

EDITORIALA

Harremanak hotz

Maiatzaren 21eko greba orokorraren urteurrena gogoratzeko ekitaldiak ELAk LABekin egin ez izanak harremanen krisia adierazten du. Halere, egia da iaz zegoeneko hozte horren zintzuak soma-tzen hasiak zirela. Euskal sindikatuen artean, eta zehatzago ELA eta LABen artean, elkarlanerako zailtasunak daude.

Arazoaren gakoa, gure aburuz, sindikatuon autonomian datza: ELArentzat ezinbestekoa da gizartearen eta ekonomia-aren uean-ueko azterketa guk, gure kabuz egitea, eta estrategia horren arabera erabakitzea.

Ordea, badirudi ezker abertzalearentzat ezinbestekoa dela arlo sozial bakoitzean bere-berea duen erakunde edo taldea izatea, bere baitan agortzen den osotasuna edo unibertsoa bailitza. Planteamendu horren baitan, esparru sindikalean ere ordezkari bat izatea ezinbesteko da nonbait. Noski, helburu hori zilegi da, baina ezinbestean ondorioak ditu:

Batetik, dena delako erakunde horren zereginetan unibertso edo sendi hortako lanek hartzen dute lehentasuna; bestetik, bere esparruko beste erakundeekiko lehia areagotzen da, toki berezia aurkitu nahian-edo. Bai batak, bai besteak, euskal sindikatuak hausnartzeko aukera galarazten die; beste estrategia batekiko menpekotasunak elkarlanerako oztopo gertatzen da.

Izan ere, ez dezagun ahaz M-21eko greba hark izan zuen arrakasta eta oihartzuna euskal mugimendu sindikalak gizartearen egin zuen lan luze baten fruitu izan zela, baina batez ere ekimen eta azterketa propioaren ondorio.



La huelga general del 21-M (a la derecha, un momento de la manifestación de Bilbao) provocó un importante cambio en la dinámica negociadora; la dura huelga de la madera de Bizkaia (izda.) ha sido un claro ejemplo.



Al año de la huelga general del 21-M, ELA celebra asambleas comarcales

“TENEMOS QUE HACER DEL CONFLICTO UN INSTRUMENTO DE TRABAJO”

Cuando se cumple un año de la huelga general del 21-M, ELA ha desarrollado una jornada de asambleas de delegados/as en todas las comarcas para hacer balance de la negociación colectiva. En las asambleas, que tuvieron lugar el 19 de mayo –el 18 en Donostia– se analizó también la coyuntura política y sindical –con especial referencia a la unidad de acción con LAB– y el próximo debate en torno a la carta de derechos sociales, sobre todo referente a la renta básica. Junto con el análisis de la negociación colectiva, presentado en Donostia por Gurutz Gorraiz, recogemos una información con el análisis de coyuntura, que en la misma asamblea corrió a cargo de José Elorrieta (pág. 2), así como una entrevista acerca de la Carta de derechos sociales con Mikel Noval (pág. 4).

La huelga general que hace un año paralizó Euskal Herria en favor de las 35 horas fue un éxito rotundo: llegó a todos los sectores y empresas grandes y pequeñas, pero además, encontró gran eco en la sociedad. “Sin embargo –explica Gurutz Gorraiz, secretario general de Igeko–, Confebask se niega a negociar la reducción de jornada, a pesar de que las empresas están obteniendo más beneficios que nunca”.

Como ya advertía ELA en mayo del año pasado, la huelga general no fue el final de nada: En primer lugar, porque las realidades a las que debemos hacer frente siguen ahí –precariedad, alto desempleo entre jóvenes y mujeres, horas extras–, y también porque ha tenido efectos durante todos estos meses: la negociación está siendo mucho más dinámica y reivindicativa.

LA NEGOCIACIÓN, MÁS DINÁMICA

“Este año, ELA está negociando de otra manera”, dijo Gurutz Gorraiz, “con un lenguaje y una dinámica común”. Además, se ha comprobado “que es posible negociar en empresas pequeñas, aunque sea negociación informal, y que las personas que trabajan en ellas empiezan a implicarse”.

El número de empresas en conflicto se ha multiplicado, con huelgas muy duras como la de Mallas Ucin o el sector de la madera de Bizkaia, y ha habido resultados importantes, como el acuerdo que contempla la jornada de 35 horas en la Administración navarra y en el convenio de administración local y foral de la CAPV. “Además, si la media de reducción de horas anuales era de entre 2 y 2,5 horas, hemos pasado a resultados como los de Tesa (67 horas en tres años), Pesa, 55 horas o Cespa, con 47”.

En los conflictos se ha visto un problema: “LAB nos ha fallado en más de una ocasión, desmarcándose, como ocurrió en el acuerdo de la Administración de la CAPV o en la huelga de maderas de Bizkaia”.

Pero se ha visto también que ELA tiene un punto fuerte, que permite un gran desarrollo potencial: la confluencia de todas las organizaciones y personas del sindicato en la comarcal. “Hemos sido capaces de crear dinámicas que arrastran a un número de empresas cada vez mayor”.

PROBABLE CONFLICTO

ELA seguirá en lucha para mejorar las condiciones del mercado de trabajo, y eso hará inevitable el conflicto. “En el año 2001 nos espera una campaña de negociación muy intensa, que girará sobre los mismos ejes de este año y en la que con toda seguridad, chocaremos con la patronal”, afirmó el secretario general de Igeko.

“Por ello, debemos preparar la campaña del año que viene a conciencia, sin caer en la trampa de convenios a varios años, que pretenden neutralizarnos, y hacer del conflicto un instrumento de trabajo”, afirmó Gorraiz, que destacó: “la caja de resistencia va a tener en ello una importancia decisiva”.

(págs. 2 y 4)

Extracto de la intervención de Elorrieta

“EL SINDICALISMO TIENE SU PROPIO ANALISIS, ESTRATEGIA Y OBJETIVOS”



En la asamblea que tuvo lugar en Bilbao, José Elorrieta analizó dónde estamos, cuál es la estrategia de ELA, y el estado de la unidad de acción con LAB.

“Hace un año celebramos asambleas conjuntas de delegados de ambos sindicatos para impulsar la jornada de huelga del 21-M. Hoy esta asamblea en la que hacemos balance del año transcurrido desde aquella huelga la hacemos sólo la gente de ELA. Y ésto no es una anécdota ni una casualidad, sino la señal de que hay cosas en la unidad de acción que no van bien”, afirmó.

José Elorrieta se refirió a la fase iniciada tras la declaración de Lizarra-Garazi y la tregua de ETA. “Ha sido un proceso con sus luces y sus sombras. Se ha demostrado que es posible un proceso soberanista para situar al pueblo vasco como sujeto político de decisión, un proceso cuya clave es la acumulación de fuerza social para legitimar desde la mayoría el contenido y ritmos de las distintas fases de lo que tiene que ser un proceso gradual”.

Bortxak marko berriaren etsaiak indartzen ditu eta aldekoak ahultzen

“El proceso está teniendo también déficits, de carácter general, y más específicos, que nos afectan directamente como sindicato”, continuó. Dentro de los generales destacó el inmovilismo de las fuerzas estatistas, con la excepción de IU; la voluntad de ETA de tutelar el proceso; y la falta de definición del horizonte, contenidos, plazos y método del proceso de acumulación de fuerza, que se ha reemplazado por componentes en los que han adquirido prioridad los temas institucionales, formales e incluso virtuales.

Jose Elorrieta señaló, también, los nefastos efectos de la ruptura de la tregua por parte de ETA, “que rompe el proceso, porque con lucha armada no hay suma de fuerzas, se dificulta la extensión de los planteamientos soberanistas y provoca una enorme decepción en la base social”.

“La estrategia de la coacción (ETA, kale borroka...) fortalece a los inmovilistas y desestabiliza a quienes buscamos un nuevo escenario. Es una situación que es urgente reconducir. Por ello, la hipótesis de un nuevo acuerdo que tra-

jera el cese de esta estrategia es sin duda positiva, constituye una prioridad y estamos dispuestos a contribuir a que dicho acuerdo se alcance. Aunque seamos conscientes de que, muy previsiblemente, algunos de los déficits y errores de la fase anterior se pueden repetir”.

“A nuestro juicio, el sindicalismo vasco tiene que tener su propio análisis, su estrategia y sus objetivos, partiendo siempre de los intereses de clase que representa. No puede tener un papel subordinado ni dedicarse a aplicar en su campo las consignas del movimiento político”. “En este sentido, para nosotros fue una llamada de atención el apoyo de LAB a la propuesta presupuestaria de Lakua en materia de personal”.

CRISIS EN LA UNIDAD DE ACCION

Elorrieta reconoció que la unidad de acción con LAB se encuentra en una fase de crisis.

“Nosotros situamos la razón de esta crisis en dos factores: por una parte, la insuficiente autonomía de LAB respecto del movimiento, a la que ya me he refe-

rido; y por otra, los numerosos problemas que están apareciendo en la negociación colectiva, en los que, a nuestro juicio, está apareciendo una obsesión competitiva que llega, a veces, a romper las más elementales reglas de juego”.

“Me parece una pena -aseguró- que se esté echando a perder una ocasión inmejorable para sumar fuerzas y avanzar en una línea de colaboración”.

“Nuestra opción es la de trabajar por un espacio sindical autónomo, y vamos a seguir trabajando por el marco vasco de relaciones laborales y por un marco soberanista. Vamos a intensificar la acción reivindicativa (35 horas, salarios, condiciones de contratación y trabajo) y a seguir llevando la iniciativa social en la defensa de temas como el salario social, la fiscalidad y los servicios, es decir, en temas que son determinantes de un modelo de sociedad”.

En cuanto a determinadas iniciativas que en estas fechas se están llevando a cabo en materia de presos/as, el secretario general manifestó que ha existido una propuesta a LAB para promover una iniciativa autónoma desde el movimiento sindical, que se situara fuera del calendario decidido por algunos sectores y que supusiera un compromiso claro de la mayoría sindical por los derechos de los presos, por las soluciones políticas y por la distensión. “LAB, sin embargo, ha entendido que debía secundar un determinado calendario y un determinado formato; por nuestra parte, hemos considerado que eso nos situaba como apéndices y masa de maniobra de pulsos y estrategias ajenos al movimiento sindical, y el acuerdo no ha sido posible”, explicó.

Elorrieta sigue considerando la unidad de acción con LAB, junto con las demás organizaciones con las que se mantiene un proceso de colaboración, como la única alternativa de acumulación de fuerza sindical, y plantea la necesidad de que dicha unidad de acción se base en la autonomía analítica y estratégica del movimiento sindical y en el establecimiento de bases sólidas de un trabajo conjunto en los distintos órdenes: negociación colectiva, modelo de sociedad (salario social, fiscalidad...), marco vasco de relaciones laborales, derechos de los presos/as, nuevo marco jurídico-político...

El secretario general concluyó su intervención asegurando que ELA sigue abierta al debate sobre la unidad de acción sindical en su sentido amplio, con un planteamiento autónomo en la teoría y en la práctica, sin coyunturalismos ni tacticismos.

Euskal sindikalgintza ez da inoren menpeko; interes, ikuspegi eta helburu bere-bereak ditu

Elkarlanerako oinarri sendoak ezarri behar ditugu

JAVIER CARIDAD VALORA LA HUELGA DE 33 DÍAS EN MADERA PIQUETES Y CAJA DE RESISTENCIA, DECISIVOS

Un arbitraje en el Preco puso fin a la huelga que durante 33 días protagonizaron los trabajadores de la madera de Bizkaia. El acuerdo recoge una subida salarial del 4,5% este año, y del IPC más un punto el próximo, así como una reducción de 9 horas en cada uno de los dos años de vigencia del convenio. El complemento de accidente de trabajo será del 95% y del 100%, respectivamente. Para Javier Caridad, responsable de ELA, la caja de resistencia ha jugado un papel fundamental.

-¿Qué valoración haces del arbitraje?

-El resultado no es malo, aunque no responde a las expectativas que nos habíamos planteado. Hay que tener en cuenta que las condiciones laborales del sector son muy bajas. Creemos que los árbitros debían haber tenido en cuenta que, tras 33 días de huelga, nuestra plataforma inicial había sido modificada para posibilitar un posible acuerdo, mientras que la patronal no se había movido.

-¿Cómo valoras la posición del resto de los sindicatos durante esta huelga?

-ELA ha llevado el peso principal. Los piquetes eran mayoritariamente nuestros. Ha sido especialmente negativa la actitud de LAB, que, en plena mediación, ha hecho saber a la patronal que desconvocaba la huelga,



aunque no hubiera acuerdo. Por otra parte, han criticado que ELA haya hecho uso de la caja de resistencia, cuando lo grave es que, a estas alturas, haya sindicatos que no la tengan.

-Mantener la huelga durante 33 días en estas condiciones no habrá sido nada fácil...

-Efectivamente. Hay que subrayar que nos encontramos en un sector con un gran número de pequeñas empresas, en las que el patrón puede presionar mucho, y lo ha hecho. La actitud decidida de los piquetes ha sido fundamental, junto con la caja de resistencia. En los últimos días teníamos un piquete de más de 300 personas, lo que daba mucha moral.

-Para terminar, ¿qué podemos decir de la patronal del sector?

-Ha sido nuestro primer conflicto desde 1982, y las dos patronales del sector, Cebek y Acovi, no esperaban esta respuesta de los trabajadores. No han querido negociar y han presentado este conflicto como una referencia para el resto de los convenios.

Sin embargo, su estrategia ha fracasado, ya que hemos conseguido cosas importantes en la madera, y al día siguiente de este acuerdo hemos suscrito el convenio de hormigones con incrementos del 4,5% e importantes reducciones de jornada.

Las lecciones de la huelga de la madera

La huelga de la madera de Bizkaia ha sido el conflicto más duro en lo que va de campaña de negociación colectiva del año 2000. Voy a aprovechar estas líneas para realizar algunos apuntes.

En primer lugar, hay que señalar que la posición de Cebek en la negociación del convenio de la madera responde más a una estrategia patronal en relación a la negociación colectiva de Bizkaia que a los intereses en juego en la negociación del sector. Pienso que, ante la visualización de unos planteamientos reivindicativos más ambiciosos, el mejor tono de la acción sindical de este año y el liderazgo de ELA, Cebek ha querido marcar, en este conflicto, su posición y estrategia global.

En línea con esa estrategia global, Cebek ha buscado acuerdos a la baja con los sindicatos minoritarios, ha eludido en todo momento la negociación seria y leal con ELA, que ostenta la mayoría absoluta y, finalmente, ha echado mano de todo para acabar con la huelga y debilitar al sindicato mayoritario.

Cuando les falla la primera desconvocatoria de los sindicatos minoritarios y sale la huelga, acusan a ELA de haber provocado un conflicto por intereses exclusivamente políticos. Después, se pagan anuncios en la prensa para explicar nuestra irracionalidad; más tarde, reclutan esquirolos para que se manifiesten ante la sede del sindicato...

¿Qué han conseguido? Pienso que les ha fallado la estrategia dirigida a contener las demandas sindicales en la negociación colectiva. Pienso que les ha sorprendido la respuesta de los trabajadores/as de la madera, y que la duración de la huelga ha dejado esta estrategia global de la patronal tocada de ala.

Y pienso esto porque, en la cuarta semana de huelga, las mismas reivindicaciones que eran 'irracional' y que supuestamente demostraban el motivo exclusivamente político que guiaba a ELA en el conflicto, Cebek las acepta en el convenio de prefabricados. A la quinta semana de huelga, como por una cuestión de principios no pueden cambiar su posición y aceptar la negociación, proponen una mediación-arbitraje para cerrar con tablas este largo y duro conflicto.

Otro aspecto que merece un breve apunte es la actuación de LAB. Primero, no ha entendido que, con una representación que apenas rebasa el 10% no le corresponde tomar unilateralmente determinadas iniciativas. En segundo lugar, ha mantenido durante la negociación y el conflicto posiciones desmovilizadoras que han hecho el juego a la patronal: ante el primer movimiento serio de Cebek, LAB desconvoca la huelga. Después se apunta formalmente al paro, pero con una actitud siempre crítica y negativa. En la quinta semana de huelga, con las fuerzas de unos y otros al límite y, cuando por medio de la mediación, se inicia la negociación final, delante del mediador y de la patronal anuncia que desconvoca la huelga, poniendo así colofón a una actuación sorprendente y difícil de calificar.

J.U.

EKAINAREN 2AN IRAKASKUNTZA PRIBATUKO GREBA IZANGO DA IRAKASLEAK, HITZARMENAREN ALDEKO BORROKAN

Cientos de delegados/as y trabajadores/as de la Enseñanza Privada se manifestaron el pasado jueves en Bilbao, convocados por ELA, STEE, CCOO, LAB y UGT, para forzar a la patronal a sentarse a negociar el convenio colectivo. Al término de la manifestación, y tras valorar positivamente la respuesta de la gente, Jesús Mari Larramendi, secretario general de ELA-Irakaskuntza, anunció que, si la patronal no varía su actual actitud inmovilista y cerrada, el próximo 2 de junio tendrá lugar una huelga en el sector.

Larramendi explicó que la plataforma sindical del convenio se centra en dos puntos fundamentales: subidas salariales dignas y reducción de jornada. "Las diferencias salariales del personal docente de la pública y la privada superan en todos los casos el 10%. Entre el personal no docente las diferencias llegan hasta el 34%, como en el caso del personal de administración. En cuanto a las diferencias en jornada lectiva,

oscilan entre un 8% y un 35% más en la enseñanza privada, siendo la enseñanza secundaria obligatoria y post-obligatoria donde las diferencias son más exageradas".

"Con nuestra propuesta de subida salarial -añadió Larramendi- no hacemos más que tratar de no perder en el porcentaje de homologación actual y mantener el poder adquisitivo de los colectivos más desfavorecidos, como el personal no docente y el de enseñanzas especializadas".

"Con las reivindicaciones sobre jornada -continuó- pretendemos acercarnos a la jornada lectiva de la pública e ir a la jornada de 35 horas para los no docentes".



Mikel Noval, miembro del comité ejecutivo de ELA

“Llevaremos la Carta de Derechos Sociales a la calle”

—¿En qué momento está el debate sobre la Carta de Derechos Sociales?

—El debate entra en un momento clave: este viernes, día 24, entra en ponencia —paso previo a la comisión y el pleno— en el Parlamento de Gasteiz. En los próximos meses se adoptará la decisión final acerca de cómo se van a concretar estos derechos.

Por eso, los sindicatos que hemos apoyado la carta debemos retomar la propuesta original de Carta y hacer campaña en la sociedad, con el fin de que el conjunto de trabajadores/as ejerzan la presión necesaria para que se tengan en cuenta nuestras propuestas.

—¿Qué propuesta hacían los sindicatos?

—Es necesario que toda persona tenga garantizados unos ingresos mínimos, que le permitan llevar una vida digna, y consideramos que, en aquellos casos en que, bien por su empleo o por la situación de paro, no exis-



tan esos ingresos, debe existir una prestación pública que los garantice.

La propuesta sindical planteaba, en concreto, que las unidades familiares formadas por una persona de más de 18 años que quiera trabajar, debe tener garantizado unos ingresos de 70.000 pesetas al mes; por cada persona más, esos ingresos de la unidad deberían aumentar en el 50% del SMI, es decir, 35.000 pesetas. Si no encuentran un empleo, debe existir una prestación que garantice esa cantidad.

—Eso no es nada raro en Europa, ¿no?

—Así es. Este tipo de prestación social existe en otros países, y en Europa, el nivel de cobertura de las prestaciones de rentas mínimas —pero también en concepto de vivienda o descendencia— es muy superior al que demandamos aquí. Desde este punto de vista, planteamos que las instituciones vascas deben dar el paso para que el reparto de riqueza sea realidad.

—Sin embargo, estas instituciones vascas argumentan que no hay dinero para llevar adelante esta medida. ¿Es cierto?

—Se nos argumenta que no hay dinero para financiar nuestra propuesta, que supondría unos 60.000 millones al año, y a renglón seguido, aprueban un presupuesto con un superávit de casi 25.000 millones.

Dicen que no hay dinero y realizan una reforma fiscal del IRPF que supone una pérdida anual de 40.000 millones en la CAPV. Sólo con lo que se deja de ingresar por esta reforma y el superávit se podría financiar la Carta de Derechos Sociales según lo propuesto por los sindicatos.

Eso, por no hablar del fraude fiscal, al que no están haciendo frente, y que supone una gravísima merma de recursos.

La responsabilidad de la política social corresponde a las instituciones vascas, y no hay excusa para no aprobar la propuesta sindical. Si no se cambia la orientación de la política social es porque no se quiere reducir la presión fiscal a los que más tienen, o pretenden seguir subvencionando a las empresas, o continuar con el recorte de la cobertura social.

Labur Breves...

● Paros en Gamesa por el convenio

La práctica totalidad de los trabajadores/as de Gamesa secundó los paros y concentraciones convocados por ELA y LAB los pasados 17 y 18 de mayo tras el rechazo de la propuesta empresarial de convenio. Con estos paros se intenta forzar a la empresa a reanudar las negociaciones después de que los trabajadores, en asamblea, rechazaran la última propuesta patronal, aceptada por CCOO, UGT y USO.

Si no se llega a un acuerdo con la empresa, los paros continuarán los días 22 y 23, y si sigue sin haber acercamiento se convertirán en huelga indefinida a partir del 29 de mayo. Se trata de la negociación del primer convenio colectivo de esta empresa.

● Lograda la equiparación salarial de los especialistas en Zucami, de Beriain

Tras realizar un día de huelga, la dirección de Zucami, de Beriain, firmó un acuerdo con los trabajadores/as para la

equiparación salarial de los especialistas. El acuerdo supone un incremento de 25.000 pesetas al mes para este colectivo, un 18,52% de subida. ELA valora muy positivamente el acuerdo y la unidad de la plantilla, que lo ha hecho posible.

● 4,5% de subida en Hormigones y Canteras de Bizkaia

ELA, con el 70% de representación, ha valorado positivamente el preacuerdo alcanzado en el convenio de Hormigones y Canteras de Bizkaia: con una vigencia de dos años, recoge un incremento salarial del 4,5% para este año y del 150% del IPC para el año 2001. La reducción de jornada será de 12 y 8 horas, respectivamente. Ade-

más, se fija en un 4,5% la indemnización por finalización de contrato; la cobertura por muerte e incapacidad permanente total será de 12 millones; y el complemento por incapacidad temporal por accidente laboral ascenderá al 95%, el primer año, y al 100% de la base reguladora, el segundo.



“GATAZKAK ETA BORTIZKERIA ESKOLETAN, sindromea ala errealitatea?” izenburua zuen ihardunaldi sindikalean irakaskuntzako 150 ordezkari eta langilek parte hartu zuten joan den maiatzaren 11n. Irakaskuntza federazioak eta Manu Robles-Arangiz Institutuak antolatutako ekitaldian azpimarratu zenez, egunotan puri-purian dagoen gai honi ekintza sindikalean irtenbideak eman beharra dago.

● 16% de aumento salarial en Linausa

Los salarios de los trabajadores de Linausa, subcontratista de Mercedes Benz-Vitoria, aumentarán en un 16%, gracias al acuerdo conseguido para renegociar las condiciones laborales. Luis Fernández, de ELA-Metal, ha destacado la importancia de este logro, que ha sido posible gracias a la convocatoria de huelga planteada para el pasado 10 de mayo: “éste es un ejemplo de lo que somos capaces de hacer cuando un colectivo de trabajadores absolutamente discriminados plantean una acción sindical seria”, a pesar de los chantajes y presiones de la multinacional alemana.

● Huelga y acuerdo positivo en Bellota Herramientas

La huelga que durante una semana mantuvo la plantilla de Bellota Herramientas, empresa en la que trabajan más de 600 personas, hizo posible conseguir un incremento salarial equivalente al 4,4% y la conversión de 15 puestos de trabajo temporales en fijos.

**Franqueo concertado
n.º 08/207**

ELA **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 424 33 00
Fax 94 424 36 54
Dep. legal BI-199-00