

Maiatza 2013 Mayo

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA LAN ERREFORMA GARAIAN

EJEMPLOS DE LUCHAS
QUE LOGRAN DOBLEGAR
LA REFORMA LABORAL



Aurkibidea

¿Me concedería algo de lo que le pido?

Dani Gómez 3

ESPERIENTZIAK PARTEKATUZ 4

Newark San Andrés: Aquí la reforma no se aplica

Atarrabia Febrero 2012 4

Parking Ensanche: Zulotik ateratzeko 25 egun greban

Bilbo 2012ko maiatza 7

Desde lo alto de Cárcar: "Sindicalismo cuesta arriba"

Cárcar Mayo 2012 10

Guardian Llodio: Blindar derechos reforzando el colectivo

Laudio Mayo 2013 13

Gasolineras de Bizkaia: Cómo frenar la reforma laboral

Bilbo marzo 2013 17

Punt Roma: Nola lortu enpresa hitzarmen ona?

Bilbo 2012ko urria 20

Zer du Gipuzkoako paperak besteek ez dutena?

Tolosa 2013ko martxo 22

Asimec: De convenios, género y vaselina

Iruña Abril 2013 24

Tubos reunidos: Cuando las asambleas empujan al comité

Laudio Abril 2013 27

SINDIKALIZA GAITEZEN 29

Antolakuntzarik gabe bermerik ez

Joseba Villarreal 29

Erreportaien egileak: Iván Giménez eta Unai Oñederra



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

Barrainkua 13, 6.

48009 BILBO

fundazioa@elasind.org

www.mrafundazioa.org

Twitter: @mrafundazioa

ga.
MONOGRAFIAK

¿Me concedería algo de lo que le pido?

Dani Gómez

Manu Robles-Arangiz Institutua

La negociación colectiva es el instrumento más importante que tenemos los trabajadores y trabajadoras para mejorar las condiciones de trabajo. Esta es una expresión, con la que pocos discrepan, aunque no siempre significa lo mismo para unos y otros.

La negociación no se reduce a un acto de buena voluntad o una serie de reuniones en torno a una mesa, donde cada parte expone sus mejores argumentos, tratando de convencer al otro, a base de oratoria. La negociación no es pedir, sino organizarse para conseguir un mejor reparto de la riqueza que se crea. No se puede ir a la negociación con un “buenas, veníamos a ver si nos da algo de esto que pedimos”. Ni en la empresa, ni en el sector ni a otros niveles. ¿Por qué la patronal te va a dar algo si nada le obliga y puede quedárselo para engordar sus beneficios? Este “diálogo social” no funciona.

En un modelo económico en el que las personas importamos en la medida en que producimos y/o consumimos para mayor gloria de las

Para que exista negociación real se necesita cierta correlación de fuerzas

cuentas de resultados de otros, la negociación colectiva es un ejercicio que lleva la democracia al seno de las empresas, que reivindica que el papel de las personas no es el de ser usado y tirado.

Las resistencias para admitirlo son grandes y las armas de la patronal poderosas, que se ven ahora reforzadas con la última reforma laboral, que fortalece su capacidad de imponer condiciones e, incluso, de cambiar las ya acordadas. Desaparecen los contenidos del convenio (ultraactividad) si no se renueva en un año; se refuerza la posibilidad de inaplicar (descuelgue) lo acordado sin tener que justificar, apenas, los motivos; hay barra libre para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (jornada, horarios, movilidad).

Para que exista una negociación real se necesita una cierta correlación de fuerzas. Un mecanismo que presione al otro para que cambie su posición. La patronal cuenta con el miedo y la incertidumbre sobre nuestro empleo, como elemento de coacción. Para nosotros existe correlación de fuerzas si somos capaces de crear a la patronal una situación de conflicto que le obligue a replantearse su postura. El vacío en la negociación sectorial será,

para muchos patronos, motivo de vértigo ya que tendrán que enfrentarse a conflictos en “su” propia empresa y ésta puede ser una oportunidad en nuestra correlación de fuerzas.

Frente al derrotismo o la resignación, hay experiencias que nos marcan el camino: Juntos somos más fuertes. Negociación es igual a organización. En los nueve ejemplos de esta publicación tenemos distintas muestras de ello. En algún caso los logros vienen tras una fase de coacciones y amenazas de despido por parte de la empresa, en otras, ni se ha llegado al conflicto porque el empresario era consciente de que estábamos en condiciones de crearlo. En todas, la fuerza del grupo ha estado en compartir los objetivos y las decisiones, en estar organizados, en contar con el sindicato. En dar a conocer el conflicto a la opinión pública, a las redes sociales...

La reforma laboral nos complica más la negociación colectiva pero podemos hacerle frente. La movilización, huelga general incluida, para defender otro modelo de relaciones laborales y otro modelo social es un camino. La lucha parcial, en cada empresa o sector, según las circunstancias, es otra forma complementaria de recorrer el mismo camino. Se puede, ¡claro que se puede!

Esperientziak partekatuz

Newark San Andrés: Aquí la reforma no se aplica

4

Atarrabia Febrero 2012

"En esta empresa no se aplica la última reforma de la negociación colectiva". Los trabajadores de la papelera Newark San Andrés de Villava-Atarrabia pueden hoy colgar este cartel en la entrada de la fábrica. ELA ya decía que esta reforma se podía parar. Para mantener ese discurso es imprescindible un ejemplo como éste de Villava-Atarrabia, porque la acción sindical llevada a cabo en Newark ha sido de manual clásico de relaciones laborales, tanto por el lado de la empresa como por el de la plantilla. No obstante, tras dos meses de lucha entre ambas posturas, ¿cuál de los contendientes ha sido el ganador? Aquél que ha mostrado organización, fuerza y credibilidad: es decir, las y los nuestros, las y los trabajadores. Sin embargo, el factor que ha propiciado esa victoria no ha sido, únicamente, el trabajo de esos dos meses, sino una trayectoria mantenida de más de 20 años. Ya se

sabe que las cosas no cambian de un día para otro, sino que son resultado de posturas firmes y coherentes. Está claro que un buen resultado tras un conflicto refuerza la sindicalización, pero es justo reconocer que en Newark esa sindicalización de base ya estaba conseguida antes de esta huelga.

¿Y cómo empezó el conflicto? De un modo sorprendente: nada más y nada menos que el director general de Newark-Europa (venido desde Catalunya para la ocasión) convocando en una asamblea a la plantilla de Villava-Atarrabia (4 de noviembre de 2011): "Newark está en riesgo y no puede seguir aplicando el convenio de empresa vigente, por lo que quedará suprimido a final de 2011, y a partir de entonces en la factoría de Atarrabia se aplicarán las condiciones del convenio estatal de la industria papelera". Los antecedentes no daban opción al optimismo. Por ejemplo, en la planta de Newark en Tarragona ya se aplicó la misma medida hace seis años y no pasó gran cosa: el conve-

**Newark San Andrés
150 trabajadores/as
Huelga para lograr
convenio propio
(Dic. 2011-En. 2012)**

nio propio de aquella planta se suprimió sin mayores conflictos. Por supuesto, Newark sacó enseñanzas de aquel proceso y se aprestó a ponerlas en práctica en Nafarroa. ¿Y qué podía suponer a los trabajadores de Atarrabia la futura aplicación del convenio estatal? Para empezar, un recorte salarial de 8.000 euros al año para las nuevas incorporaciones y congelación para todos los demás hasta igualar ambas escalas salariales; tres días de trabajo más al año, peores jubilaciones y pérdida de un sinfín de mejoras sociales. Y lo que era más grave: desde ese momento, no se iba a negociar nada más en Atarrabia, y habría que aceptar lo que otros firmaran en la mesa sectorial de Madrid. Entre otras cosas...

A finales de 2011, de los 150 trabajadores de Newark, unos 40 eran ya afiliados de ELA, pero no siempre fue así. "En 1990, empezamos con diez ó doce afiliados", recuerdan los exdelegados Paco Loidi y Mikel Galduroz. Tras 20 años de trabajo sindical. Kepa Sesma, Andoni García, Jesús Nieto y Alberto Rodrigo tomaron el relevo como representantes de ELA en el comité. "No podíamos aceptar esa imposición; no íbamos a aceptar ninguna negociación que tomara como punto de partida el convenio estatal; y, por último, queríamos convertir en convenio el pacto de empresa que hasta entonces regía en Newark", explica Sesma. Así las cosas, estaba claro que tenían que dar completamente la vuelta a la postura de la empresa. No había más alternativas.



Empiezan los paros parciales

La propuesta de ELA, LAB y CCOO de comenzar paros parciales de dos horas por turno (excepto en el nocturno) recibió un apoyo masivo en la asamblea del 5 de diciembre. Esa iniciativa contaba con una ventaja estratégica clave: parando tan solo cuatro horas al día, se lograba una parada productiva de 13 horas, ya que la puesta en marcha de la maquinaria exige un calentamiento tan largo que la dirección decidió no arrancar la fábrica entre los dos paros. Por contra, también había elementos negativos. La empresa había previsto una huelga y tenía almacenado un amplísimo stock de material para seguir distribuyendo a sus clientes aunque parara la fábrica. Con este panorama, los paros parciales se prolongaron nueve días, hasta Navidades. "El seguimiento fue total, pero lo cierto es que el 1 de enero de 2012 empezaron a aplicar el convenio estatal; nos quedó claro que la única opción

era seguir luchando", recuerdan Kepa Sesma y Alberto Rodrigo.

A partir del 9 de enero, tras una pequeña tregua en Navidades, retomaron los paros parciales, pero esta vez incluyendo el turno de noche. Sin embargo, la dirección d e c i d i ó arrancar la maquinaria en el intervalo entre paros, porque el stock se había reducido y la necesidad de producir era cada vez más acuciante. Además, y sin explicación conocida, Newark había decretado, como otras Navidades, el parón productivo entre el 1 y el 12 de enero, medida que en principio iba en contra de los intereses empresariales en el contexto de la huelga. "Creemos que cometieron un error, porque el stock cada vez era más pequeño", señalan los delegados de ELA. No podían desaprovechar esa oca-

"Mucha gente se nos acercaba para darnos su apoyo; eso fue muy importante para nosotros"

La reforma de la negociación colectiva se puede parar y nosotros lo hemos conseguido

sión; los conflictos suelen ganarse por la fuerza propia, pero a veces también cuen-

tan los errores ajenos. "Había llegado el momento de la huelga indefinida, porque los paros parciales estaban desgastando a la gente sin mover la posición inicial de la empresa: nos dimos cuenta que sólo podíamos ganar si aguantábamos en huelga un día más que ellos". El apoyo a la huelga indefinida recibió 78 votos, pero 24 trabajadores votaron en contra. CCOO quería continuar con los paros parciales, pero sin éxito.

De esta forma, la huelga indefinida arrancó el 26 de enero y, como la mayoría de los trabajadores son villaveses, el eco del conflicto se extendió rápidamente por la localidad. Ese mismo día, por ejemplo, se debatió en el Ayuntamiento una moción en apoyo a los trabajadores de Newark que concitó el voto a favor de todos los grupos municipales. "El apoyo del Ayuntamiento (la alcaldía pertenece a Bildu) fue muy importante para nosotros, porque expresaba

que todo Villava estaba con nosotros, y eso nos facilitó alguna ayuda material", como por ejemplo la jaima (una gran tienda de campaña, en realidad) que los trabajadores colocaron a la puerta de la fábrica con los correspondientes permisos e incluso calefacción. "Estábamos allí concentrados día y noche, haciendo frente a Newark, allí mismo, y mucha gente del pueblo pasaba para mostrarnos personalmente su apoyo; eso fue crucial para que aguantáramos el tipo".

La huelga seguía adelante, con todos los trabajadores unidos, sin grietas. Así las cosas, cinco días después llegó la rendición de la dirección de Newark: "No aplicaremos el convenio estatal", cedió el gerente. Pues sí, se había evitado un gran paso atrás, pero de ahí en adelante, ¿qué? Aumentos salariales, duración de la jornada, las demás condiciones laborales... todo eso estaba todavía sin negociar. Después de dos meses de duro conflicto, estaban otra vez en el punto de partida. Ni un sólo paso atrás, es cierto, pero mirando hacia adelante, ¿qué hacer?

"Los trabajadores se dieron cuenta de que todavía nos quedaba más

de la mitad del camino", reconocían los representantes de ELA, y esa carencia quedó bien a la vista en la siguiente asamblea. "No les pareció suficiente lo acordado con la dirección, esto es, mantener el pacto de empresa hasta llegar a un nuevo acuerdo, y nos exigieron negociar un verdadero convenio de empresa". En otras palabras, la plantilla de Newark tenía muy claro cuáles, entre los acuerdos posibles, el que les ofrece mayor respaldo legal: el convenio propio de empresa. Con ese mandato (así lo votó el 53% de los trabajadores), el comité se implicó en otra serie de reuniones con la dirección, hasta lograr un nuevo acuerdo. El 31 de enero de 2012, ambas partes registraron en el Gobierno de Navarra el documento decisivo para desconvocar la huelga: el compromiso de negociar un convenio de empresa. "Está claro que los contenidos están todavía sin negociar, pero también es cierto que hemos echado atrás el primer ataque de la empresa, es decir, imponer todo desde Madrid". En lo sindical, la plantilla de Newark había dejado bien claro que "la reforma de la negociación colectiva se puede parar, y nosotros lo hemos conseguido: en Atarrabia es como si no estuviera en vigor". Esa es la receta que debe extenderse por todo el país, por medio de la sindicalización, el trabajo organizativo y, si nos obligan, la lucha colectiva.



Parking Ensanche: Zulotik ateratzeko 25 egun greban

Bilbo 2012ko maiatza

**Parking Ensanche
7 langile
Hitzarmen propioa
lortzeko 25
eguneko greba
(2011ko urria)**

“Aupa Eloy!”, “Eh! Gero arte!”. “Aio Manu!”, “Aio, bai”. “Zer Joserra? Ondo?”, “hementxe!”. Zaila zaigu Manu, Eloy eta Joserrari bideo grabaketa egitea. Jendeak etengabe agurtzen ditu eta ez dugu asmatzen saioa hasteko momentuarekin. Azkenean Parking irteeratik apur bat urruntzea erabaki dugu. “Ospetsuak egin ginen auzoan. Badakizu, hainbeste egunetan goiz eta arratsalde hementxe egonda...” azaltzen digu Joserrak.

Bilboko Parking Plaza Ensancheko langileak dira, Bilboko parking zaharrena. 40 urtetik gora dauzka eta berritu gabe gelditzen den bakarra da hiri osoan. Igartzen da barruko giro ilun eta itogarrian. Zorua zuloz josia dago, eta paretetako zati askotan pintura eroria. “Begira gupil aulki horrek kotxeen irteera maldatik atera behar izan du. Lotsagarria da”. Hamarkadatan parkinga egokitzeko zentimorik jarri ez izanak ez du esan nahi erabiltzaile kopuruak behera egin duenik. “Auto errotazioan estatuko bigarren parkinga da: 4 aldiz bete eta husten da egunean. 1.200 auto sartzen dira hemen egunero”.

Zazpi dira aparkalekuan lan egiten duten langileak. Bost ELAko afiliatuak. Antonio Moreno eta Eloy Angulo dira beteranoenak, 42 urte parking berean. Manuel Rojo da, langileen ordezkaria, denbora gutxien daramana, 16 urte: “Viuda de Sainz enpresak 2011ko otsailean aparka-

lekuaren kudeaketa hartu zuenerako, urtetik gora generaman enpresako ituna berritu gabe, 2009an iraungitu baitzen.”

“Bost urte generamatzen KPI igoera hutsarekin 2005ean sinatu genuen itunak hala behartuta” esan digu Jose Ramon García, “enpresa berriari ituna berritu nahi genuela esan genion, oinarritzat Euskalduna Parkingekoa hartuta, baina ez zuten gurekin begirada gurtzatu ere egin”.

Pare bat hilabete pasata, etorri zen beraiekin harremanetan ibiliko zen gizona; guztia konponduko ei zuen poli ona. Itxurakeria hutsa. Abokatuen kolegioan egin zituzten zenbait bilera, baina guztietan berdina entzun behar izan zuten: inbertsioak egin behar ditugu parking-ean eta ez dugu zuek eskatzen duzuen em-

teko aukerarik. “KPIa besterik ez ziguten eskaintzen, ez lanordu murrizketarik ez beste ezer”.

2011ko Ekainerako argi zeukaten, enpresak kontua luzatzeko asmoa besterik ez zuela, antzuak zirela bilerak, eta ez zuela merezi antzerki horretan denbora gehiago galtzeak. Zazpi langileek asanblada batean hartu zuten aho batez greba mugagabera joateko erabakia. “Hilabete batzuetako epea eman genien negoziatzen hasteko” argitu nahi izan du Eloyk, “pentsa, otsailetik ekainera bada tarte nahi izanez gero gauzak eztabaidatu eta akordiotara iristeko, baina beraiek ez zuten ahalegin ñimiñoena egin”. “Parking honetan daramatzadan 42

“Enpresa berriari ituna berritu nahi genuela esan genion, baina ez ziguten kasurik egin”

urtetan, halako erabaki bat hartzera behartu gaituzten lehen aldida” gehitu du Antoniok. Ez omen da harrizkoa, beste ELA-kide batzuk abisatu baitzieten: “Viuda de Sainz-ekin nego-

ziazten ari zaretela? Lasai hartu orduan, zerbait lortzekotan hilabete batzuk iraun beharko duzue greban!”.

Horrek ez zituen kikildu. Zazpi langileen erabakia irmoa zen, aurrera egin behar zen. Hala, irailaren erdialdean greba erregistratu zuten. “Asanbladan aho batez adostutakoa enpresara gutun bidez bidalita ere, aurreabisutik greba hastera dagoen 2 asteko epean ez ziren gurekin harremanetan jarri.”



Heldu zen urriaren 3a. Goizeko 8tan itxi behar zuten parkinga. Langa jaisteko bi ordu besterik falta ez zirela heldu zen poli ona: "Guztia izorratu duzue! nik ia-ia konpondu nizkizuen arazoa, eta dena pikutara bidali didazue!". "Nahi izanez gero oraintxe bertan konpon dezakegu kontua" erantzun zioten langileek. Baina enpresak ez zuen nahi.

25 egun eman zituen parkingak itxita, sarreran pankarta bat zuela.

Langileak egunero gerturatzten ziren bertara. Bi goizez eta bi arratsaldez. Egun bat bai, bestea ere bai. Goizero kartel bat paratzen zuten parking sarreran: Parkinga egun 1 itxita: enpresak hainbeste euro galdu ditu, langileek beste horrenbeste. Parkinga 2 egun itxita: enpresak... "Bertatik pasatzen zen jendea gurekin hitz egiten gelditzen zen. Enpresaren jarrerarekin asaldatuta gelditzen ziren gaia azaltzen genienean". Auzotarren babesa sentitu zuten, eta horrek indarra ematen du, egunek aurrera egin ahala animoak beherantz egiteko arriskua baitago. "Gure artean izan genuen batasuna eta erabakitasuna funtsezkoa izan zen.

Kontuan izan bakoitzak etxean duen egoera desberdina dela, eta greba luzatzen den heinean horrek sor ditzakeen desadostasunek hausturak ekar ditzaketela." Bost



ELAkideek erresistentzi kutxatik kobratzen zuten, USOkoak beretik, eta zazpigarrenak deus ez.

Grebak iraun zuen bitartean enpresak poli ona kendu eta poli gaiztoa jarri zuen. "Zure aurpegia ez zait gustatzen. Akordiorik nahi baduzue beste norbait bidali" esan zion Manu ordezkariari taberna baten izan zuten enkontruan. Formak behekoentzat soilik asmatu ziren.

Urriaren 27an, ELAren bidez, etorri zitzaien enpresak itxuraz asmo onekin eskatutako bilera batera deitzeke. "Enpresak 5 urtean KPI+%12, eta urtero 12 orduko murrizketa eskainita akordiora iritsi ginen 25 egun greban eman ondoren".

Enpresaren jarrera aldaketa eragin zuena ez dakite zehazki zer izan zen. "Amaiera aldean enpresaren izena garbi erakusten zuen pankarta handi bat zintzilikatu genuen, eta horrek min handia

egin zien" dio Joserrak. Manuren ustez ordea, parking itxiak eragiten ziren galera ez zen erabakigarria izan, "beti esaten zuten dirua ez zitzaiela inporta enpresaren izena baizik, horregatik nik uste beste lekuren batetik -udaletik, agian- presionatu-ko zituztela hau konpontzeko".

Akordioa lortuta, eta parkinga berriro martxan, enpresak zigorra ezarri zien langileei gaizki portatzea-gatik: "ez duzue gabonetako saskirik jasoko". Baina langileek akordioaz gain, badute saskia baino gehiago baloratzen duten saririk: Lan-baldintza duinak eta etorri berria zen enpresaren begirunea.

"Gure artean izan genuen batasuna eta erabakitasuna funtsezkoa izan zen"

Desde lo alto de Cárcar: "Sindicalismo cuesta arriba"

Cárcar Mayo 2012

**Residencia
Virgen de Gracia
17 trabajadoras
Pacto de empresa
que mejora el
convenio del
sector
(Febrero 2012)**

El pueblo de Cárcar está encaramado a un peñasco sobre el río Ega, y en su cima está la iglesia. Y todavía un poco más arriba construyeron la residencia de ancianos. Hay que sudar para llegar, pero trabajar allá arriba tiene sus ventajas: se ve mejor el paisaje, y no sólo el geográfico, también el laboral. "Hemos dado bastantes pasos cuesta arriba, pero aún hay mucha tarea pendiente", reconocen las trabajadoras del centro Virgen de Gracia, cuya representación sindical confiaron a ELA hace dos años. Son una isla más en un archipiélago de residencias de ancianos esparcidas por la Ribera Alta, en muchas de las cuales se han conseguido negociar las propias condiciones laborales y salariales de la mano de ELA y mejorando lo contenido en el convenio sectorial de Navarra y, por supuesto, en el estatal. Ejemplos parecidos hay en Marcilla, Andosilla (en ambas residencias con masiva afiliación a ELA), Funes, Sesma, Lodosa, Mendavía...

Por eso, el caso de Cárcar no es excepcional, pero sí muy indicativo de cómo deben afrontarse las reivindicaciones laborales en una época en la que todos elementos juegan en contra y el oleaje imperante obliga a resistir, y desaconseja emprender cualquier travesía en pos de los objetivos marcados. Frente a la extendida creen-



cia de que en las pequeñas empresas es poco menos que imposible conseguir un pacto o un convenio propio, una quincena de trabajadoras de Cárcar han conseguido darle la vuelta a la situación, a base de organizarse y no delegar la representación propia en lejanas mesas de negociación que cada vez dan menos o incluso amenazan con ser inservibles a muy corto plazo. Ahí, en la fuerza de lo local y de la cercanía, reside la clave para resistir. Casi todas las trabajadoras son de Cárcar (sólo una es de Alcanadre, en La Rioja), implicadas en la vida social y política del pueblo y por tanto con unas condiciones inmejorables para tomar la iniciativa sindical. De ello deberían beneficiarse también los 44 internos acogidos en el centro.

“Históricamente, esta residencia se regía con el convenio estatal de Hostelería, y luego se pasó al de

Residencias”, recuerda Mamen Urbiola, delegada de ELA, en una época en la que ni siquiera existía convenio navarro de este sector. En un momento dado, decidieron abrir mesa de negociación propia y fueron consiguiendo mejoras salariales y reducciones de jornada que mejoraban lo contenido en convenios superiores, pero esa evolución, lenta y trabajosa, se truncó en 2010. Hasta entonces estaban representadas por UGT, pero en una asamblea decidieron cambiar y optaron por ELA. “Nos sentíamos muy desatendidas, y eso que aquí había varias afiliadas de UGT”, puntualizan Ana Esther Pardo y Joaquina Chalezquer, entre otras.

Había quedado claro que el patronato municipal que rige la residencia de Cárcar no iba a ceder por las

buenas, y de hecho para 2010 la plantilla llevaba dos años sin ninguna mejora salarial ni laboral. En esa situación se celebraron las elecciones municipales de mayo de 2011, que trajeron el cambio político al Ayuntamiento, puesto que la Agrupación Independiente de

Cárcar sustituyó a UPN en la alcaldía. Sin embargo, la plataforma reivindicativa presentada por ELA seguía en punto muerto, porque el patronato no se acababa de constituir, y la burocracia fue dilatando el

proceso: nunca se empezaba a negociar. “Ya habíamos tenido avisos de lo perjudicial que era regirse por un convenio estatal -recuerda Mamen Urbiola-, porque en su día la empresa intentó que las nuevas trabajadoras cobraran según las

Había quedado claro que el patronato municipal no iba a ceder por las buenas

“Nos hemos dado cuenta al analizar la reforma laboral que lo más urgente es convertir el pacto en convenio”

tablas, sin aplicarles las subidas salariales de nuestro pacto propio: eso era implantar una doble escala salarial para siempre,

cuya desaparición futura solo sería posible congelando nuestros salarios hasta que nos alcanzaran. Nos dimos cuenta que por ahí no podíamos pasar, plantamos cara y lo echamos atrás”.

De cara a la nueva negociación, las trabajadoras se organizaron en asambleas abiertas a toda la plantilla, de modo que los objetivos se convirtieron en reivindicaciones compartidas y unánimes, algo que dejaba muy poco margen al patronato para seguir dilatando la negociación. Y tras el intento fallido de la doble escala salarial, la dirección ya sabía que la plantilla no iba a transigir fácilmente. Al final, la delegada

de ELA firmó el nuevo pacto de empresa el 16 de febrero de 2012, cuando los términos exactos de la reforma laboral eran todavía desconocidos. En todo caso, se logró una subida salarial del 1% por encima del IPC de Navarra y la reducción de 14 horas de trabajo para cada uno de los dos años de vigencia (2012-2013), hasta fijar una jornada anual de 1.710 horas. Además, la plantilla consiguió más facilidades para la reducción de jornada, mejoras en licencias y permisos, y el cobro del 100% desde el primer día en caso de baja si se trata de accidente laboral (a partir del tercer día si se trata de enfermedad común).

Todo ello son mejoras sobre los convenios sectoriales, tanto del Estado, como de Navarra. “Este

tiene muy poco presente y casi ningún futuro”, se temen las trabajadoras de Cárcar. “Por eso, y nos hemos dado cuenta al analizar la reforma laboral, lo más urgente que tenemos por delante es convertir nuestro pacto de empresa en convenio, porque eso nos va a dar más respaldo legal. A eso nos tenemos que dedicar ahora, destaca Mamen Urbiola. Y el camino para ello, pasa necesariamente por “afiliar a todo el mundo; si ELA nos apoya y asesora para llevar esta reivindicación adelante, no podemos dejar de lado la tarea de afiliar y sindicalizar a la plantilla. Hay que estar preparadas”. Y lo dicen ellas, desde lo alto del peñasco de Cárcar, con toda la Ribera a la vista.



Guardian Llodio: Blindar derechos reforzando el colectivo

Laudio Mayo 2013

**Guardian Llodio
640 trabajadores
Huelga de dos
meses por blindar
convenio propio y
contra despidos
(Oct.-Dic. 2012)**

La reforma laboral de febrero del 2012 pilló a la plantilla de Guardian Llodio negociando su convenio. Esta ley que pone patas arriba las relaciones laborales conocidas hasta ahora, cambió las prioridades a los delegados de ELA en la mesa de negociación. “Es imprescindible que blindemos nuestro convenio de la reforma laboral. Tenemos que evitar la flexibilidad y los descuelgues y tenemos que conseguir la ultraactividad” decían entonces en asamblea, pero siempre salía alguien diciendo “¿Qué ultraactividad? Esas son tonterías que queréis meter para diferenciaros de los demás sindicatos.”

En una empresa de 640 trabajadores/as hay diversos sindicatos, y cuando hay que liderar una negociación de estas características siempre habrá gente que pinche. “El responsable de ELA siempre nos decía que sin esos tres puntos no firmáramos el convenio, porque sino se convertiría en papel mojado” nos dice el delegado de ELA Aitor Iza. “Nos repetían lo mismo una y otra vez, nos lo explicaban y, al final, llegamos a entenderlo, pero luego es complicado trasladarlo a tus compañeros.”

Había también una noticia que deambulaba por la empresa, que hacía indispensable añadir un cuarto



punto a la negociación: la garantía de empleo. Se oía que la nueva dirección que tomó el mando de la empresa en junio de 2011 quería echar a gente... Pero se oyera lo que se oyera, la verdad fue que los delegados de ELA se fueron contentos de vacaciones, ya que el acuerdo lo veían casi hecho.

Pero, ¡sorpresa! el 26 de julio, en plenas vacaciones, la empresa llama al comité de empresa a una reunión. La propuesta en la reunión cae como una losa: aumento de jornada anual de 15 días, sin aumento de sueldo, para que desaparezca un turno. El ataque no queda sin respuesta. En agosto se convoca una asamblea y se decide empezar con paros parciales. Ya es demasiado tarde para la empresa. Aunque quitan la propuesta, la gente está muy quemada; sienten que les están tomando el pelo. Se convocan tres

paros para septiembre y dos para octubre.

El 26 de septiembre, día de huelga general, el paro en la empresa es total "Era una señal de la fuerza que estábamos cogiendo" dice el presidente del comité José Antonio Fernández. "Date cuenta que en las tres huelgas generales que se hicieron antes de empezar a negociar, aquí solo parábamos unos 12. Una vez comenzadas las negociaciones, en la huelga del 29 de marzo, ya paramos 120 personas."

"Esa fuerza no viene del cielo" quiere aclarar Aitor Garriga responsable de ELA "Trabajamos mucho con los delegados para conseguir un buen equipo. Hicimos mucha formación ideológica, trabajamos mucho la comunicación con las y los tra-

bajadores mediante asambleas y hojas informativas. Se trataba de que la gente tuviera información veraz e inmediata. Que hubiera una transparencia absoluta. Los objetivos también debían ser acordados, para que la gente se sintiera parte de la negociación. Se trabajó fuerte la importancia de la afiliación y de la militancia, indispensables para tener fuerza." El trabajo previo realizado, por tanto, ya estaba dando sus frutos. Los paros parciales pusieron al descubierto la fuerza del colectivo.

No obstante, la empresa seguía en sus trece bloqueando la negociación y amenazando con despidos.

"El 17 de octubre hicimos otra asamblea con la propuesta del comité de seguir con los paros parciales" comenta el delegado de ELA Joseba Ramos, "pero

**"Al principio
estábamos muy
nerviosos ya
que no
sabíamos cómo
se hacía una
huelga
indefinida"**

**“Estas
amenazas nos
unieron más,
nos
demostraban
que íbamos por
el buen camino”**

allí se vio claro que los paros parciales no eran la solución ya que la empresa nos pinchaba más los días de trabajo para aumentar el stock y superar, sin

problemas, los días que parábamos. Teníamos que dar un paso más.” José Antonio Fernández toma la palabra “el 21 de octubre nos convocan a una reunión. Lo primero que dicen cuando entramos es: vamos a despedir a 120 trabajadores.” El día siguiente comenzaron la huelga indefinida.

“El jefe de personal, Pablo Trincado, justificaba los despidos por las pérdidas que la empresa acumuló los últimos tres años. Una mentira como un piano” nos dice el veterano delegado de ELA Andoni Bikandi, “que quedó en evidencia cuando el jefe de personal anterior escribió una carta a los medios dejando claro que la empresa tuvo beneficios hasta el día que dejó su

puesto en junio de 2011. Esto nos dio mucha legitimidad.”

Aitor Iza añade que “al principio estábamos muy nerviosos ya que no sabíamos como se hacía una huelga indefinida, no sabíamos que iba a pasar. Pusimos un campamento en cada entrada a la fábrica y establecimos turnos para asegurar que siempre hubiera gente en las jaimas. Pasábamos horas juntos, hablábamos, reíamos, llorábamos... nos íbamos conociendo e íbamos ganando confianza entre nosotros. Desde el principio teníamos claro que debíamos tener una comunicación fluida y veraz con nuestros compañeros, que les teníamos que contar todo lo que supiéramos, buenas y malas noticias, y eso creo que nos dio mucha credibilidad, nos dio mucha fuerza. Muchos, al conocerme, vieron que no tenía cuernos ni rabo, que era una persona normal, y que hacíamos lo que

podíamos con honestidad.” José Antonio Fernández subraya “el compartir todo con los compañeros, objetivos, avances y retrocesos, nos dio una cohesión enorme. Creíamos, de verdad, en lo que estábamos haciendo.”

La empresa, por el contrario, intentando recuperar su credibilidad perdida repetía una y otra vez que los trabajadores no querían negociar. “Para negarlo nos encerramos en la empresa” explica Aitor Iza. “Con el tiempo íbamos ganando confianza y comenzamos a hacer movilizaciones, concentraciones, caravanas, marchas... Acciones que buscaban atraer el apoyo de más gente. En una de estas marchas, yendo de Llodio a Bilbao, recibimos una llamada del Correo diciendo que la empresa iba a despedir a 144 personas. Era el 22 de noviembre.”

Con ello la empresa buscaba dividir y amedrentar a la plantilla, pero consiguió justo lo contrario, “estas amenazas nos unieron más, nos



demostraban que íbamos por el buen camino.". El apoyo de la gente del pueblo también iba en aumento. El ayuntamiento les dio un generador y un bidón de agua para las jaimas. Algunos bares les llevaban tortillas, bocatas, bebidas. Trabajadores de algunos supermercados traían yogures, latas, comida... "una noche andábamos trasteando en los cables de una farola para llevar luz a la jaima, cuando aparecen dos municipales. Nos quedamos quietos, cuando uno de ellos mete la mano en el bolsillo, y saca una linterna para alumbrarnos la faena. Unos ertzainas cuando nos descubrieron cogiendo palés para quemar en el bidón de la jaima nos dijeron: coger más si queréis que la noche viene fría."

Andoni Bikandi subraya la importancia de la solidaridad que ha habido entre los compañeros "conforme

"Lo que hemos aprendido en estos meses es que en la lucha misma se crea fuerza colectiva y cohesión"

Creamos una cuenta solidaria para quien quisiera ingresara dinero para que tuvieran ayuda. También hablamos con algunas cajas para que aceptaran una demora en la hipoteca, consiguiendo algún acuerdo. Pensando ya en la Navidad también hicimos una recolecta de juguetes para que el Olentzero no se olvidara de pasar por las casas de los que peor estaban. El ambiente entre nosotros y con el pueblo era estupendo. La verdad es que el pueblo se ha volcado."

La empresa se daría cuenta de esto porque el 13 de diciembre ofreció un acuerdo a los y las trabajado-

se alargaba la huelga, había compañeros que estaban en dificultades.

ras: retirada del ERE para despedir a 144 compañeros, blindaje del convenio de empresa de la reforma laboral, subida salarial de 1.200 euros para 2012 y 2013, y de IPC para 2014 y 2015. Tras la asamblea de afiliados/as, el 14 los y las trabajadoras aprueban el acuerdo por unanimidad en asamblea. "Lo que hemos aprendido en estos meses es que en la lucha misma se crea fuerza colectiva y cohesión. Se habla mucho, se generan complicidades se hace mucha pedagogía." Aquellos que se habían reído de la ultraactividad, cuando la lucha llegaba a su fin, la consideraban indispensable para firmar el acuerdo.



Gasolineras de Bizkaia: Cómo hacer frente a la reforma laboral

Bilbo marzo 2013

A Eva y Mertxe

*Por esta clase de gente merece la pena estar
a pie de cañón día tras día*

De Altube a Arrigorriaga puede haber 20-30 kilómetros. Los precios de la gasolina pueden diferir del orden de un céntimo. En cambio, en condiciones laborales hay un abismo. ¿Diferencia? Una huelga de 40 días en gasolineras de Bizkaia en 1988.

“No vamos a conseguir nada. La inaplicación del convenio no la van a soltar para nada. No merece la pena complicarse la vida.” Son frases que Josetxu Foruria, delegado de ELA en Campsa, tenía que oír cuando proponía luchar por el nuevo convenio de gasolineras de Bizkaia. “¡Tampoco yo esperaba ver a la policía ejercer de gasolinero!” se ríe ahora “pero ya ves, regalos que te da la lucha.” Es la propia experiencia la que habla; Josetxu fue protagonista de aquella huelga, y de ésta.

“El convenio de Bizkaia se consiguió después de una larga y dura huelga; logramos dejar atrás las miserables condiciones del convenio estatal” recuerda Josetxu. “Aunque la duración de las dos huelgas haya sido parecida, la que hemos hecho ahora no tiene nada que ver con la de entonces.” Las grandes petroleras llevaban

años intentando cargarse el convenio y, por fin, la reforma laboral de febrero de 2012 les daba la opción para hacerlo. No tenían más que esperar al 7 de julio de 2013, para que el convenio perdiera su vigencia por el fin de la ultraactividad. Por otro lado estaban los pequeños propietarios de gasolineras para los que el convenio lejos de ser un problema era la solución. El problema era que la mayoría patronal la tenían las primeras, asociadas en AVECAR con el 60% de representación. Los demás eran representados por CEBEK.

La reforma laboral tuvo su respuesta en la Huelga General del 29 de marzo. Las gasolineras vizcaínas pararon como nunca antes lo habían hecho, lo que suponía un buen punto de partida para la lucha que había que organizar. Pero ¿dónde centrar esa lucha? ¿Cuál era el ámbito que mejores resultados podía dar? Había que tomar una decisión, conscientes de que cualquiera que fuera tendría sus inconvenientes.

El núcleo militante de ELA (que tiene el 40% de representación en el sector) es de Repsol. Intentar conseguir un convenio de empresa suponía luchar a nivel estatal y no se veía correlación de fuerzas suficiente para blindarse de la reforma laboral. Por lo tanto se decide luchar por conseguir los blindajes posibles en el convenio provincial, es decir, forzar a la patronal a que renuncie a la inaplicación del convenio. Tarea casi imposible.

Cuatro delegados de ELA hacen un plan, con su mapa y su calendario de visi-

**Gasolineras Bizkaia
400 trabajadores/as
35 días de huelga
para blindar convenio
sectorial
(Dic. 2012-Feb 2013)**

tas, para que todas las personas empleadas sepan lo que está en juego. En Bizkaia hay 114 gasolineras y estos delegados visitan todas y cada una de ellas una y otra vez, en turnos diferentes, para que no que-

dara nadie sin visita; una labor irrealizable con las 20 horas sindicales mensuales. Aquí los delegados ponen todo y más de su parte. Nos lo explica gráficamente Abel Armaolea, delegado de ELA en Campsa: "Piensa que son gasolineras desperdigadas por toda la provincia desde Somorrostro a Otxandiano, Durango, Gernika, Mundaka, Zalla... En cada estación pueden trabajar 4 personas pero a distintos turnos, por lo tanto tienes que ir a la mañana, tienes que ir a la tarde y tienes que ir a la noche." Una labor inmensa en un sector muy atomizado, en el que la gente no se conocen entre sí. Una labor de hormiga, que requiere su tiempo y planificación, para que nadie quede fuera. "El discurso que llevábamos

La asamblea decidió ir a la indefinida, pese a que se insistió que iba a ser muy duro y que nadie sabía cuánto podía durar

a la patronal a que firme el convenio provincial renunciando a los descuelgues."

Seis meses de trabajo intenso hasta que se convoca una asamblea para finales de noviembre en Barrainkua. "Nos juntamos 150 personas en la sala. Teniendo en cuenta que ciento y pico no podían dejar su puesto de trabajo, juntar a 150 de un total de 400 es un éxito sin precedentes." El trabajo planificado de meses dio resultado. La gente ya eran conscientes de lo que estaba en juego. El comité hizo dos propuestas: parar 10 días y ver que hace la patronal o ir a la huelga indefinida. La asamblea decidió ir a la indefinida, pese a que se insistió que iba a ser muy duro y que nadie sabía cuánto podía durar. "Les dije

era simple: a partir del 7 de julio nos podemos quedar sin convenio y nos pueden imponer las condiciones del convenio estatal. La única manera de parar esto es pelear para forzar

que hace 25 años fueron 40 días, muy duros, pero que ahora podía ser peor" recuerda Josetxu Foruria.

"Convenía empezar en las mejores condiciones posibles, por eso decidimos empezar el 20 de diciembre, después de cobrar la paga extra, para tener colchoncito." La convocatoria de huelga se hace con 25 días de antelación para ir caldeando el ambiente y creando alarma social. A los medios les encantan las largas colas en las gasolineras y la gente con cara de pánico, diciendo lo primero que le viene a la cabeza.

"El Gobierno Vasco estableció los servicios mínimos con la apertura de 24 gasolineras" nos cuenta Abel. "Más allá de estas 24, cualquier establecimiento abierto recibía nuestra visita para recordar a lxs usuarixs que no debían repostar ahí. La mayoría de la gente al ver que estábamos de huelga nos apoyaba y tocaba la bocina cuando salía hacia una de las gasolineras de servicios mínimos. Solíamos andar unas cien personas en los piquetes. Cada mañana quedábamos a las 7:30 en Billbono o Basauri para



organizarnos. Personas de todas partes de Bizkaia, que cada día hacían un montón de kilómetros para asegurar que la huelga fuera un éxito. Fue una pasada. Al principio no nos conocíamos ni de vista, pero poco a poco, compartiendo días enteros de actividades y experiencias varias, fueron creándose entre nosotros lazos cada vez más profundos. Entonces llegué a entender que es eso del espíritu de equipo. Fue impresionante.”

Las relaciones se hacen más fuertes en situaciones de dificultad. La policía hacía acto de presencia siempre que iban a repartir información y casi siempre eran desalojados con extrema dureza. “Daba igual que lo que hiciéramos fuera legal o no. Llegaba la ertzaintza y nos mandaba bajo amenaza de sanción administrativa”. Es decir, una sanción que no se puede recurrir y que te cuesta alrededor de 600 euros, tengas razón o no. Casi nada.

“Visto que no podíamos informar, recuperamos una táctica del 88. Cada piquete con su coche iba a repostar 20 céntimos, 30 céntimos, un euro, y se creaban unas colas enormes. En las de prepago, pedíamos llenar 25 céntimos, llenábamos 20, y volvíamos a pedir los cambios. Esto alargaba el proceso y se creaba un caos espectacular. Cómo no, también nos enviaron a la policía. Nos querían mandar pero les decíamos que nosotros éramos clientes. Entonces empezaron a pedirnos papeles, que si ese faro no está bien, que si el permiso de circulación, que si la ITV,... Una

¿Qué hubiera hecho CEBEK en caso de que hubiera tenido la mayoría?



especie de control en las colas de la gasolinera. No contentos con ello empezaron a trabajar para el empresario: Mueve el coche; yo te lleno el depósito, ¿cuánto quieres?; vete a pagar; Tú, ¿a donde vas? ¿al baño? quiero verte de vuelta en un minuto...

Fueron 35 días sin respiro. AEVECAR no quería negociar. Los pequeños propietarios que no tenían ningún problema con el convenio provincial empezaron a afiliarse a CEBEK para conseguir la mayoría de la parte patronal y poder firmar un acuerdo con los sindicatos. Pero en un solo día, las cosas cambiaron radicalmente. Fue un lunes. Las partes en litigio se sentaron alrededor de una mesa con el GV de oyente. El miércoles 30 de enero el acuerdo es ya factible, los abogados de AEVECAR aceptan renunciar a los descuelgues. El viernes llega la propuesta definitiva que se acepta mediante votación secreta en una asamblea el sábado 2 de febrero

donde participan 200 personas. Se da por terminada la huelga.

Lo que son las cosas. AEVECAR que combatía desde siempre el convenio provincial es obligado a firmar y CEBEK que en teoría representa a aquellos pequeños empresarios a los que el convenio provincial les sirve, no firma. No es necesaria su firma para que el acuerdo se haga efectivo. ¿Qué hubiera hecho CEBEK en caso de que hubiera tenido la mayoría?

La mayoría de aquellos que decían a Josetxu que luchar no merecía la pena, que era imposible hacer bajar de la burra a la patronal, agachan la cabeza. “Pero todavía alguno se pone gallito. Yo me quedo con toda esa gente que cogía su coche cada día en una punta de Bizkaia, iba al parking de Billbono, se juntaba con compañeros y compañeras desconocidas y se organizaba para encarar el día, con la idea clara de lo que quería pero llena de incertidumbre.” Sin esta gente no estaríamos donde estamos.

Punt Roma: Nola lortu enpresa hitzarmen ona?

Bilbo 2012ko urria

**Punt Roma Bizkaia
40 langile
Enpresa hitzarmena
lanerreformatik
blindatua grebarik gabe
(2012ko uztaila)**

Uztailaren 6a, ostirala, 1930ak. Iruñeako zaratak ez du zerikusirik Gurutzetako Ospitalean arnasten den ixiltasunarekin. Mugikor batek jotzen du. Maria Jesus Veigak pantaila begiratzen du "Zer izango da orain..." Terrazara ateratzen da. Hau beru! "Bai, esan?.. Zer?... Ezin du izan!".

Zenbait ordu lehenago Punt Romako bezeroak hurrengo egunean, beherapeneko lehena, dendak zabalik izango zituzten galdezka zebiltzan. "Ez dakigu, baina ezetz espero dugu" erantzuten zuten dendariak "iazko sententzia garbia izan zen: uztaila, abuztua eta iraileko zapatu arrastiak libratuko dituzte langileek." Detaile txiki-taz ez gara jabetzen denbora pasa eta gauzak lotzen ditugun arte. Denda sarreretan ez zegoen oharririk jarrita zapatu arrastiz itxita egongo zirela esanez.

Hurrengo egunean Vanessa Ibarreta Alde Zaharreko dendan jertsei batzuk atontzen ari zen Marije Fernandez, ELA merkataritzako arduraduna, sartzen denean irribarreku. Vanessari galdera zuzenean ateratzen zaio harrituta "Ez al dakizu?" "Zer?" "Arratsaldean denda zabalik egongo da. Atzo 19:30tan email bat jaso genuen Barcelonatik esanez Punt Roma zapatuan zabalik egongo zela 10:00tatik 22:00tara." Marijeren irribarrea izoztu egiten da. "Ez genuen antolatzeke astirik izan eta ia lan-

gile guztiak etorriko dira..." Vanessak esaldi amaitu aurretik Marije Barcelonarekin zebilen hitz egiten: "Ez espero langile bat bera zure esanetara izango duzunik datorren zapa-tuan!".

Punt Roma S.L. enpresa katalana da, eta estatu-
tuan 250 denda inguru barreiatuak ditu. Enpresa batzordea Barcelonan biltzen da, eta Bizkaiatik bost ordezkari hartzen dute parte bertan. Beraietako laurekin bildu ginen gure Bilboko egoitzan: Vanessa Ibarreta, Rakel Crespo, María Jesús Veiga eta Silvia Grijalba. Beraiek izan ziren kontua nola izan zen kontatu zigutenak. "Enpresa hau ez da oso aditua sindikatu ordezkariekin lan egiten, eta normalean ez dugu arazorik izan soldata edo lanordu kontuekin." Lehen esaldiak argi adierazten digu kasu berezi baten aurrean gaudela. Bizkaian 40 langile inguru gara, erdia ia ELAn afiliatuak. Egia esan, gu gara enpresari aurre egiten dio-

**Lortu dituzten
gauzen artean
daude
ultraaktibitatea
eta deskuelgeak
ezin direla
unilateralak izan**

gun bakarrak, beste guztiak edozer gauza onartzen dute." Agian ez da guk haiseran uste bezain kasu bitxia.

Uztailaren 7ko larunbataren ondoren, San Fermin festan aste berean,

Punt Romako pertonal buruak Barcelona utzi eta Bilborako bidea hartzen du ELAko ordezkariekin bilerara egiteko. ELAkoak argiak dira hasieratik: "Auzitara eramango zaituztegu iazko sententzia ez betetzeagatik." Enpresaren erantzuna berehalakoa da "Hitzarmenaren hiru puntutatik deskolगतuko gara kasu horretan." Orduan dator ELAren proposamena: "Kontua auzitara ez eramateko prest gaude baldin eta enpresa hitzarmen bat sinatzen baduzue gurekin." Zuzendariak estatu hitzarmena eskaintzen die. "Ez, ez... Bizkaia mailako hitzarmena, ehungintzako hitzarmen probintziala oinarritzat hartuta. Hitzarmen horri

egin beharreko hobekuntzak negoziatzen joango ginateke aurrerago..." Hartu zuten sorpresa izugarria izan zen zuzendariaren ahotik hitza atera zenean: "Ados".

Enpresa hitzarmena negoziatu dute jada, eta lortu dituzten gauzen artean daude ultraaktibitatea, deskuelgeak ezin dutela unilateralak izan (PRECOtik pasa behar dute), soldata goiera 2009tik, lizentziak, lanaldi murrizketa, opor limitazioengatik plusa...

Estatu hitzarmenarekin halako aldea al du honek? Zeuk berak erantzun galdera estatu hitzarmenaren loreak irakurri ostean: aintzinatagalerak, ultraaktibitate ez, igandetan lana, mugikortasun funtzionala, deskuelge unilateralak, bajak %75era, berme sindikalen galera...

Punt Romako langileek ez zuten Iruñeara joan behar izan ezer ospatzera, beraiek berak ziren festa.



Zer du Gipuzkoako paperak besteek ez dutena?

Tolosa 2013ko martxo

22

Horixe da jendeak egiten didan galdera. Nola daiteke sektoreko negoziazio kolektibo guztia blokeatua dagoe-nean Gipuzkoako paperak akordioa lortzea, hitzarmen probintziala 2016ra arte ziurtatuz, gutxienez?

Berezitasunak edo bitxikeriak bilatzen hasteko begirada negoziazio mahaira bideratu dit dit Luis Manuel Agirre Gipuzkoako papereko ELAko arduradunak.

Negoizazio mahaiari lau sindikatuak daude eserita. Mahaiaren alde horretan ez da ezer berezirik beraz. Begira dezagun beste aldera. Beste aldean Adegik dago, baina, ez al dago bakarrik? Zeintzuk dira bere ondoan dauden beste laurak? Benetan bitxia da patronalaren aldea hain konkurratua egotea...

Berezitasunak, ordea, aspalditik datoz, begira bestela zer jartzen duen 1994an sektorean sinatu zuten lan hitzarmenak: Gipuzkoako paper sektoreko hitzarmenak iraupen indeterminatua dauka.

Halako besteren bat topatzea oso zaila da. Baina, iraupen indeterminatua izanda ere, urtero zenbait gai negoziatzeko aukera ematen du eta bost urtean behin hitzarmen osoa goitik behera berraztertzea.

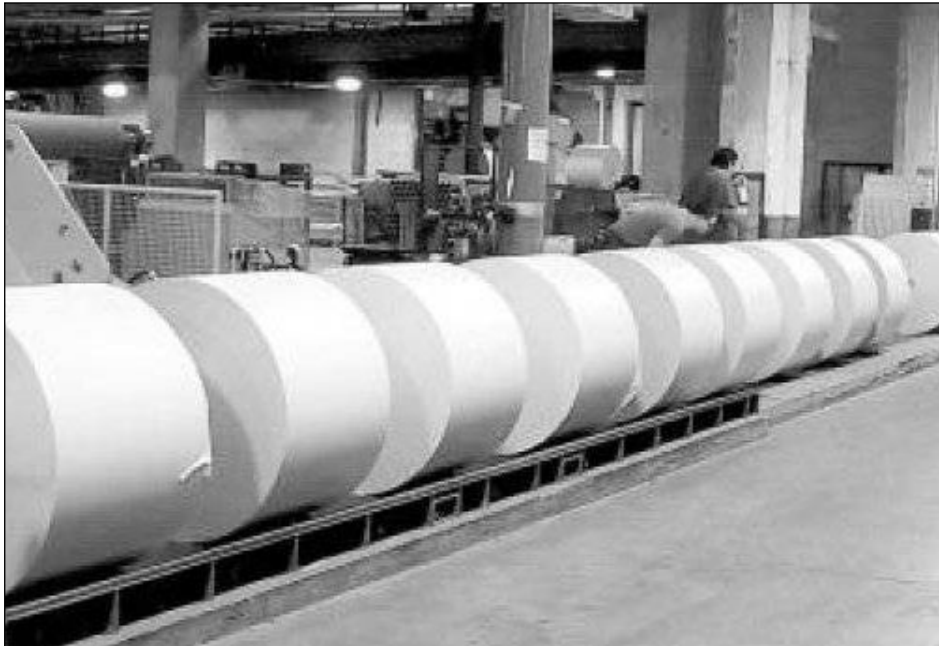
Gauzak honela izanda ere, hitzarmenak arazo handirik eman ez due-

nez bost urtero berritzen joan da 2011ko abendua iritsi arte. Orduan hasi ziren hitzarmena berritzeko azken negoziazioak. Guztia ohiko moduan joan arren, otsailaren 2012an Rajoyren Lan Erreforma iritsi zen. Honek eraginik izango al zuen hitzarmen berezi honetan ere? Adegik lan erreformaren inguruan izan duen jarrera kontuan hartuz okerrena pentsatzea zen zentzuzkoena, gogor egin ultraaktibitatearen amaieraren eta hitzarmen inaplikazioen alde. Paper sektorean, ere, berdin jokatuko al du?

Sektore honek beste berezitasun bat ere baitu: Gipuzkoan sektorea zazpi enpresa industrialek osatzen dute. Zazpi: Munksjo, Oria, Aralar, Itasa, Zinkuñaga, Gureola eta Zubialde. Zazpiak industrialak. Gehienak handiak. Inbertso handia eskatzen duten lantegiak; inbertsio hori berreskuratzeko 350 egunez urtean 24 orduz egunean martxan dabilzanak. Ezinbestekoa dute jabeek egonkortasuna inbertsioek etekina emango badie. Kontuan izan behar da, ere, zazpietatik gehienak

txukun dabilzala. Egonkortasuna da bilatzen dutena eta sektoreko hitzarmenak hori ematen die. Ez dituzte gauzak konplikatu nahi. Ez dituzte negoziazioak enpresara eraman nahi. Adegik bai ordea. Hementxe lehen pista negoziazio mahaiari patronal aldean hainbeste jende topatzeko.

**Gipuzkoako
Paper sektorea
1.200 langile
Sektoreko hitzarmena
2016a arte, inaplikazio
klausularik gabe
(2012 urtarrila-azaroa)**



Langileen aldetik sektorean ELAk du gehiengoa, %40; LABek %31, CCOOk %24 eta UGTk %5. Sektorean 1200 langile inguruk egi-ten du lan, 240 ELAko afiliatuak. Langileen helburua, lan erreforma ondoren, hitzarmenaren inaplikazioa galaraztea da. Negoziaziorako plataforman hori lortzeko aldaketak egiten dira.

Lau sindikatuek batera negoziatzen dute, ohiko moduan. ELAko ordezkariak arduradunak eta lau ordezkariak osatzen dute. Ordezkariak txandaturuz doaz bileraz bilerara. Halere, bilera ondoren negoziazio mahaian egon direnak. ELAko ordezkariak lau pertsonak osatzen dute: sektoreko arduradunak eta txandaturuz doazen hiru ordezkariak. Bileren ondoren, beti, gainerako ordezkariekin biltzen dira informazioa partekatu eta proposamen berriak jasotzeko.

Patronalak 1hamabigarrenen bileran onartzen du langileek eskatzen zuten inaplikazioaren kontrako klausula. Eskaintzen duen soldata, haa-

tik, %1ekoa da besterik ez, KPltik urrun. Udazkena da jada, urria amaiera aldea. Langileek ez dute onartzen eskaintza. Garaia da ekin-tzetara pasatzeko: negu aurretik greba egutegi bat prestatzen dute. Lehen urratsa langile guztiak asanbladara deitzea Zinkuñagan batzordearen 6 greba eguneko proposamena onar dadin. Azaroaren 16a da aukeratutako data. Bezperan, azaroaren 15ean Adegik larrialdiko bilerara deitzen ditu langileen ordezkariak. Zer dela eta?

Dirudenez Zinkuñagak aski da esan omen zuen: "Egoera eskutik joan dakiguke. Gauzak ongi doazkigu, ez dugu zertan bizitza konplikatu. Hitzarmen honek balio digu, soldata igoerak onar ditzakegu, ez diezadala dena izorratu patronalaren ideologia neoliberalak." Horrek azaltzen du negoziazio mahaian

Adegiz gain enpresa bakoitzak bere ordezkaria bidaltzea. Negoziazio gertutik segitu nahi zuten, ez zuten tontakeriarik nahi. Adegik egin ditzala erakustaldi ideologikoak beste nonbait ez gure lapikoan. Egia esan, hori da sektore honek duen gauzarik bitxiena eta argi uzten du ekonomia errealean sinisten duen jendeak negoziazioetan parte hartzen duenean akordioak lor daitezkeela.

Azaroaren 15eko azken bilera horretan dator patronalaren behin betiko eskaintza: KPla igotzeko prest. Beste hiru sindikatuek mahaian bertan diote baietz, segundu bakar bat ere itxaron gabe. Erabakia hartzeko ez al dute beste

ordezkariekin hitz egin behar? ELAk proposamena gainerako ordezkariekin partekatu behar duela dio, ohi moduan. Orduan etorriko da erabakia. Arratsaldeko asanbladan aho batez

onartzen da proposamena. Ondoren afiliatu guztiei ematen zaie erabakiaren berria akordioaren xehetasunekin batera. Guztiak pozik. Garaipen eder bezain berezia.

Ekonomia errealean sinisten duen jendeak negoziazioetan parte hartzen duenean akordioak lor daitezke

Asimec: De convenios, género y vaselina

Iruñea Abril 2013

24

*Al comité de empresa de Asimec:
Puri Camacho, Laura Ijurko, Blanca Elizaga, Magda
Saavedra y Nerea Espartza*

No me extraña que lo consiguierais. Nada más veros, nada más entablar conversación con vosotras, me habéis contagiado. Caras transparentes, sonrientes, libres. Voces seguras, alegres, conscientes, diferentes, complementarias. Muchas veces he leído sobre equipos pero pocas veces los he conocido. Un equipo creado de cero, allí dónde nadie se imaginaba que pudiera florecer, igual que el convenio conseguido. Pero quizás lo más importante haya sido ese colectivo, que con mimo, paciencia, dedicación y conciencia sindical habéis construido. El mismo mimo, paciencia, dedicación y profesionalidad que ofrecéis a las personas que cuidáis en sus domicilios.

No es ésta una manera común de escribir en esta casa, pero me gustaría que este escrito resarciera de algún modo el mal sabor de boca que os dejó Juan Frommknecht, concejal de UPN y negociador por parte empresarial, en la planta noble del ayuntamiento de

Pamplona, el 8 de marzo, día elegido por vosotras para cerrar el acuerdo. Él venía de inaugurar una escultura para conmemorar el día de la mujer trabajadora. En la época de lo políticamente correcto, estos figurantes cumplen su papel con una sonrisa *profident*. Luego, en privado, se quitan la máscara; vosotras mismas lo comprobasteis. Un año después de haber comenzado las negociaciones, forzado a firmar el convenio que blindo a las trabajadoras de Asimec de la reforma laboral, sólo tiene palabras para el único hombre que se sienta en la parte sindical, Josetxo Mandado, responsable de ELA. Ni una palabra para el comité formado por cinco mujeres. Ese silencio, no lo dudéis, habla a favor vuestro y en contra suya.

Allá por diciembre de 2011 no os gustaba como iban las negociaciones y decidís presentaros a las elecciones en nombre de ELA. Un comité de cinco chicas en un trabajo que no se ve, realizado casi a escondidas: ayuda a domicilio a personas dependientes. Ni entre vosotras os conocíais. Cómo os vais a conocer si de casa vais a los domicilios y de los domicilios a casa. “Conocemos a una compañera en la calle por el bolso de la empresa” “Lo más duro es la soledad total y absoluta en la que nos encontramos en nuestro trabajo. Vas acumulando porquería en tu interior y no tienes nadie con quien

**Asimec
empresa publikoa
67 langile
Enpresa hitzarmena
lan erreformatik
blindatua
(2012 ots.-2013 mar.)**

compartirla, no tienes a nadie que te escuche, te tienes que guardar tus sentimientos, frustraciones, dudas, alegrías ...”

Realizar alguna labor sindical en estas condiciones es casi imposible. ¿Cómo establecer unos objetivos comunes y compartidos sin posibilidad de comunicarse entre vosotras? ¿Cómo pasar de ser 67 trabajadoras aisladas a ser un colectivo de 67 trabajadoras?

“Asimec es una empresa pública. Nos aplican todo lo malo de los funcionarios, y nada de lo bueno. Nuestras condiciones las establecía el Estatuto de los Trabajadores”. “Querían que firmáramos un pacto y que negociáramos con el gerente, un títere; nosotras queríamos negociar un convenio y lo queríamos hacer con el consejo, que es el que decide”.

“Cuando en febrero de 2012 firmamos el Acta de Constitución de Mesa Negociadora, queda claro que negociamos un convenio y no un pacto. Ellos acceden, porque quieren tener el acuerdo para el consejo que se celebra ese mismo mes. Lo que ya no aguantan es que nos

neguemos a firmar la miseria que nos ofrecen aprovechando el tirón del decreto de Rajoy que empeora las condiciones de los empleados públicos. Rompen las negociaciones y se niegan a hablar con nosotras. Hasta junio no hay ningún contacto. Empezamos a implicar en serio a todos los grupos políticos del ayuntamiento, y con el empuje de unos y otros comienzan las negociaciones de nuevo de mediados de mayo hasta sanfermines.

“Nos dicen que no nos van a dar nada. Cero en antigüedad, cero de subida salarial. La “plataforma 0,0” lo llamamos, como la Buckler sin” Eso también lo dejáis claro, si algo ha caracterizado vuestro trabajo ha sido el buen humor. Incluso en las horas bajas, en los momentos difíciles, cuando alguna parecía caer la sosteníais con humor, el antídoto a la desesperanza. “Camaradas revolucionarias nos vemos a las 9 en las barricadas era nuestra contraseña para convocarnos a las reuniones que hacíamos en el Iruñazarra”.

¿Cómo pasar de ser 67 trabajadoras aisladas a ser un colectivo de 67 trabajadoras?

El trabajo sindical principal consistió en abrir cauces de comunicación entre vosotras. Lo hicisteis mediante la presencia todos los días de una delegada sindical diferente

cada día de la semana en la sede de la empresa, donde se reúnen los equipos de trabajo una vez por semana a las 14:00 (“dabas cauce a la gente para que hable, comunique, para resolver incidencias, para que fuera limpia a casa”), mediante asambleas y más asambleas, mediante correos electrónicos, mediante el buzón de sugerencias y mediante la revista interna *Kokodrilo* que creasteis por aquello de que “cocodrilo que se duerme acaba en carter”. No estabais vosotras para dormiros, no.

El colectivo se va creando, se va notando, va cogiendo fuerza, y la gerencia se da cuenta de ello. Busca romperlo. El órdago lo echa en la asamblea del 13 de noviembre, pero me estoy adelantando...

Pasa el verano (por lo visto son todos los días de fiesta de guardar y



no se trabaja en tres meses) y no quieren reunirse con nosotras porque no ofrecemos cambios sustanciales en las plataformas-propuestas de negociación.” Acción-Reacción o viceversa. Empiezan las movilizaciones ...

“Hacia junio leí el libro de Ariznavarra y me gustó como centraron la lucha en la administración pública, responsable de la residencia. Eso nos convenció de que teníamos que implicar y exigir a los partidos políticos que cumplan con su responsabilidad en la gestión de una empresa 100% pública.” En septiembre decidís en asamblea pasar a las movilizaciones: Reparto de pegatinas, panfletos, mareas verdes, caravanas de coches, rueda de prensa y paros. “Hicimos reuniones con todos los grupos y conseguimos una moción, aprobada el 19 octubre, que instaba al ayuntamiento a que se sentara a negociar con nosotras y a que la negociación terminara a final de año.”

El mes de octubre es clave, “además de haber conseguido la moción del ayuntamiento, realizamos cinco paros parciales, una caravana de coches por todo Pamplona y el 23 rodeamos el ayuntamiento (al menos un poquito).” Así llegamos al punto de inflexión, al día en el que la empresa pierde el órdago, la asamblea del 13 de noviembre. La empresa se entrega a fondo para ganarse la asamblea: mete un escrito amenazante en cada taquilla, incita a las trabajadoras más indecisas a que participen activamente en la asamblea en contra

de las movilizaciones, el gerente anuncia su dimisión (que sólo él se la cree)... A pesar de todo ganamos nosotras.”

Pasados diez meses desde que empezasteis

se nota que habéis ido aprendiendo mucho durante todo el proceso. Por un lado a las reuniones vais con todo preparado para encerraros hasta que se ponga fecha para la siguiente reunión. No queréis que pase lo mismo que allá por marzo cuando la empresa alargaba los tiempos para desgastaros. Lo conseguís sin tener que pasar a la acción; las reuniones se celebran cada 12 días más o menos. Por otro lado, hasta entonces habéis jugado con total transparencia. La empresa conocía todos vuestros movimientos antes de las reuniones. “No se le puede dar toda la información a la empresa, sino juega con ventaja.” Decidís guardar vuestras cartas. “Suspendemos las asambleas (se explica el porqué de este movimiento, se vota y ganamos) y las sustituimos por notas informativas de cada reunión de negociación” y eso además de daros la victoria ha hecho que paséis momentos agradables como aquel pleno del ayuntamiento que cogió por sorpresa a UPN. Qué momento aquel cuando os vio el concejal negociador en el pleno y os preguntó, ¿qué hacéis aquí?... no salía de su asombro

Agradecéis también el acompañamiento que os ha ofrecido el sindicato. “Josetxo merece una mención especial, es el sexto miembro del comité. La sintonía ha sido total. Nosotras mismas fuimos las prime-

“Mira, yo llevo el bote de vaselina, lo pongo sobre la mesa cuando me siente y les digo que ya se lo que nos van a dar”

ras sorprendidas de la tremenda labor sindical que realiza. En todo momento ha estado con nosotras; ¡lo hemos vuelto loco!” “Estábamos preparando la

siguiente reunión con la empresa. Nosotras sólo queríamos que pasara, pero no la podíamos retrasar porque fuimos nosotras las que pedimos la periodicidad de 12 días. ¿Qué hacer para lograrlo? Entonces fue cuando lo dijo: Mira, yo llevo el bote de vaselina, lo pongo sobre la mesa cuando me siente y les digo “como ya se lo que nos vais a dar...” Es que el gerente se obsesionó en meter la licencia retribuida por colonoscopia, en lugar de meterla por pruebas diagnósticas, como nosotras pedíamos “Parecía que nos hacíamos colonoscopias todos los días”.

Se fueron cerrando textos y al final la discusión quedó en el aumento salarial. Vosotras pedíais 3% y ellos no subían de 2%. Vuestro último golpe: ofrecéis una oferta cerrada con un aumento de 2,5% asegurando que si se acepta en la asamblea también se aprueba. No esperaban que bajarais vuestra oferta y firmaron el convenio que llevaba dentro todas las cláusulas que blindaban el convenio de la reforma laboral. En 12 meses pasasteis del *Sí es posible*, al *Sí se puede*. Un ejemplo para todos y todas las trabajadoras.

Cuando alguna parecía caer la sosteníais con humor, el antídoto a la desesperanza

Tubos reunidos: Cuando las asambleas empujan al comité

Laudio Abril 2013

**Tubos Reunidos
1.018 trabajadores/as
Convenio de empresa
blindado de la reforma
10 días de huelga
(Abril-Mayo 2012)**

24 de mayo de 2012, el comité de Tubos Reunidos (Amurrio) llama a la asamblea a la plantilla en las oficinas, no en el puente: ¡peligro! “Ya hemos realizado 9 días de huelga, sería conveniente suspender estos paros para negociar con la empresa.” La gente de la asamblea se les echa encima “quedamos que íbamos a una huelga indefinida, día sí, día no, hasta que la empresa firme los tres puntos sin condiciones” “mañana tenemos huelga y seguiremos haciéndola hasta que nos den los tres puntos.”

Trescientas personas en el puente, única entrada a la fábrica, sentadas sin dejar pasar a nadie. Los últimos paros no entraban ni las personas que están fuera del convenio (dirección). La sensación de poder que se experimentaba en el puente hacía conscientes a las y los trabajadores de que podían conseguir lo que querían. “No conozco a nadie que se haya arrepentido de hacer huelga, todo lo contrario, todas las personas están encantadas y lo han visto como una inversión” nos dice Mikel Oribe, enlace sindical de ELA en la empresa.

“En esta empresa de 1.000 trabajadores en el comité de 23 tenemos 6 representantes y 200 personas afiliadas. Sabiendo que la mayoría del comité está continua-

mente tonteando con la empresa, ¿cómo puedes hacer que exista una negociación real del convenio? Convocando asambleas generales. Que sea la propia gente la que empuje al comité a luchar. Y ha sido un éxito porque aunque la mayoría del comité no quisiera hacer ningún día de huelga hicimos diez, para conseguir el blindaje contra la reforma.”

Antes de febrero de 2012 (reforma laboral de Rajoy) la empresa se quería cargar un tercio del convenio. Después de la reforma se quería cargar la mitad. Quería negociar con la reforma laboral en la mesa. “La gente se daba cuenta que podían hacer con nosotros lo que quisieran, que si se negocia con la reforma nos hipotecan de por vida, la gente quería atajar eso. De hecho la huelga general del 29m ya fue un éxito.”

La mayoría del comité no quería ir a la huelga, pero la asamblea les obligó. Entonces hablaban de hacer una huelga a partir de mayo, pero no, la gente decidió que se iba a ir a huelgas de un día después de Semana Santa.

“El primer día de huelga estábamos 20 o 30 en el puente a primera hora. Vinieron los beltzas con ganas de jaleo. Unos días antes había muerto Iñigo Cabacas en Bilbao y la dotación de la ertzaintza estaba muy nerviosa. Vino un coche de una contrata del bidegorri, paró y, estando nosotros explicando dónde debían ir, uno recibió un golpe de la er-



Se llevaron detenido al golpeado y a otro huelguista. La gente se enteró y el puente se abarrotó

tzaintza. Se llevaron detenido al golpeado y a otro huelguista. La gente se enteró y el puente se abarrotó. Desde entonces en lugar de ser 30 pasamos a ser 300.”

A partir de ese día la ertzaintza no hizo acto de presencia. “Creemos que a la empresa no le interesaba porque eso alargaba el conflicto.”

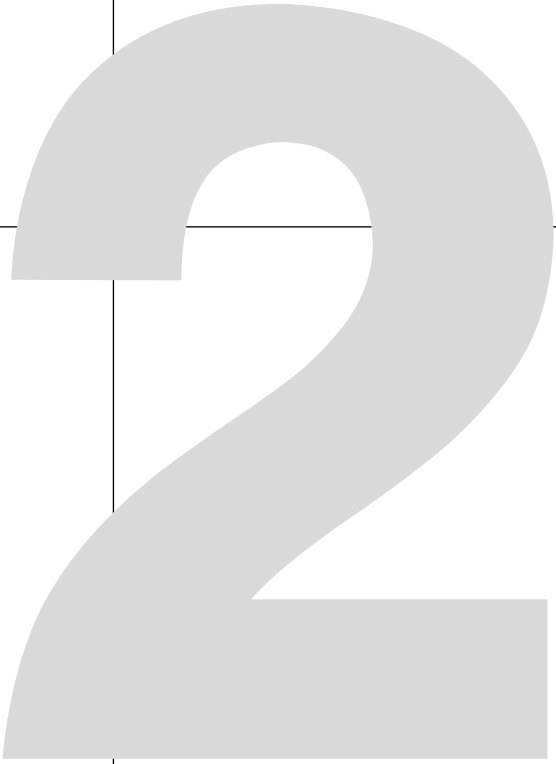
La mayoría del comité estuvo descolocado durante todo el conflicto y después de que la asamblea del 24 de mayo rechazara su propuesta de acuerdo se volvió a reunir con la empresa. A las 9 de la noche firmaron un nuevo acuerdo. “Yo llego el día siguiente al puente a las cinco de la mañana, era el décimo día de huelga, y me dicen que el comité ha firmado los tres puntos que pedíamos a condición de no hacer huelga hasta el 15 de julio. Pero ¿qué es esto?” A las 8:00 se

hace una asamblea en el puente. La plantilla vuelve a rechazar la propuesta. “Entrad ahí y decid que seguiremos en huelga hasta que firmen los tres puntos sin condiciones” es el mandato que reciben de la asamblea. A las 13:00 nueva asamblea en el puente: “hemos conseguido los tres puntos a condición de que no se haga huelga hasta el 7 de julio.” La asamblea desiste, “ala, hacer lo que queráis ,ya vale de marearnos tanto.”

Los tres puntos conseguidos: Distribución irregular de jornada, inaplicación y ultraactividad. Convenio blindado, pero con otro comité, se hubiera conseguido más. Eso sí, sin la participación de los y las trabajadoras en las asambleas generales y en las movilizaciones, la

reforma laboral campearía a sus anchas en la empresa.

“Entrad ahí y decid que seguiremos en huelga hasta que firmen los tres puntos sin condiciones”



Sindikaliza gaitezen

Antolakuntzarik gabe bermerik ez

Joseba Villarreal

Negoiazio Kolektiboko arduraduna ELAn

Negoiazio Kolektiboa kinka larrian dagoela esaten badut agian batzuk ez dute ulertuko baina langileriaren aurkako eraso bortitz baten aurrean gaudela azpimarratuz gero, gehiagok ulertuko dute. Batzuk agian horrela ere ez, baina (ulertu edo ez ulertu) bakarrik era kolektiboan antolatuak daudenak izango dute erasoari aurre egiteko aukera. Sindikalizazioaz ari garenean honetaz ari gara, argitalpen honetan azaltzen diren eredu guztien elementu amankomuna bakarrik antolakuntzak ematen duen konfrontaziorako ahalmena baita.

Erasoa gogor dator, "multilateral" eta irauteko asmoz prestaturikoa da, minoria batek (elite ekonomikoek) Gobernu ezberdinen kolaborazioarekin inposatu nahi digutena, aspaldiko urtetan Gobernuek patronalaren azpikontrata bailiran jokatzeko dute, zuk eskatu eta nik egin... Erasoa gogor dator, ez daukatelako mugarik, asezinak direlako eta "multilateral" da guztiari erasotu nahi diotelako, ongizate gizarte eta lan baldintzen erpin guztiak zapaldu nahi dituztelako eta eraso horiek alde ezberdinetatik datozeelako (Gobernu, Europa, Patronala, FMI...). Irauteko pentsatua dago, ez dagoelako denboran mugatua, ez da orain krisian gaudelako eta bihar ez

Ezin dugu gure salbatzailearen zain egon. Gure esku dagoena egin behar dugu

krisialditik ateratzen bagera, ez, gauzak ez dira horrela, 2008. urterarte hazkunde garai luze batean bizi izan gara eta langileoi ezer gutxi tokatu zaigu enpresek izan dituzten etekin historikoetatik. Erasotzen ari zaigun minoria horrek egunetik egunera pobregao nahi gaitu.

Negoiazioa kolektiboa hankaz gora: ultraktibitatea desagertarazi, inaplikazio aukera ezberdinak eskeini, derrigorrezko arbitrajeak, malgutasuna imosatu, etab... Langileen eskubide eta bermeak maldan behera: kaleratzeak erreztu eta merketu, EREetan ia ia enpresen alde-bakarreko erabakien menpe etab... Zerbitzu publikoetan murrizketak: aurrekontuetan 1130 miloietakoa murrizketa, gastu soziala murriztu,

laguntza publikoak eskuratzeko arazoak haunditu, pensioen murrizketak etab... guzti hau gutxi balitz oraindik neurri gehiago hartu behar direla "agintzen" du Europak. Neurri guztiak geure bizkar hartu behar ditugu, inork ez du politika alternatiborik egiten, erakundeetan daudenak muga estuak dituztela onartzen dute eta batzuk alternatibarik ez dagoela esaten dute lau haizetara. Orduan zertarako politika?

Guzti honen aurrean gure esku dagoena egin beharra dugu, ezin dugu salbatzailearen zain egon, ez da inor etorriko gurea konpontzera. Gure esku dago, argitalpen honetan argi geratzen den bezala, behar ditugun neurriak jartzea geure babeserako. Sindikalizazioa ezinbestekoa

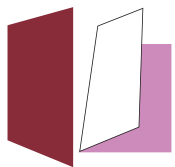
dela frogatua dago, gero eta gehiago eta hobeto antolatuak orduan eta arazo gehiago izango dituzte beraien politikak inposatzeko. Afiliazioa, informazioa, partizipazioa, kontzientziarioa, ideologizazioa, konfrontazioa organizazio hitzaren oinarriko aldagiak dira, guzti hauek era egokian erabili ez da erreza izango; guzti hauek erabili gabe ezinezkoa.

Aldaketarako pausoak hemendik etorriko dira, ezinbesteko klase interes ezberdinen konfrontaziorako indar korrelazioa haunditzeko daukagun ahalmenetik. Beraz, gure alternatiba lan zentruetan eraiki behar dugu, kalean mugimendu sozial ezberdinekin borroka bateratu bati ekiteko.



Argitaratutakoak

- 4 **GREBA OROKORRA: M-27.** 1992. MARTXOA
- 5 **PANORÁMICA SINDICAL EN EUSKADI SUR.** 1993.
- 6 **LA POLÍTICA ECONÓMICA DEL SOCIOLIBERALISMO.** 1993.
- 7 **MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.** 1994.
- 8 **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.** VALORACIONES. 1994.
- 9 **LA CRISIS DE LA INDUSTRIA EN LA CAPV.1995.** URTARRILLA
- 10 **LA SEGURIDAD SOCIAL: ELEMENTO BÁSICO DE SOLIDARIDAD.** 1995. URRIA
- 11 **TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO.** 1996. URTARRILLA
- 12 **POR UNA FISCALIDAD JUSTA Y SOLIDARIA.** 1996. EKAINA
- 13 **TÓPICOS Y REALIDADES SOBRE LOS SALARIOS.** 1996. URRIA
- 15 **LA POLÍTICA ECONÓMICA CUESTIONADA.** 1997. ABENDUA
- 16 **LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO.** 1998. MAIATZA
- 17 **COMPROMETIDOS CON EL AUTOGOBIERNO Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES.** 1998. ABENDUA
- 18 **PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESIS DESDE LA MILITANCIA SINDICAL.** 1999. URRIA
- 19 **CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL.** 2000. MAIATZA
- 20 **JOAQUÍN NAVARRO ESTEBAN: UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO.** 2000. URRIA
- 21 **FORO SOCIAL MUNDIAL: PORTO ALEGRE BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA.** 2001. APIRILA
- 22 **DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA PASANDO POR BARCELONA.** 2002. AZAROA
- 23 **EGUNKARIAREN ITXIERA. EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA.** 2003. EKAINA
- 24 **NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL.** 2005. URRIA
- 25 **FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS.** 2006. URTARRILA
- 26 **MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI.** 2006. APIRILA
- 27 **IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS?** 2006. AZAROA
- 28 **NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.**
- 29 **XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA. SINDICALISMO DEL SIGLO XXI.**
- 30 **BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA.** 2007. ABENDUA
- 31 **KAPITALISMOA EROTU AL DA?** 2008. MAIATZA
- 32 **MERKATARIEN EUROPA HONETAN, SINDIKALGINTZA KINKA LARRIAN.** 2008. EKAINA
- 33 **ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA.** 2008. IRAILA
- 34 **EUSKAL HERRIKO LABORANTZA GANBARA.** 2008. ABENDUA
- 35 **KRISIA ETA LANGILERIA. ERANTZUTEKO BEHARRA.** 2009. APIRILA
- 36 **KRISIA IRTENBIDEAK ETA ERANTZUN SINDIKALA.** 2009. AZAROA.
- 37 **ETORKINEN PATUA (HIPO)KRISIAK JOTAKO EGUNOTAN.** 2010. APIRILA
- 38 **FINANTZA MERKATUEN ESTATU-KOLPEA. GOLPE DE ESTADO AL BIENESTAR.** 2010. JUNIO
- 39 **PLAN DE ESTABILIDAD Y RECORTES SOCIALES EN EUROPA.** 2010. NOVIEMBRE
- 40 **LA CRISIS QUE NO CESA.** 2011. FEBRERO
- 41 **GURE INDARRA, GUZTION BABESA.** 2011. MAIATZA
- 42 **RENOVACIÓN SINDICAL.** 2011. ABENDUA
- 43 **FINANTZEN DIKTADURATIK DEMOKRAZIARA.** 2012. APIRILA
- 44 **ZORRA XANTAI GISA. AUDITORÍA DE DEUDA Y ALTERNATIVAS A LAS POLÍTICAS DE AJUSTE.** 2012. IRAILA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

