesas del mal llamado diálogo social. Por último, siguen siendo en muchas empresas, más que un sindicato, una agencia de colocación. Lo

que se conoce como sindicalismo de *enchufe*. Una práctica que conlleva que la posición reivindicativa de estos sindicatos desaparezca de muchas empresas.

### -¿A que te refieres con lo de que impiden que negociemos en Navarra?

-A que utilizan la reforma laboral de Zapatero de 2010 que les permite decidir en Madrid que los convenios estatales que ellos firman se apliquen obligatoriamente en Navarra, dejando sin validez los de aquí. Es muy grave, sobre todo porque los convenios estatales son convenios con peores condiciones, algunos incluso con salarios un 40% más bajos.

### -Un mensaje para este 2018...

-Que hagamos lo que está en nuestra mano para conseguir más y mejores convenios. Hay que ser conscientes de que la economía está creciendo, de que la riqueza cada vez se reparte peor y que al igual que en muchas empresas durante el año pasado hemos conseguido logros importantes, nos corresponde multiplicar esos éxitos. ELA nunca ha dicho que sea fácil, sabemos que un convenio no cae del cielo pero lo que está en nuestra mano es organizarnos. Desde abajo, hacer que el sindicato sea real en cada centro de trabajo. Se trata de construir poder, las trabajadoras y trabajadoras que han conseguido mejorar sus condiciones lo han logrado así. ¡A por lo nuestro!

## “Gobernu baten politikak aldatzeko mobilizazioa ezinbestekoa da”

### -2015etik hona Nafarroan beste gobernu bat daukagu. Aldaketa somatu al da?

-Sindikatuak bere kezka adierazi izan du Nafarroako Gobernuak hainbat arlotan –ekonomia, gai sozialak, autogobernua– kermen politiko ahula agertzen duelako. Hain zuzen, arlo horiek erabakigarriak dira aldaketa soziala gauza dadin: aberastasunaren banaketa, murrizketak bertan behera geratzea, baita ahalmen fiskala Estatuaren aurrean defenditzea ere... Fiskalitatean eta aurrekontuetan gobernuak hartu dituen erabakiek erakusten dute zuzenketak txiki batzuk salbu ez dagoela politika alternatiboak garatzeko asmorik: Zerga-politikan ez dago benetako aldaketarik, eta aurrekontuetan ez da inondik ere zorra zalantzan jartzen; aitzitik, ontzat ematen dira defizit muga zein gastu-araua. Aurrekontua, kopuru errealean, %0,6 basterik ez da haziko. Horrela ez dago murrizketak bertan behera uzterik. Esaterako, 2010 eta 2017 bitartean hezkuntzako inbertsioa BPGaren %3,6tik %3,2ra jaitsi da. Aurten 2010ean baino 32 milioi gubxiago inbertitu dira. Gobernu honi askoz gehiago exijitu behar zaiola uste dugu. ELAk jarraitu egingo du aldaketa sozialaren aldeko bere lanarekin, murrizketak bertan behera gera daitezen eta lan prekarietatearen aurkako borrokan.

### -Batzuk uste dute ez zaiola Gobernuari presiorik eragin behar aldaketa benetan gauza dadin, erregimeneko alderdiak itzuliko direlako beldurrez...

-Gobernu batek politikak zinez aldatu nahi baditu beharrezkoa da jendea kalean egotea. Aldaketaren beharra etengabe gogora arazteko prest dauden organizazioak behar ditu. Bestela, zer egingo dugu gauzak benetan aldatzea nahi dugunok? Txalo egin eta kitto? Isilik egon? Ez dugu uste aldaketak horrelako ekarpenak eskatzen dituenik. Hutsegitea eta arduragabekeria litzateke.

ELAk aitortu du Gobernu honek zenbait arlotan aurrera egin duela (memoria historikoa, euskara, LGTB eskubideak...); sektarismorik gabe aniztasun kultural eta politikoa integrazteko lan egin du, erregimeneko alderdiek ez bezala. Egia da, gaiotan aldaketa izan da, baina aldaketa ez da hor bukatzen. Aldaketa soziala beste zerbait da; solidaritatea aurrekontuetara eramane behar da, eta horrek esan nahi du gehien dutenei aurre egin behar zaiela.

