

EDITORIALA

Enpresan indartu

Ezarri dizkiguten lan eta negoziazio kolektiboaren erreformei aurre egiteko, erakusten ari gara, behin antolatuz gero, makina enpresatan gai garela bertako hitzarmenak bultzatzeko eta erreforma lazarri hauei atea ixteko. Ehunka luze dira, dagoeneko, adostu ditugun enpresetako hitzarmenak, KPIren inguruko soldata igoerekin eta, erreformari aurre eginez, lan baldintzak blindatzeko xedapenekin.

Alde batetik, lan erreformak alternatiba desberdinak planteatzera eramanez gaitu, sektore bakoitzaren izaeraren arabera, baina beti ere –eta hau denontzako derrigorrezkoa da–, aurrebaldintza batzuk kontutan hartuta: indar korrelazioa hobetu behar dugu, sindikalizazioa garatu –batez ere afiliazioa lehenetsiz– eta finean enpresatan botere sindikala handitu.

Bestalde, erreformak dakarren norbanako eta kolektiboki negoziazio kolektiboaren eskubidearen ahultzeak behartzen gaitu enpresako eremuan bermatzera gure lan baldintzak. Ikusi dugun moduan, enpresan mugatuko ditugu, indarrak badugu, enpresariaren aginte-nahikeriak eta eremu horretan bakarrik berma ditzakegu soldata eta baldintza duinak. Halaxe ezarri digute –ez gure nahiaz–, eta halaxe erantzuten ari gara.

Inoiz ez da xamurra izan hitzarmen txukunak lortzea, hauek ez baitira zerutik etortzen besterik gabe. Guk aukeratu gabe legediak ezarri du enpresaren lehentasuna eta irakurketa hori ondo egin dugu. Lan baldintza duinak lortzeko ongi errotuak egon behar dugu enpresatan, sekzio sindikaletan, eta egiazko dinamika sindikala jorratu. Horregatik, beldurrak uxatu eta enpresariaren errespetua irabazteko, indar kolektiboa da gure irtenbide bakarra. Elkarrekin indarra dugu baina norbanaka arituz, batere ez. Orain, lehen legez, eraso bortitzenean sindikatua da gure giltzarria. Sindikatua inoiz baino beharrezkoagoa dugu.

Lankidetu!

Joseba Villarreal destaca la necesidad de deslegitimar a las patronales y empresarios sin compromiso social

21-0: SEMANA DE MOVILIZACIÓN POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

-Desgraciadamente, nuestras expectativas se han ido cumpliendo tras el 7 de julio y el fin de la ultraactividad de muchos convenios. Estamos respondiendo jurídicamente pero sin olvidarnos de la movilización. El 21 de octubre dará inicio, de hecho, una semana de movilización y huelgas. ¿Cuál es el objetivo?

-Tener un convenio digno no es un privilegio, es nuestro derecho. Un derecho que hay que pelear. Tras la caída de la ultraactividad muchas empresas han pasado al ataque. La ley les ha abierto la puerta y ellos discuten que sean de aplicación las condiciones anteriores. Quieren hacer las nuevas contrataciones en condiciones discriminadas aplicando a los nuevos trabajadores/as un convenio peor o, incluso, los mínimos legales. En muchas empresas, con convenios de sector firmados y en vigencia, utilizan la modificación sustancial de las condiciones de trabajo para bajar salarios.

Nuestro objetivo mediante esta semana de movilización y huelgas, que comenzará el 21 de octubre, es fortalecer la organización sindical en las empresas para cerrar convenios en más empresas; desde abril son más de 120 los convenios nuevos que hemos acordado. Y desde la organización en las empresas trabajar de otra manera la lucha en los sectores. Tal como lo hemos hecho en el sector de residencias de Gipuzkoa, donde tras una larga lucha hemos conseguido que, excepto tres, todas las residencias del territorio tengan cerrados sus convenios de empresa.

Otro objetivo de esta semana de movilización es deslegitimar a la patronal Confebask, a las patronales territoriales –Adegi, SEA y Cebek– y a todos aquellos empresarios sin escrúpulos ni compromiso social.

-Esta reforma ha servido para quitar la careta, de una vez por todas, a esta patronal.

-Así es. Por mucho que nos hayan querido vender mercancía averiada, Confebask es CEOE, piensa igual que la patronal española. Está encantada con la reforma. Está encantada de que la ley española haya eliminado la ultraactividad, que puedan pactar convenios en empresas por debajo del sector, inaplicar convenios mediante arbitrajes obligatorios y bajar salarios a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Confebask es tan calcadita a la CEOE que, además, quiere hacer todo esto con paz social, como en el estado. Lo que ocurre es que aquí existe un sindicato que se llama ELA y que ya ha anunciado que con nosotros no cuentan, que los ataques y críticas que van a recibir de ELA son proporcionales a su posición autoritaria, a los chantajes que plantea y a su estrategia del miedo para amedrentar a la gente.

-La patronal es gente legal. "Hay que cumplir la ley", argumenta Confebask.

-Lo dice porque sabe que es su ley, la que han pedido. Con estas leyes es imposible un acuerdo medianamente justo y equilibrado con la patronal. Salvo que les acompañes. Y eso es lo que quiere Confebask: que la caída salarial sea acompañada por el sindicalismo con paz social.



ELako ehunka militante Confebask patronalak Bilbon duen egoitzaren aurrean elkarretaratu ziren uztailearen 23an 'Defendiendo salarios defendemos el empleo. Confebask-i aurre egin!' lelopean. Kontzentrazioan Confebaskek negoziazio kolektiboaren inguruan daukan jarrera arduragabea salatu zen.

Confebask aparece en este momento como lo que es, un lobby subvencionado con dinero público con un solo objetivo: destruir derechos sociales y laborales. Ve que la política está a su servicio, que está en fase de liquidación de todo lo social, y aún pide más: ahora, vía libre a lo minijobs alemanes. Y, además de todo lo anterior, mete miedo a la gente: usa el desempleo como arma para disciplinar.

-Así las cosas, Confebask no necesita negociar. Negociar de verdad, no simulacros ni teatros...

-Confebask no quiere negociar; le basta con la ley. De hecho, ha recomendado a los empresarios que no negocien "salvo que no quede más remedio" y que usen la pérdida de la ultraactividad para "cambiar los convenios de arriba a abajo". Además, usando el monopolio que tiene otorgado, niega representatividad a otras patronales, como es el caso de Euskal Dendak, para impedir que existan otras referencias en la negociación colectiva diferentes a las suyas.

A las representantes de ELA en el Comercio, que ya han llegado a un acuerdo para un convenio con Euskal Dendak, las patronales de Confebask les han comunicado que si pretendemos llevar a la mesa de negociación esos contenidos "se van al estatal". Quieren acuerdos *made in Spain*, vacíos de contenido, que no les obliguen a nada.



El bloqueo a la negociación colectiva lo ejerce una patronal como Confebask a la que se le otorga una representación que no demuestra: no hay elecciones, como es el caso sindical, que acrediten a qué empresas representan.

Tal como decía antes, esta patronal y estos comportamientos tienen que ser deslegitimados socialmente.

-Volvamos al día a día concreto de la negociación colectiva. ¿Cuál es la última hora?

-Complicada. A fecha de hoy tenemos más de 150 empresas listadas en las que el empresario hace ya comunicaciones vinculadas a la reforma. En general, son comunicaciones en las que, graciosamente, anuncia que prorroga las condiciones laborales hasta el 31 de julio, en unos casos, el 31 de diciembre, en otros... Otras, proponen ya la aplicación de un convenio superior (estatal) o el propio estatuto de los Trabajadores.

Y en otros casos, se anuncia que se prorrogan las condiciones laborales de los que están en la empresa a fecha 7 de julio. Es decir, que tienen intención de aplicar condiciones diferentes a las nuevas contrataciones: dobles escalas, triples escalas... Las estrategias son diferentes pero el objetivo es común: ganar más dinero a costa del empobrecimiento de la clase trabajadora y usando el miedo al desempleo como arma.

La patronal no quiere desaprovechar esta nueva oportunidad para rebajar las condiciones salariales, abaratamiento de los costes laborales y el ataque a la defensa colectiva.

-Nos preocupa tanto la situación que el sindicato no se va de vacaciones...

-En la medida de lo posible queremos que los liberados/as, militantes y delegados/as del sindicato, que llevan meses muy duros, descansen y renueven fuerzas, porque todo hace prever que el futuro cercano va a ser muy duro. Sin embargo, somos conscientes de que la patronal puede querer aprovechar el mes de agosto para meter la tijera en las condiciones de trabajo de

mucha gente, y como el plazo para la reclamación jurídica es de 20 días, hemos puesto en marcha diferentes retenes para hacer frente a una posible avalancha de demandas.

Asimismo, hemos elaborado y distribuido miles de folletos en los que se explican los pasos a dar. Lo fundamental son dos cosas: primero, mirar bien la nómina, y si ve algo raro acudir al sindicato; segundo, hacerlo lo antes posible, porque el plazo para reclamar es de 20 días.

Eso, por supuesto, por lo que se refiere a la alternativa jurídica, que la respuesta sindical, allá donde sea posible, se dará. ELA reafirma su compromiso de luchar en cada ámbito en el que las empresas planteen atacar las condiciones vigentes.

-Algunos defendían que un acuerdo interprofesional patronal-sindicatos podía evitar el escenario en el que nos encontramos. ELA no participó en las negociaciones al entender que ese hipotético acuerdo sólo serviría para dar cobertura a la patronal. El tiempo nos ha dado la razón y, de momento, no hay acuerdo porque la patronal no está dispuesta a ceder nada de lo que la reforma le da. Sin embargo, ahora parece que ELA es también la culpable de esa falta de acuerdo... ¿Qué valoración haces de lo acontecido?

-Hay que decir claramente que ELA no ha sido obstáculo para que entre quienes sí estaban pudieran llegar a un acuerdo interprofesional. La suma de LAB, CCOO y UGT les daba mayoría suficiente para alcanzar acuerdos.

Si no ha sido posible no es por culpa de ELA, que ni siquiera ha estado en las negociaciones, sino de una patronal que está mostrando su verdadera cara y que día a día reafirma con su actuación nuestros planteamientos.

ELA no ha estado ni en este intento ni en el anterior (2012). Ni estará en el siguiente, que seguro que lo hay, porque hay organizaciones que prefieren auto-engañarse a afrontar y confrontar con la realidad.

-No nos cansamos de repetirlo, entre otras razones porque somos los únicos que estamos hablando claro: aunque no nos guste, los convenios sectoriales provinciales ya no son mínimo de aplicación y los convenios de empresa son prioritarios en materias como salarios y jornada. La alternativa –la única– es ir a la empresa.

-Tras esta reforma, mantener como única referencia sindical para la negociación colectiva los sectores supone un grave error presente y futuro. Negarse a abrir negociación en las empresas, nos parece, sindicalmente, incomprensible.

El camino es difícil, pero es el único que hay: sindicalizar, organizar a la gente y abrir nuevos ámbitos de negociación. Si hay prioridad aplicativa del convenio de empresa, tenemos que convertir éste en el espacio de lucha para blindar y mejorar nuestras condiciones de trabajo. La clave es la empresa.

Por eso, en ELA estamos convencidos de que la acción sindical que desarrollamos debe tener como objetivo, en todos los ámbitos donde podamos, la obtención de un convenio de empresa. Luchar por mantener y recoger las condiciones de trabajo en un Convenio que de garantía de aplicación a las mismas. Y ya lo hemos logrado a lo largo de este año en más de 120 empresas. Es decir, es posible. Duro, complicado, habrá que ir al conflicto en muchos casos, pero posible.

Y, por supuesto que a nosotros también nos gustaría firmar convenios sectoriales, de hecho hemos firmado seis. Pero siempre con tres elementos clave: cláusula de inaplicación, ultraactividad, y subidas referidas al IPC. Los convenios están para ser cumplidos; si no, no tienen sentido. ¿A quién sirve un convenio sectorial que deja de ser aplicado 2 meses después? Ahí tenemos el caso del de Intervención Social de Bizkaia, sin ir más lejos.

-Los acuerdos en residencias o con la patronal Bizkaidendak demuestran que ELA no es el problema, que ELA está dispuesta a negociar siempre que hay contenidos dignos.

-Así es. El acuerdo alcanzado con Bizkaidendak nos parece muy importante por todo lo que supone. En pri-

mer lugar, los contenidos: recoge la ultraactividad indefinida, el blindaje frente a la inaplicación, jornada laboral de lunes a sábado y salarios con referencia al IPC (2010, IPC; 2011, 2%; 2012, 2%; 2013, 1,5%), entre otros aspectos.

Bizkaidendak es una asociación patronal constituida con posterioridad al inicio de las últimas negociaciones en el comercio. Sin embargo, Cecobi impide a Bizkaidendak que negocie convenios. ELA quiere trasladar estos contenidos a las diferentes mesas negociadoras del sector y ha preguntado si la patronal Cecobi, con la que ha negociado históricamente, cuenta "con la legitimación que exige la ley para negociar" porque podría darse la circunstancia de que esté bloqueando la negociación sin ser la patronal mayoritaria del sector.

En este sentido, hemos exigido al gobierno de Urkullu que dé una solución a la petición de Euskal Dendak, de la que es parte Bizkaidendak, ante la posición de Confebask de impedir a esa organización negociar los convenios en el Comercio.

-ELA es muy crítica con el papel que está jugando el Gobierno vasco, hasta ahora, en materia socio-laboral.

-El Gobierno vasco tiene que decidir de qué lado se sitúa. Debe decidir si va a intentar equilibrar las relaciones laborales donde tiene competencia y puede condicionar o si va a seguir dando a la patronal todo lo que pide.

Por ejemplo, podría regular una comisión de inaplicación de los convenios con dificultades respecto a lo que dice Madrid. Tienen posibilidades, también, de meter mano al dinero que recibe Confebask por la formación continua... El Lehendakari tiene instrumentos para equilibrar un poco la situación y pasar factura a Confebask por su actuación antisocial, aunque lo cierto es que no da la impresión de que vaya a ir por esa vía.

Tampoco podemos olvidar que el Gobierno vasco, como patronal, se ha convertido en ariete de los recortes laborales bajando salarios, quitando pagas, subiendo la jornada y precarizando y subcontratando de forma indiscriminada.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN HAINBAT ONDORIO

- Erreformen helburua soldata jaitiera eta errealtate sindikala deuseztatzea da.
- Negoziazio kolektiboan soldaten erosteko ahalmenari eutsi behar diogu. Hau da enpleguaren alde egiteko modurik egokiena.
- Lanbidearteko Akordio batek ez du ziurtatzen sektoreak gutxieneko bermea izango direnik. Sektore-hitzarmena ez da dagoeneko enpresa guztiek derrigor bete beharreko akordio bat.
- Enpresa-hitzarmenak enpresa-itun batek baino askoz hobeto babesten ditu lan-baldintzak.
- Negoziazio kolektiboan exijitu egin behar ditugu erreformaren edukirik gordinenak aplikatzea saihestuko duten klausulak.
- ELAren irudiko, euskal esparruaren defentsa ere bada salatzea CCOOek eta UGTk espainiar estatuan egiten ari diren zentralizazio estrategia.
- ELAk Eusko Jaurlearitza exijitzen dio langileen interesen alde egin dezala, patronala babesteari utz diezaiola eta, esaterako, Inaplikazio Batzordean hitzarmenaren aplikazioan salbuespenak izateko benetako oztupoak jar ditzala.
- Enpresetan erantzun antolatua eman behar dugu. Hori lortzea eta borroka egitea da pairatzen dugun patronal ezin doktrinalago eta liskartsuago honi gailentzeko.

ELAk 'Adi egon!' esku-orria argitaratu du, uztaillaren 7tik aurrera zure nominan eta beste lan-baldintzetan aldaketarik egonez gero zer egin jasotzen duen argitalpena

ETA ZER EGINGO DUT...?



"Zer egin uztaillaren 7tik aurrera nire nominan edo lan baldintzetan aldaketak egonez gero?" Agerikoa da milaka langilek galdera hori egin diotela euren buruari azken asteetan. Erantzun bat eman asmoz ELAk *Adi egon!* izeneko esku-orria argitaratu du. Hona hemen dokumentuaren laburpen zabal bat:

PPk iaz ezarri zuen azken erreforma laboralak ekarri dituen aldaketa ugarien artean langileok bat oso kontutan izan behar dugua:

Hain zuzen, hitzarmenen ultraaktibitate. Erreforma aurretik hitzarmenaren aplikazioa luzatu egiten zen hurrengo negoziatu arte; orain, erreforma ostean, enpresarioak hitzarmenaren aplikazioa bertan behera utz dezake, denuntziatu denetik urtebetetik gora igaro bada.

Horregatik, aplikatzen den hitzarmenaren (sektoriala zein enpresakoa dela ere) ultraaktibitatearen bermea jasota ez badago, litekeena da ugazaba erreforma laboralez baliatzea soldatak

jaisteko, hitzarmenean araututako eskubideak murrizteko, edota areago, nominaren egitura bera aldatzeko, aurrerago soldata jaitsierei bide emanez. Egoera hau gertatzen ari da dagoeneko horrelako erabakiak galarazten dituen enpresa-hitzarmenik gabeko lantoki askotan, lan-baldintzen funtsezko aldaketarekin (Langileen Estatutuko 41. art.).

Ultraaktibitatearen galera –hala gerta daitekeen hitzarmenetan– uztaillaren 7an gertatuko litzateke; beraz, ezinbestekoa oso adi egotea enpresek hil horretan nola jokatzeko duten ikusteko; baita, noski, begiratuaz hileari dagoen kion nomina nola ordaintzen den.

Enpresek bi eratan har dezakete erabakia: eragindako langileei idatziz iragarrita, ala hil horretako nominan bertan zuzenean aplikatuta (beraz, uztaillaren amaiera aldera edo abuztu hasieran).

Edozein dela ere egoera, kontutan izan behar duzu bi erabaki har ditzakezula:

1. Lehena eta nagusia: Langileak antolatu eta ekintza sindikalarekin erantzutea, enpresak bere erabakia alda dezan. Ekintza sindikala da aukera gehien eskaintzen

duen erantzuna, izan ere, geure esku baitago. Gogora ezazu hainbat enpresetan erreforma ez dela aplikatzen hau galarazten duen enpresa-hitzarmen bat lortu delako negoziazio kolektiboaren bitartez. Hori izan behar da gure helburua.

2. Demanda judicialak. Ekintza sindikalarekin batera demandak aurkez daitezke. Baita ekintza sindikalik ez egitea erabakiz gero ere. Kontua da bide judicialak izan dezakeen emaitzaz oso iritzi desberdinak daudela, eta ezin dela bermatu positiboa izango denik. Legea aplikatzerakoan epaileek erabakitzen dutenaren zain egongo ginatke. Dena dela, bigarren kasu honetan oso garrantzitsua da kontutan izatea banako erreklamazioa aurkezteko epea 20 eguneko dela, enpresak soldata murrizteko edo eskubideren bat kentzeko asmoa iragaritzen duenetik, zein mozketak dakarren nomina ordaintzen duen egunetik hasita.

Zure enpresan aipatutako egoeretako bat gertatuko balitz, jar zaitez sindikatuarekin harremanetan, ezinbestekoa baita lehenbailehen erantzutea.

ANTOLA ZAITEZ ERREFORMARI AURRE EGITEKO!

LABURREAN / BREVES

● Adegik Geroaz baliatzen da langileoi xantaia egiteko

Uztaillaren 11n Geroa-ren Gobernu-Batzordea bildu zen Donostian. ELAk salatzen duenez bileran argi gelditu zen Adegik patronalak Geroaz ere baliatu nahi dela langileoi xantaia egiteko. Izan ere Adegik baiez-tatu zuen bere enpresei jarraibideak eman dizkiela Geroa-ra ekarpenik ez egiteko, legeak horretara derrigortzen badu ere.

Negoiazio kolektiboko arduradun Joseba Villarreak salatzen duenez Adegik berriz ere baliatzen da ultraaktibitatearen amaieraz lan-kostuak edozein prezioan murrizteko. "Inolako lotsarik gabe eskatzen die erakunde horretarako ekarpenik ez egiteko hitzarmenaren ultraaktibitate amaitu den sektoreetako enpresei, nahiz eta eskura izan kontrakoa dioten hainbat aditu ezagunen txosten juridikoak".

Villarreak argi utzi nahi du ELAk defendatu egingo duela Geroa-rako ekarpenak egiteko Gipuzkoako langileen eskubidea, Europa mailan ere aitzindaria den gizarte-aurreikuspeneko entitate. "Horretarako bide guztiak hartuko ditugu: batetik, juridikoa, gure ustez legeak babestu egiten baikaitu, eta bestetik, ekintza sindikala Geroa-rako ekarpenak bertan behera uzten duen lantoki bakoitzean".

● Presiones y chantajes en Corrugados Azpeitia

La sección sindical de ELA en Corrugados Azpeitia denuncia que el Grupo Alfonso Gallardo ha comuni-

cado que en los próximos días va a despedir a la práctica totalidad de la plantilla. ELA considera que es una noticia tremendamente dura para el conjunto de familias afectadas por esta decisión. "Hablamos de una plantilla bien formada y una planta siderúrgica completamente viable. Vamos a seguir defendiendo todos los puestos de trabajo y nuestras condiciones laborales, además de seguir denunciando la presión y chantaje a la que nos somete la dirección".

● Feu Vert-eko langileak bost hilabete daramatzate greban, lan-baldintza duinen alde

Feu Vert multinazionalak Hego Euskal Herrian dituen langileak bost hilabete daramatzate greban, euren lan baldintzen alde. Langileek salatzen dutenez Metal-merkataritzaren Bizkaiko Hitzarmenaren ordez Estatuko Erosetxe Handietako Hitzarmena aplikatzen dietenetik euren lan-baldintzak nabarmen okertu dira. Epaitegiek arrazoia eman arren zuzendaritzak epaia ez duela betetzen gaineratzen dute langileek.

● La Diputación de Araba pretende despedir a 14 trabajadoras de las residencias

El Instituto Foral de Bienestar Social de Araba ha decidido privatizar cuatro servicios de la Residencia de Arana: mantenimiento, ropería, recepción y cocina. ELA denuncia que esta decisión supone el despido de 14 personas y el traslado forzoso de trabajadores/as a otros centros de trabajo.

● CCOO y UGT regalan a la patronal el Convenio Provincial de Transporte de Mercancías de Bizkaia

El 5 de julio la patronal ASETRAVI y CCOO-UGT firmaron el preacuerdo para el convenio provincial de transporte de mercancías de Bizkaia. Luis Fernández, secretario general-adjunto de la Federación de Industria y Construcción, denuncia que este convenio –firmado a espaldas de los sindicatos que forman parte de la mesa de negociación– es un regalo a la patronal.

"Este convenio sólo va a servir para precarizar todavía más las condiciones de las y los trabajadores del sector. En ELA seguiremos defendiendo el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales y salariales y no vamos a dejar de trabajar para explicar a la gente que con organización y lucha en los centros de trabajo podemos llegar a cerrar convenios con garantías. Tras la firma de este convenio estamos más convencidos que nunca de que es en la empresa donde debemos de proteger y blindar nuestras condiciones de trabajo mediante convenios de empresa donde podamos blindarnos de la Reforma y recuperar lo que otros sindicatos regalan a la patronal".

● ELA no firma un preacuerdo en Gerdau que no es respaldado por la plantilla

La plantilla de Gerdau Basauri, antigua Sidenor, ha rechazado el preacuerdo suscrito por UGT, USO y CCOO con la dirección. ELA se ha mostrado en contra de la firma de este preacuerdo que supone un nuevo y grave ataque a las condiciones laborales.

ELAko irakaskuntza arduradunak Kristau Eskolaren eta IZEA-ken jarrera salatzen du

"HERIOTZ-KOLPEA HITZARMENARI MURRIZKETAK LEGEZTATZEKO"



ELA-Irakaskuntzako arduradun Xabier Irastorza salatzen duenez Kristau Eskola eta IZEA patronalek inoizko erasorik gogorrena egin diote EAEko Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen hitzarmenari, helburu argi batekin: estatu-mailako hitzarmena inposatzea.

-Zein da gaur egungo egoera?

-Uztailaren 5ean EAEko Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen Hitzarmenaren negoziazio mahaiaren bilera izan zen. Bertan Kristau Eskola eta IZEA patronalek honakoa adierazi ziguten sektorean ordezkariak dugun sindikatuoi: negoziazio mahaiaren hautsitzat ematen zutela, orain arte sektoreko lan-harremanak arautu dituen hitzarmena bertan behera uzten zutela eta aurrerantzean estatu-mailako hitzarmena -VI Convenio de Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos delakoa- aplikatuko zutela, horretarako PPren lan erreformak ematen dien aukerari helduz.

Patronalek inoizko erasorik gogorrena egin diote EAEko Gizarte Ekime-

neko Ikastetxeen hitzarmenari, baina asmoa lehenagotik dator. 2010. urtean dabilta estatu-mailakako hitzarmena inposatu nahirik, eta orain arte lortu ez badute presio sindikalaren eta Epaitegietan behin eta berri eragotzi ditelako izan da.

-Uztailaren 18an Lan Harremenen Kontseiluko Bilboko egoitzan PRECOaren adiskidetze saiakera izan zen...

-Hala da, eta ondorioa ezin kezkarriagoa da. Kristau Eskola eta IZEA patronalek orain arteko negoziazio mahaietan egin duten planteamendu bera egin zuten. EAEko Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen Hitzarmena bertan behera utzi eta aurrerantzean Estatuko hitzarmena aplikatzeko bere asmoa berretsi zuten, finean. Argi dago, beraz, zein den euren asmoa.

-Zer egingo du ELAk eraso larri hauen aurrean?

-Bi gauza nagusiki. Batetik, mobilizatu. Lehenago ere esan dut, baina presio sindikala ezinbestekoa izan da orain arte patronalaren asmo bidegabei aurre egiteko. Bestetik erabakiaren aurka bide judiziala ere abian jarri dugu. Erabaki honek lan-baldintzetan izan ditzakeen ondorioei aurre egiteko gatazka kolektiboa eta norbanako erreklamazioak egiten ari gara. Datuz egunetan guztira 150 gatazka kolektibo aurreikusten ditugu, eta norbanako erreklamazio andana.

Jada mobilizazioa antolatzen ari gara eta patronalen erabakiak bere horretan jarraitzen badu ikasturte hasiera gatazkatsua aurreikusten dugu.

Kristau Eskola y AICE han trasladado ya la decisión de aplicar el convenio estatal para tratar de dar legalidad a los recortes que vienen aplicando desde 2010

LABURREAN / BREVES

• Pentsioen murrizketen aurka

Gune plataforma osatzen duten sindikatu eta gizarte eragileetako ordezkariak, ELA tartean, kontzentrazioak egin zituzten uztailaren 9an Donostian, Bilbon eta Gasteizen Gizarte Segurantzak dituen egoitzen aurrean. Deitzaileek salatu zuten pentsioen erreforma berri baten aurrean gaude, euskal langile jendearentzat ondorio oso kezkarriak izango dituen erreforma.



• Incertidumbre entre los trabajadores y trabajadoras de la DYA y de la Cruz Roja

Tras la adjudicación por parte de Osakidetza de la totalidad de las bases de la DYA y parte de las de la Cruz Roja a Ambuiberica, -empresa situada en Valladolid, España-, ELA denuncia la situación de desconcierto e incertidumbre que sufren las y los trabajadores. ELA recuerda que en el pliego de condiciones viene claramente definido que los trabajadores y trabajadoras que desempeñan esta labor deben ser subrogados y pasar de una empresa a otra en las mismas condiciones. Es decir, tiene la obligación de contratar a todo el personal y respetar sus condiciones laborales de origen.

En este sentido, ELA exige al Gobierno Vasco que esté muy pendiente de la situación; no debemos olvidar que es el Gobierno Vasco el responsable final de lo que suceda a las plantillas, y en caso de no producirse la subrogación del personal, éste sería un incumplimiento de las bases de esta concesión.

• Las empresas deberán cumplir el convenio de la construcción en las obras públicas de Gipuzkoa

Las Juntas Generales de Gipuzkoa aprobaron el 9 de julio una norma que obliga a las empresas contratadas por la Diputación de Gipuzkoa y sus contratadas a cumplir el convenio de la construcción en las obras públicas. ELA valora positivamente este paso dado por la Diputación Foral de Gipuzkoa y exige que se extienda al resto de los territorios de Euskal Herria.

ELA considera que a partir de ahora aquellas empresas que tengan la tentación de seguir con el macabro juego de dumping social conocido hasta la fecha deberán ser conscientes de que el engranaje legal establecido al efecto tendrá consecuencias punitivas para ellas.

• Bake prozesuaren alde egin dezan eskatu diote Frantziari

Hainbat sindikatu, alderdi politiko eta gizarte-eragileetako ordezkariak Frantziak Bilbon duen kontsulatuaren aurrean elkarretaratu ziren uztailaren 16ean, *Errepresioarekin bukatu. Bake prozesua aurrera* lelopean. Ekimen honen bidez bake prozesuaren alde egin dezan eskatu diote Frantziari. ELAren ordezkariak batek ere parte-hartu elkarretaratzean, Adolfo Muñoz idazkari-nagusia buru.

• Ezinbestekoa da ontzigtza alorra suspertzea

ELAk salatzen duenez ontzigtzaren aldeko diru-laguntzak legez kanpokotzat jotzean Europako Batasunak eraso berria egin dio europar industriari. Europatik ezarri, eta Madrilgo zein Gasteizko gobernuak begirunez onesten dituzten politika neoliberalak akabatu egingo dute azkenean ontzigtza. ELAren ustez ontzigtza sektore estrategikoa da, eta beraz arlo publikoak bermatu beharko lizkioke finantziabidea eta jardura.

www.ela-sindikatu.org / @ELAsindikatu / ELA-Facebook

ELA **astekaria**

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

Dep. legal BI-199-00

www.ela-sindikatu.org

**Franqueo concertado
nº 08/207**