

gai

MONOGRAFIKOAK

GURE INDARRA, GUZTION BABESA

TRECE EJEMPLOS DE LUCHA
SINDICAL EN EUSKAL
HERRIA: LA IMPORTANCIA DE
LA AFILIACIÓN PARA
REIVINDICAR Y COMO ÚNICA
GARANTÍA DE FUTURO

Maiatza 2011 Mayo



Aurkibidea

| | |
|---|-----------|
| Aurkezpen gisa | |
| <i>Unai Oñederra</i> | 3 |
| 1. AFILIAZIO ESPERIENTZIAK | 4 |
| Las mujeres invisibles | |
| <i>Limpieza de locales y edificios (Donostia)</i> | 4 |
| La Vuelta a Bizkaia en 80 días | |
| <i>Colectividades Bizkaia (Eskumaldea)</i> | 6 |
| Altsasu, de bajo cero a más de 3.000 | |
| <i>Clínica Josefina Arregi (Sakana)</i> | 9 |
| Afiliazioa enpresaren erasoetatik babesteko | |
| <i>Amcor (Oarso-Bidasoa)</i> | 12 |
| Afiliarse no sólo es necesario; también es una buena inversión | |
| <i>Mendiguren y Zarraoa (Gernika-Durango)</i> | 14 |
| Los fines de semana en familia | |
| <i>FCC Gipuzkoa</i> | 16 |
| “Si luchas puedes perder; si no luchas, estás perdida” | |
| <i>Residencia Ariznavarra (Gasteiz)</i> | 19 |
| Nork nahi du eskuko lan-egutegi bat? | |
| <i>Altuna y Uria (Urola Kosta)</i> | 22 |
| De Zalla a Barcelona pasando por Madrid | |
| <i>Virtisu (Kadagua)</i> | 24 |
| Objetivo, llegar a mileuristas: no a la cooperativización | |
| <i>Supermercados Caprabo (Iruña)</i> | 27 |
| Luchar con un gigante: la Administración | |
| <i>Patronato Bienestar Social de Bermeo y Ayuntamiento de Gernika</i> | 30 |
| Cuando limpieza y honestidad son las banderas para vencer | |
| <i>FCC Limpieza Viaria (Gasteiz)</i> | 32 |
| Langileek basbesa behar dute | |
| <i>Colectividades Gipuzkoa</i> | 34 |
| 2. ONDORIOAK-CONCLUSIONES | 36 |
| Ahora te toca a tí-Zuri dagokizu | |
| <i>Iván Giménez</i> | 36 |

Erreportaien egileak: Unai Oñederra eta Iván Giménez

Aurkezpen gisa

Unai Oñederra

Manu Robles-Arangiz Institutua

El sannyasi había llegado a las afueras de la aldea y acampó bajo un árbol para pasar la noche.

De pronto llegó corriendo hasta él un habitante de la aldea y le dijo: «¡La piedra! ¡La piedra! ¡Dame la piedra preciosa!».

«¿Qué piedra?», preguntó el sannyasi. «La otra noche se me apareció en sueños el Señor Shiva», dijo el aldeano, «y me aseguró que si venía al anochecer a las afueras de la aldea, encontraría a un sannyasi que me daría una piedra preciosa que me haría rico para siempre». El sannyasi rebuscó en su bolsa y extrajo una piedra. «Probablemente se refería a ésta»; dijo, mientras entregaba la piedra al aldeano.

«La encontré en un sendero del bosque hace unos días. Por supuesto que puedes quedarte con ella».

El hombre se quedó mirando la piedra con asombro. ¡Era un diamante! Tal vez el mayor diamante del mundo, pues era tan grande como la mano de un hombre. Tomó el diamante y se marchó.

Pasó la noche dando vueltas en la cama, totalmente incapaz de dormir.

Al día siguiente, al amanecer, fue a despertar al sannyasi y le dijo: «Dame la riqueza que te permite desprenderte con tanta facilidad de este diamante».

El Canto del Pájaro

Anthony de Mello

Este documento que tienes entre manos es un tesoro. Un tesoro formado por valiosos diamantes que han querido compartir con nosotros varios y varias delegadas y liberadas nuestras, y que está accesible a toda persona que pueda y quiera leer.

Agradecemos sinceramente esta riqueza que han demostrado todas las personas que han accedido a ser entrevistadas, y que han puesto en común su trabajo diario, que probablemente no consideren nada del otro mundo, sino sólo un trabajo honesto que cualquier persona realiza cuando cree de verdad en lo que hace.

A veces hacemos cosas día a día que no nos resultan especiales. Entramos en una rutina y somos incapaces de valorar lo que estamos haciendo. Se suele decir: *O que mucho lo de allá, o que poco lo de acá.*

Si algo es esencial al sindicalismo es pensar y actuar de forma colectiva. El sindicato es unión, es trabajo en común, es solidaridad, y no el sálvese quien pueda que nos vende el capitalismo. Vayan las cosas bien o vayan mal, cuando se comparte la vida, el trabajo, las penas y las alegrías, se sale adelante, sin dejar a nadie atrás. Se contagia la fuerza, la motivación, la vitalidad, el sentido de la lucha y de la dignidad. Y esto es lo que nos han transmitido todas las personas que han aceptado compartir y poner en común su trabajo diario, ese trabajo rutinario que pro-

bablemente piensen “¿esto que hago puede interesar a alguien?”.

Pues, sí. Ese trabajo que realizáis día a día, como el trabajo que realizan miles de delegados y delegadas de ELA, es la riqueza del sindicato. Y esa riqueza tiene un plus cuando aceptáis compartirlo con todos nosotros, porque sólo compartiendo lo que hacemos nos enriquecemos todos.

Ha sido una gozada conversar con vosotras y vosotros. Con vuestros testimonios hemos aprendido y disfrutado un montón. Ahora los presentamos por escrito, de la forma más feaciente y honesta que hemos podido, para que toda persona que pueda y quiera leerlas, pueda aprender y disfrutar tal y como lo hemos hecho nosotros.

Las personas que han aceptado compartir y poner en común su trabajo diario nos han transmitido fuerza, motivación, vitalidad, y el sentido de la lucha y la dignidad

Afiliazio esperientziak

Las mujeres invisibles

4

Limpieza de locales y edificios *ELA ZERBITZUAK DONOSTIA*

Loli ha entrado en Iberdrola. Como todas las mañanas, ha empezado a limpiar las oficinas a conciencia. Se concentra en su trabajo, la limpieza. No tiene muchas oportunidades para distraerse ni charlar con nadie, ya que parece ser que los empleados cuya suciedad limpia ni la ven. Es como si no existiera para ellos. Como si no fuera una trabajadora. Muchas veces tiene la sensación de no ser más que una mopa, una bolsa de basura o un trapo.

“No se valoraba el trabajo que hacíamos. No se nos consideraba ni como personas. Pasábamos desapercibidas. Y eso se notaba también a la hora de negociar el convenio. La empresa ni nos tomaba en consideración. Hacían con nosotras

lo que querían.” Hasta que decidieron organizarse e ir a la huelga.

“Era el 2000. Queríamos dejar de ser un trapo de usar y tirar. Llevamos nuestras peticiones a la empresa, pero como de costumbre nos ignoraron por completo. Ya no aguantábamos más y nos fuimos a la huelga”.

Sacar aquella huelga fue una obra de arte. “Tienes que darte cuenta de cómo es el sector de la limpieza. Trabajamos solas, cada una en un portal, o en un centro diferente. Unas a las 5 de la mañana, otras a las 6. Otras a última hora del día. Siempre a deshoras, para invisibilizarnos más.

La gente está muy dispersa y hay que ir convenciendo una a una de que hay que movilizarse, de que hay que organizarse para que se nos empiece a considerar como personas. Date cuenta que si estás sola y

no ves lo que las demás hacen te entran dudas. ¿Seré la única que paro? ¿Servirá para algo? ¿Me dejarán sola?

Lo bueno es que hacíamos manifestaciones, y allí nos juntábamos todas. Al ver a gente como tú, manifestándose contigo, te das cuenta que no eres la única. Que hay un montón de limpiadoras como tú, y se te cargan las pilas. Te da ánimo. Hablas con las demás, haces amistades, creas complicidades... Aunque también solía pasar que algunas iban a las manis y después trabajaban. Se comentaban cosas de esas, y también se generaban celos, porque es muy fácil trabajar a deshoras sin que nadie se entere. Por eso también hacíamos piquetes a horas intempestivas.”

Pero aunque tuvieron que despertarse de madrugada, aunque tuvieron que hacer piquetes a altas horas

de la noche, aunque tuvieron que patear, convencer, animar, el recuerdo que le queda no es de cansancio. “La verdad es que fue una experiencia muy buena. Yo me lo pasé en grande, nos unimos mucho, e hicimos piña. Veías que ibas en grupo, unidas, me parecía que estábamos haciendo algo muy grande. Conseguimos conocernos entre nosotras. Date cuenta que hasta entonces estábamos trabajando en el mismo gremio, y no sabíamos que la del portal de ahí al lado era compañera nuestra.”

La huelga duró unos 38 días y la empresa tuvo que ceder. “A partir de entonces ya somos consideradas trabajadoras, ya no somos unas mujeres invisibles. Y gracias a aquella huelga, las negociaciones de los convenios que han venido después han salido mejor, ya que sabían que si no consideraban nuestras peticiones podíamos parar.”

La huelga fue el pistoletazo de partida para que las trabajadoras de la limpieza empezaran a mejorar su organización con el objetivo de defenderse del poder de las empresas. “Empezamos a planificar las visitas a todos los centros, a trabajar la afiliación, las elecciones, y los convenios a conciencia.

Por ejemplo las facultades de aquí de Donostia eran de LAB. Hoy en día

tenemos una gran mayoría nosotras. ¿Eso cómo se consigue? A base de estar todos los días, dejando tu teléfono y estando disponible para cuando te necesiten. Mi número es

como el de una funeraria. Me han llamado a las 6 de la mañana para decirme que han fumigado un centro y para saber si se puede entrar a limpiar allí o no.

Las delegadas de despacho no valen. Lo importante es estar. Si sacamos buenos resultados es porque has estado durante los cuatro años trabajando a diario. Es como cuando plantas un campo. Siembras, trabajas la tierra, y esperas los resultados.”

Pero el trabajo diario se hace de forma organizada. “Hacemos grupos de trabajo, se hacen planificaciones semanales. A las visitas se va de dos en dos. Tenemos hojas con fechas de visita, y con los datos de las trabajadoras. Esto es importante porque si miramos la hoja y nos damos cuenta que en un mes no hemos estado en un centro, llamamos por teléfono para preguntar si todo está bien y si necesitan algo.”

Así la trabajadora se siente arropada por el sindicato. “A veces haces de psicóloga. Te llaman, para quedar y te cuentan su vida. Pero tú escuchas, y ellas lo valoran mucho. Yo soy limpiadora, y sé lo importante que es que te respondan cuando estás en apuros. Las afiliadas se tienen que sentir protegidas. Lo que nos parece que no es importante lo es para ellas.

Pero no es suficiente tener a las afiliadas contentas y protegidas. También es importante buscar a la gente de otros sindicatos. Les das tu teléfono y la información como a todas las demás. Es importante estar con ellas y resolver sus problemas para que vean que no todos los sindicatos son iguales. Con nuestra forma de trabajar se dan cuenta de

que ELA es diferente. Que su sindicato en cuatro años no aparece ni les hace caso, que no les responden, y en ELA sí. Y trabajado así, es esperar a que caiga la manzana. Así es. Yo, en elecciones, voy a recoger las manzanas que he sembrado durante cuatro años. Una de UGT me comentó “yo el voto te lo daré a ti. Tú me respondes”. Tú no puedes ir a pedir afiliación contando milongas, tienes que demostrar que ELA protege de verdad a las trabajadoras. Las trabajadoras tienen que vivir lo que es el sindicato ELA. Y para poder transmitir lo que es ELA a las compañeras tú lo tienes que sentir primero. Si no te crees lo que haces no lo vas a transmitir. Si no transmites entusiasmo y energía, si no transmites que ELA es muy importante para la trabajadora, las manzanas no caerán. Y lo mejor es que si tú lo vives así, haces el trabajo encantada y feliz.”

Gracias a la afiliación y a la organización las limpiadoras tienen una jornada de trabajo de 35 horas semanales, han conseguido subidas salariales importantes, y han acabado con el enchufismo a la hora de hacer ampliaciones de jornada (ya que la mayoría no tiene jornada completa). Ahora para la ampliación se tiene en cuenta la antigüedad en el centro y en la empresa. Y lo más importante, han recuperado la dignidad que les robaron. “Después de la huelga cuando volví a trabajar a Iberdrola me empezaron a hablar y a considerarme como a una más. Ya te echábamos en falta, me dijeron.”

Tú no puedes ir a pedir afiliación contando milongas, tienes que demostrar que ELA protege de verdad a las trabajadoras.

No se valoraba el trabajo que hacíamos. No se nos consideraba ni como personas.

La Vuelta a Bizkaia en 80 días

Colectividades Bizkaia
ELA ZERBITZUAK ESKUMALDEA

6

“Era desesperante. Trabajabas, hacías visitas, metías un montón de horas, atendías a todas las personas que te lo pedían, y no venía afiliación”. “Quema mucho, porque das el callo, y no obtienes los resultados esperados. Es como que la gente no responde. Entonces te planteas muchas cosas. Llegas a pensar que eres una inútil, que estás haciendo las cosas mal. Y llegaba la reunión quincenal y a hablar de afiliación. ¿Que queréis que me pegue con la gente para que se afilie?”

El tema era muy duro, ya que habían pasado dos años, ya, desde que se reestructuraron, y se organizaron mejor para llegar más y mejor a los comedores de colegios y hospitales desperdigados por toda Bizkaia. Atrás quedó la época en la que Bego salía sola a las 8 de la mañana de Bilbo a pie, sin un duro, y regresaba a las 20:30 a casa en autobús después de visitar un comedor en Bakio y otro en Bermeo. Atrás también aquella mañana desesperante, cuando después de buscar Busturia en el mapa, coger el coche en Bilbo, pasar dos horas largas hasta encontrar la puerta del colegio, aporrearlo bien, no recibir respuesta, volver al local echando

pestes, Noemi se encuentra a Luchi hablando por teléfono con las trabajadoras del colegio de Busturia quejándose de que la delegada no apareció. “Pero ¡si he aporreado la puerta durante media hora!” “¿Que puerta es la que has aporreado?” “Una grande de madera, así como muy rústica, encima de unas escaleras...” “¡Esa es la biblioteca municipal!”

Son anécdotas que ahora se recuerdan con una sonrisa, pero que respondían a una forma de trabajar, muy dura, que se decidió mejorar hacia 2005. Antes de aquel año, las delegadas de colectividades visitaban sólo los comedores de sus propias empresas, sin ningún tipo de coordinación con las delegadas de otras empresas. Tal y como explica Araceli: “yo estaba abandonada y sola en la zona de Basauri”. Pero eso no era lo peor. Dado que los comedores estaban desperdigados por toda Bizkaia, una delegada se tenía que desplazar de una punta a otra, sin poder realizar las visitas asiduas y de calidad que le hubieran gustado.

Así era imposible llegar en condiciones a las trabajadoras, y dar una respuesta adecuada a sus necesi-

El objetivo era que las trabajadoras tuvieran claro a quien acudir en caso de necesidad

dades. Había que coordinar las visitas de tal forma que las trabajadoras recibieran unas visitas de calidad, y siempre tuvieran como referencia a una misma persona. Una referencia clara de ELA, capaz de responder a sus inquietudes, dudas y necesidades. Pero ¿cómo se logra eso?

Reestructuración de las visitas

En 2005 se decide juntar en un grupo a las delegadas de las empresas de colectividades dedicadas a gestionar los comedores de diferentes centros de Bizkaia. De hecho se crean dos grupos, uno con las responsables de cada empresa, que será el grupo preferente (6 personas), y otro con todas las delegadas liberadas (28 personas, responsables inclusive). El grupo preferente se reúne cada segundo miércoles de mes, y el grupo total el cuarto miércoles de cada mes.

El cambio más importante se produce en el modo de hacer las visitas. “El objetivo era que las trabajadoras tuvieran una referencia clara de ELA. Generar confianza entre las trabajadoras y las delegadas. Que las trabajadoras tuvieran claro a quién acudir en caso de necesidad” nos comenta Noemi, responsable de colectividades de Bizkaia. “Yo les decía que trabajando así llegaríamos a conocer hasta la talla del tanga de cada trabajadora. Sólo desde esa cercanía, y desde esa confianza se puede llegar a proteger y dar fuerza a las trabajadoras de este sector tan precarizado. Date

cuenta que la mayoría de ellas trabajan sólo dos horas al día.”

Para lograr esta cercanía y esta confianza, se designa a cada delegada una zona geográfica de trabajo y un paquete de centros que visitar. De esta forma, cada delegada tiene asignados unos 40 centros dentro de una zona que le es accesible, independientemente de las empresas que trabajen en ellos. “Antes solíamos hacer una visita por mañana, o a lo sumo dos. Ahora ya visitamos varios centros cada mañana, ya que están uno al lado del otro” nos dice Luchi, alma y referente de todo el grupo. “Lo más importante es no dejar colgadas a las que te preguntan o piden algo. Siempre hay que darles respuesta, aunque no les guste. Y si no sabes responder algo, lo apuntas y cuando tengas la respuesta se la das. Es importante no fallar. Y siempre ir con la verdad por delante, ser coherente, porque si pretendes engañar a alguien, más pronto que tarde te pillarán.”

Marian nos cuenta como son sus visitas por Encartaciones: “A las visitas solemos ir con una carpeta

donde tenemos la lista de las empresas a visitar, con su censo, convenio que les corresponde, lista de afiliadas y, como no, las hojas de afiliación. Nunca sabes cuándo te vendrán a afiliarse, y por si acaso siempre conviene ir preparada. A mi me pasó una vez que una trabajadora me comentó que igual se querría afiliarse, y yo directamente le di la hoja de afiliación. Me dijo que no tenía el número de la cuenta corriente. Tranquila, le dije, tú rellena la hoja, y ya te llamaré más adelante para que me des el número de tu cuenta.”

Afiliación

Con esta nueva organización la calidad de las visitas mejoró mucho, y con el tiempo se llegó a ganar la confianza de las trabajadoras de los diferentes centros. La gente llamaba, hacía peticiones, hablaba de sus problemas... Poco a poco se veía que se avanzaba con respecto a los años anteriores. En las elecciones sindicales también se empezaron a ver resultados, pero no llegaba afiliación.



“Ya en algunos casos en los que las trabajadoras me llamaban con problemas no tuve más remedio que decirles que se tendrían que afiliarse” comenta Luchi. “Yo ya estaba muy preocupada, y aunque Noemi nos dijera que estuviéramos tranquilas, que estábamos haciendo las cosas bien, y que sólo era cuestión de tiempo, una cosa es pensarlo y otra sentirlo. Es muy duro que a los dos años de llevar una dinámica de trabajo exigente, no te vengan resultados todavía.”

Pero la verdad es que Noemi tenía razón y a partir de 2007 las cosas empezaron a cambiar. Las afiliaciones empezaron a llegar. “El método de trabajo era el mismo, no cambiamos nada, pero con el tiempo, yo creo que nos fuimos ganando la confianza de las trabajadoras, y ya llegado un punto, ellas mismas se daban cuenta que había llegado la hora de afiliarse.” “Con el tiempo llegamos a conocer muy bien a cada trabajadora, y llegamos a saber

**Con el tiempo
llegamos a
saber cómo
acercarnos a
cada
trabajadora sin
avasallarla**

como acercarnos a ella, sin avasallarla. Porque nosotras no pedimos directamente la afiliación sino que lo hacemos de manera sutil. Siempre dejamos las hojas de afiliación en la visita, como quien no quiere la cosa.” Marian lo puntualiza “a veces machacas y machacas y no consigues afiliación. Y otras te vienen como llovidas del cielo”.

Excepciones

Pero como en todos los casos, en éste también hay excepciones. La

zona donde trabaja Araceli, es una zona complicada. La zona de Durango es un bastión de LAB, y está todo muy ideologizado. Hay centros dónde incluso no dejan que entre, y se tiene que reunir con algunas trabajadoras fuera y a escondidas. Aunque cuando hace las visitas no le hagan ni caso, o incluso se metan con ella diciéndole que no está formada, que no sabe, o que está engañándoles, ella no se achica: “yo les decía que no les mentía, porque seguiría yendo muchos días por ahí, y que sino el tiempo me dejaría en evidencia. Que yo lo que decía lo decía convencida y que en el futuro no iba a tener que rectificar nada, sino que iba a ratificar lo que estaba diciendo. No me creyeron,

pero el tiempo me dio la razón, y me gané la confianza de las trabajadoras.” “Hay trabajadoras afiliadas a LAB que vienen a mí porque no les gustan las delegadas de su sindicato. Yo en estos centros he trabajado como todas las demás, pero no se ven resultados ni en elecciones sindicales, y mucho menos en afiliación. Siguen siendo de LAB. Ya ha llegado el momento en el que hemos decidido que no merece la pena seguir así y que hay que decir las cosas claras. Ahora cuando me llaman, les digo que se afilien a ELA, o que sino llamen a LAB.”

Noemi lo ratifica “con todo el curro que hemos hecho allí no se ha visto ningún resultado. No tenemos nada que perder. A esa gente ahora hay que exigirle que si quiere nuestro

apoyo tiene que afiliarse. Todo lo tenemos por ganar.”

Claves de los resultados

Luchi lo tiene claro: “Todas las delegadas nos sentimos ELA. Tenemos interiorizada la importancia del sindicato, de la afiliación, y de la unión para lograr buenos convenios y para que los empresarios no hagan con nosotras lo que quieran. Lo damos todo porque lo sentimos de verdad, y puedes llegar a vernos llorar por unos malos resultados sindicales.” Noemi añade: “tienen una muy buena relación entre todas. Tienes que ver como se acercan a las nuevas delegadas, como las apoyan, les enseñan y les hacen sentirse parte del grupo. Es impresionante. En las reuniones mensuales que hacemos sales con la cabeza como un bombo, como te puedes imaginar, pero es impresionante el ambiente que tienen. Estas delegadas están para todo, y las relaciones personales también las trabajan a tope. Son *mis chicas*.”

La desesperación y las dudas sobre el resultado del trabajo realizado han quedado atrás, en el recuerdo de hace tres o cuatro años. Luchi, Marian, Araceli, Bego, Pili y Mari Jose son conscientes de que el trabajo que están realizando está dando sus frutos, y que las trabajadoras de los comedores colectivos están más protegidas de las arbitrariedades de las empresas gracias a la organización y la implicación colectiva, que es imposible sin afiliación.

Altsasu: de bajo cero a más de 3.000



JOSEFINA ARREGUI

ELA GIZALAN SAKANA

TRABAJADORES: 50

ELA EN EL COMITÉ: 3/3

AFILIADAS A ELA: 20

“No teníamos nada que perder; a la gente prácticamente le daba igual irse a otro trabajo”. Es decir, la plantilla de la clínica psicogeriátrica Josefina Arregui de Altsasu partía de 0. Incluso de bajo cero, si se tiene en cuenta la temperatura gélida y la sensación de desamparo con que se concentraron las casi 50 trabajadoras del centro allá por diciembre de 2007 para exigir, al menos, un convenio que regulara sus condiciones. “No paraba de nevar, y éramos cuatro gatos”. En estas condiciones,

parece difícil creer en las propias fuerzas, o en la capacidad de movilización de unas mujeres oprimidas durante años por la dirección de la clínica, un servicio público pero regido por la fundación Arfe-Felipe Lecea. No había calendario laboral, ni tablas salariales (“a cada una nos pagaban lo que les daba la gana”), ni plus de festivos, y cada trabajadora debía negociarse sus condiciones personalmente. El sindicalismo y la reivindicación no existían.

Un salto en el tiempo no demasiado grande conduce a un presente que parece de ciencia-ficción. En sólo tres años de trabajo sindical de la mano de las tres nuevas delegadas de ELA (Rakel Ausín, Amaia Beaskoetxea y Arantxa Salegi), la plantilla de Josefina Arregui no sólo

ha dignificado notablemente sus condiciones laborales, sino que ha socializado radicalmente sus reivindicaciones hasta el punto de congregar a 3.000 personas en la manifestación del 28 de marzo en Altsasu y recogiendo 9.800 firmas para registrarlas en el Parlamento de Navarra. Y de paso, han garantizado la supervivencia de la clínica, con más ahínco incluso que “el propio gerente, que no hacía más que lamentarse y repetirnos que con nuestras reivindicaciones el centro era inviable; él ha hecho mucho menos que nosotras”. Y como remate a este trabajo y esta trayectoria, la firma de los dos primeros convenios de empresa en los 15 años de historia del centro Josefina Arregui y, no menos importante, el logro de los 4,9 millones de euros que el Gobierno de Navarra va a destinar hasta 2014 para el concierto público de Osasunbidea con la clínica de Altsasu. Casi nada, y todo con un modestísimo punto de partida: aquella concentración bajo la fría nieve de Sakana en diciembre de 2007. “Y éramos cuatro gatos...”

La pregunta es “¿cómo se da la vuelta a esta situación de una forma tan radical?”. Muy fácil de expresar, pero muy difícil de llevar a la práctica. “Teníamos que concienciar a toda la plantilla de que debíamos unirnos, poner en marcha una dinámica colectiva; había que cambiar la

mentalidad, y en eso las mujeres partíamos casi de cero”, admite Rakel Ausín. Y la herramienta para el cambio la encontraron en ELA-Sakana. “Hace tres años no creo que estuviéramos ni cuatro afiliadas, y ahora somos más de 20”, subrayan. En cuanto estas tres trabajadoras (Rakel, Amaia y Arantxa) salieron elegidas como delegadas de ELA, las reuniones y asambleas de la plantilla empezaron a convocarse en el local del sindicato en Altsasu. “La gente se sentía más arropada, nos asesoraban sobre cualquier duda y sobre todo le daba a nuestra labor un toque más serio”, explica Rakel Ausín. En un principio, “las trabajadoras que nunca se habían acercado a un sindicato eran más reticentes, lo veían lejano, desde fuera, como algo burocrático”. No obstante, en cuanto la plantilla comenzó a acercarse por ELA, “muchas mujeres empezaron a afiliarse, ocurrió casi de forma natural en cuanto se produjo el primer acercamiento y muchas comprobaron que este sindicato es útil, que sirve para defendernos y mejorar las condiciones de trabajo; ésa fue la clave, la utilidad, mucho más que cuestiones lejanas como la ideología o vete tú a saber”. Y, a cambio del respaldo de ELA, “la gente vio que su parte en todo esto era afiliarse: ahora me toca poner algo mío”.

Lo siguiente era ponerse manos a la obra. “A finales de 2007 redactamos una plataforma de convenio”, recuerda Arantxa Salegi, “pero la empresa ni la leyó; nos contestaron diciendo que sólo iban a aplicar un

artículo, el 33: aquí se hace lo que a mí me dé la gana”. Visto lo visto, ELA convocó dos jornadas de paro para diciembre de 2007. “La dirección no nos tomó en serio; no se creían que seríamos capaces de sacar adelante una huelga, pero de hecho muchas trabajadoras ya se habían afiliado por si necesitábamos la caja de resistencia; es más, -recuerda Arantxa

“Muchas mujeres empezaron a afiliarse en cuanto vieron que este sindicato era útil”

Salegi-, el gerente ni siquiera pidió servicios mínimos, pues estaba convencido de que no íbamos a hacer nada”. Pero rápidamente cambiaron las cosas. “Fue determinante; paramos todas menos un médico y una enfermera, y ya no hizo falta la segunda jornada de huelga; enseguida se sentaron a negociar”. A las pocas semanas, la plantilla de Josefina Arregui tenía ya su primer convenio. “Era un primer armazón legal, un documento, algo para basar nuestras reivindicaciones”, señala Amaia Beaskoetxea. “Pero también contenía muchas mejoras”, agrega Rakel Ausín: “Se creó el plus

festivo, la compensación por modificar el calendario y 300 euros por interrumpir las vacaciones; unas tablas salariales, permisos retribuidos, plus de Navidad, etcétera. Quedó claro, principalmente, que teníamos derechos y los íbamos a exigir y defender; no vamos a admitir concesiones o días de fiesta como si nos hicieran un favor, esta empresa no es ningún rollo familiar”.

Apenas firmado un convenio para 2007 y 2008, las tres delegadas de ELA y la dirección de la clínica se sentaron a negociar el siguiente, que se mantiene vigente de 2009 a 2011. “Ya se había fijado una dinámica de negociación colectiva, algo que nunca se había dado en Josefina Arregui, pero el gerente también había afilado sus uñas; si nosotras consultamos decenas de convenios de nuestro sector, él hizo lo mismo”, recuerda Amaia Beaskoetxea. Y como la alegría dura poco en la casa del pobre, “se nos puso encima la espada de Damocles: el cierre de la clínica si el Gobierno foral no aumentaba de 11 a 21 las plazas concertadas con dinero público”. Es más, ya estaba





listo el expediente para ejecutar 20 despidos.

Fue entonces cuando las delegadas de ELA, así como el resto de la plantilla, optaron por socializar sus problemas. “Nos tuvimos que empezar a mover nosotras, no limitarnos a negociar las condiciones de la plantilla, sino también su futuro, y en eso hemos demostrado más responsabilidad y eficacia que el propio gerente”. Las reuniones con alcaldes y la Mancomunidad de la Sakana en primer término, y después con los partidos políticos, llevaron a las delegadas a comparecer ante la comisión de Salud del Parlamento de Navarra. “Nuestra lucha se hizo pública”, resumen. Y fue así como 50 trabajadoras de una pequeña clínica psicogeriatrica de Altsasu consiguieron que todos los grupos políticos aprobaran por unanimidad esa ampliación del concierto público y, por tanto, de la finan-

ciación necesaria para la supervivencia del centro. Como suele ocurrir en política, y pese a contar con mociones aprobadas en todos los Ayuntamientos de Sakana, una cosa era lo que se votaba y otra lo que se hacía. “Esa financiación no acababa de confirmarse”, subraya Amaia Beaskoetxea.

“Volvimos al Parlamento, y emprendimos una recogida de firmas con la que logramos 9.800 adhesiones de toda Nafarroa; hay que recalcar que a nuestro centro vienen pacientes de todos los sitios, no sólo de Sakana”. Sin embargo, hubo que llevar la reivindicación a la calle, como en tantos otros casos. Y el 28 de marzo de 2010, las calles de Altsasu se quedaron pequeñas ante la avalancha de 3.000 personas que se sumaron a la plantilla de Josefina Arregui para

reclamar esa ampliación del concierto público: Nafarroako Gobernua: kontzertua zabaldu! fue el

Altsasu se quedó pequeña para los 3.000 manifestantes que apoyaron a las trabajadoras de J. Arregui

lema de la pancarta. También 18 asociaciones de jubilados exigían ese concierto. Y al final llegó, ya a principios de 2011, y con un plazo que vencerá en 2014. “La dirección del centro ya no tiene excusas; les hemos conseguido la supervivencia de la clínica”.

Y para acelerar de bajo cero (aquella fría mañana de diciembre de 2007) a 3.000 (las personas que se manifestaron tres años después en Altsasu), las delegadas de ELA dan tres recetas que en realidad son la misma: “Somos tercas y perfeccionistas; teníamos la determinación de llegar hasta el final; unidas y afiladas, podemos”.

Afiliazioa enpresaren erasoetatik babesteko

AMCOR

ELA HAINBAT OARSO-BIDASOA

LANGILEAK: 105

BATZORDEAN: 7/9

AFILIATUAK: 74

Ramón Hernández, Amcor enpresan ELAk duen delegatueta bat da. Enpresa honetan 120 langileetatik 74 ELAn afiliatuta daude. ELAk afiliazioan izan duen arrakastaren nondik norakoak jakiteko Erreterian elkartu gara berarekin.

Noiz sartu zinen Amcor-en, eta orduan nola zegoen afiliazioaren kontua?

Ni 2000 urtean sartu nintzen enpresan eta ordurako 50 afiliatu inguru zeuden.

Sartu zinenerako, beraz, afiliazio kontua ongi txertatua zegoen langileengan.

Bai. Gauza atzetik zetorren. Orain Lezon dagoen Amcor enpresa hau, garai batean Altzan zegoen Nerecan-en ordezkua da. Lantegi hura erre egin zen, eta enpresa Lezora mugitu zuten, baina tartean langile asko kaleratuak izan ziren. Kontuan izan Nerecan-en 400 langilek egiten zutela lan.

Gatazka hartan ELAk aurpegia eman zuen, eta langileek sendo bar-

neratu zuten afiliazioaren beharra. Eta gure zeregina gar hori pizturik mantentzea da; sindikalizazioaren garrantzia bizirik mantentzea langile ahalik eta gehienengan.

Eta hori nola egiten da?

Ni enpresan sartu nintzenean, konturatu nintzen ezinbestekoa zela sindikatu indartsu bat. Bestela, enpresak nahi zuena egin zezakeen gurekin. Nahi zituen baldintzak ezarri, nahi zituen ordutegi eta soldatak. Nahierara erabil gintzakeen, duen boterea aprobeztatuz. Ikusten nuen langileak elkartu eta antolatu gabe, mehatxatuak izango ginela beti. Eta afiliatorik gabe ez dago enpresen erasoetatik babesterik. Soilik afiliazioak emango dizu babes, eta gelditu ahal izango du enpresak langileengan duen autoritarismoa.

Hori hala sentituta, eta ikusita ELAko delegatuak zirela lankideen alde gehien lan egiten zutenak, ELAn afiliatu nintzen.

Hortaz, eta zure galderari erantzunez, batzordean gauden ELAko delegatuak horrela segitzen saiatzen gara. Lankideengatik gertu, beraien beharrei erantzunez, arazoak konponduz... Lan horri esker lankideek izugarriko konfiantza dute delegatuengan, eta hori funtsezkoa da. Ikusten dute indarra daukagula eta

horrek segurtasuna ematen die. Ezinbestekoa baita talde lana bilatzea.

Horretan saiatzen gara etengabe. Urtean 4-5 asanblada egiten ditugu, bai afiliatu zein langile asanbladak. Komunikazioa oso garrantzitsua da, eta, gero, guztia ELArekin hitz egin da egiten dugu.

Lankideen beharrei nola erantzuten diozuen zehaztuko al diguzu adibideren batekin?

Ez dakit. Edonork deitzen dit arazoren bat duenean. Demagun nomina kontuak, antzinatasuna... Aitzakiarik jarri gabe behar nautenerako nago, eta beraiekin egon eta daukaten arazoak konpontzen saiatzen naiz. Nik ezin badut, ez dakidalako, ELAren lokalera noa eta Igor San Josekin hitz egiten dut, eta berak estualditik ateratzen gaitu.

Afiliatu guztiek dute nire telefono zenbakia. Etxean banago, ere, deiak jasotzen ditut. Adibidez, mantentze-menduko langilea enbalatzen dabilela esateko deitu izan didate. Orduan ni lantegira noa, produkzio arduradunarekin hitz egiten dut, eta arazoa amaitzen da. Jakina, ni lanean nabilenean ez dute sekula hori egiten, baina ez nagoenean aprobeztatu egiten dute, eta horregatik

askotan etxetik lantegira joan behar izaten dut.

Gauza da, hainbeste kontu egonda, behin eta berriro lokalean nagola. Horrela asko ikasten ari naiz, eta halaxe, geroz eta gaitasun handiago lortzen duzu lankideei arazoak konpontzeko. Eta hori gurpil baten modukoa da. Zeren eta asanblada eta bileretan normalean hitz egiten duzuna zeu zara, lokalean eta esperientziarekin ikasi duzunari esker, horrek lankideei konfiantza handiagoa ematen die, eta bultzatzen ditu are eta gehiago zugana etortzera, badakitelako ez diezula kale egingo.

Edozein lankideri laguntzen diozu ala afiliatuei soilik?

Edozein lankideri. Denek dakite hemen erantzungo diegula egokien, eta horregatik datoz gugana. Noizbait beste sindikaturen batekoren bat ere etorri izan zaigu. Hori bai, nigana datorren guztiari esaten diot ea ez zaion iruditzen afiliatu beharra daukala. Esaten diet hobe dela afiliatzea, adibidez zerbitzu juridikotara joan beharra suertatzen bada. Sindikatu indartsua lortzeko afiliazioa ezinbestekoa dela, eta pentsatzeko gaiari buruz.

Baina badaude zenbait kontu soilik afiliatuei egiten dizkiegunak. Adibidez antzinatasunaren arabera soldata igoerak eskatzea. Soldata kategoría desberdinak ditugu, koefiziente batzuk. Esaterako sartzen zarenean 1,34. Urte betera 1,5, eta hortik aurrera lanpostuen arabera. Zenbat eta koefiziente altuagoa soldata handiagoa.

Iruditzen zaigunean lankide bati ez diotela koefizientea igo, eta badagokiola, berekin hitz egin ondoren taulak hartu eta lokalera goaz. Han aztertzen dugu kontua, eta kategoría igoera dagokiola ikusten badugu enpresara goaz eta hala eskatzen dugu. Hasieran, beti, enpresak trabak jartzen ditu, baina berehala onartzen dute, badakitelako langile

gehienak ELAkoak garela. Kategorien berrazterketa hauek, esan bezala, afiliatuekin egiten ditugu soilik. Horregatik, edo agian egiten dugun lanarengatik, noizbait

etorri izan zait jendea afiliatu nahi duela esanez.

Afiliatu berri gehienak hala lortzen dituzue?

Ez, bere kabuz datozenak gutxiak dira. Gehienak langile berriak dira. Langile gazte multzo bat sartu da azken urteotan. Ni langile berri horiengana gerturatzen naiz beren lanpostuan daudenean. Berekin hitz egiten jarri eta galdetzen diot ea badakien zer den sindikatu baten egotea. "Afiliatua al zaude?" galdetzen diot. Ezetz esaten badu ELAn afiliatua egotearen garrantzia azpimarratzen diot: enpresan indarra izateko, behar duzunean laguntza jasoko duzula ziurtatzeko, erresistentzia kutxa, zerbitzu juridikoak... Normalean pentsatzeko dutela esaten didate.

Hurrengo egunean, edo aste beterra, berriro itzultzen naiz berarengana. "Zer, pentsatu al duzu? Jakin ezazu enpresa honetan %90 sindikatu batean afiliatua dagoela, eta horrek ematen digula aukera daugun lan baldintzak izan eta hobetze-

ko". Normalean ematen dizkizuten erantzunak "Zenbat ordaindu behar da?" edo "emaztearekin hitz egingo dut", eta halakoak izan ohi dira. Baina langileok indarra izateko afiliatioak duen garrantzia azaltzen diezunean, gehienak afiliatu egiten dira. "Ados, eman afiliatzeko orria".

Beste sindikatuak ere gerturatzeko al dira langile berriengana?

Ez. Gainera lehen lan batzordea banatuagoa zegoen, baina orain 9tik 7 ELAkoak gara. Geuk daukagu indarra. Nik uste egin dugun lanak, eta langileen beharrei huts egin gabe erantzun izanak, orain arte babesa eman ez zigutenean onespena ekarri digula.

Jakina, behin gehiengo afiliatua eta kontzientziatu egonda, enpresen erasoei aurre egiteko gaitasuna daukazu. Eta adibide bat jartzeko orain bi urtekoa kontatuko dizut: aparteko ordu mordoa sartzen ari ginen enpresa mantendu ahal izateko. Batzorde osoa, eta langile guztiak erabakitzen dugu ordu estrarik ez sartzea. Enpresak mehatxatu egiten gaitu, ezin dela, hala enpresak ezin-go diola egoerari aurre egin. Abendua zen. Hilabete egon ginen ordu estrarik sartu gabe. Eta lortu genuen, langileok izan genuen batasunari esker, afiliatioari esker azken batez, nokturnidadea eta ordu estrak gehiago ordaintzea, soldatak igo-tzea...

Afiliatioak eta daukagun indarrak ere enpresako lan itun on bat izateko aukera eman digu. 35 orduko lan astea daukagu esaterako. Lan itun hau, lan hitzarmen bihurtzeko saia-keran gabiltza orain. Eta lortuko dugu.

Lankideek izugarritzko konfiantza dute delegatuongan, indarra daukagula ikusten dute.

Afiliarse no sólo es necesario; también es una buena inversión

MENDIGUREN Y ZARRAOA (BERRIZ)

ELA METALA DURANGO

TRABAJADORES: 158

COMITÉ: 4/9

AFILIADOS: 64

“Hay que crear la necesidad de afiliarse a ELA”, sentencia Iñaki Arrieta, responsable del Metal en la comarca de Gernika-Durango. Y bien que lo han necesitado los 158 trabajadores de la empresa Mendiguren y Zarraoa, aunque sólo sea para cobrar los 2.000 o incluso 3.000 euros que la dirección dejó de abonarles al aplicar “deliberadamente mal” la equiparación salarial obtenida tras cinco días de huelga (21-25 de abril de 2008). Uno de los delegados de ELA en la factoría, Luis Torres, lo ve igual pero diferente. Más duro, sobre todo porque lo ha vivido a pie de calle, frente a frente con compañeros e incluso amigos que no estaban afiliados. “Para nosotros fue muy difícil tomar esa decisión: revisaríamos las nóminas y haríamos las reclamaciones sólo para quienes tuvieran carnet de

ELA; sintiéndolo mucho, es la única manera de que los no afiliados se den cuenta de lo necesario que es el sindicato, y además le da el valor que merece al que ya militaba en ELA”. Dicho de otra manera, “se acabó trabajar para todos con tanta generosidad”, explica Iñaki Arrieta. “En el fondo, el trabajador tiene su propio egoísmo, te vota en las elecciones sindicales para que le defiendas, pero hay que dar otro paso más, afiliarse”. Y con estos principios bien fijados, la cantidad de afiliados de ELA en Mendiguren y Zarraoa (planta de Berriz) se duplicó en apenas un año (mayo de 2008 a mayo de 2009), pasando de 32 a 64 militantes.

Hasta llegar a ese punto, la plantilla de esta histórica empresa metalúrgica hoy afincada en Berriz y Abadiño (donde ELA tiene otro delegado) ha asumido el cierre de otra factoría en Eibar, de donde un buen número de empleados recaló precisamente en Berriz, pero con salarios y condiciones mejores que las de

sus nuevos compañeros. En 2002, ELA contaba en Berriz con 17 afiliados, en una factoría muy marcada por su trabajo para Mercedes (el 60% de la producción va a la fábrica de la multinacional alemana en Gasteiz). Entonces representaban a ELA, entre otros, Serafín Vivian, Javi Bilbao y José Domingo Basurto. “Ya de siempre nos han pagado las nóminas tarde y mal; siempre teníamos que estar atentos para que no nos sisaran”. Luis Torres recuerda que “se atendían las consultas de todo el mundo, sin mirar afiliación,

pero aún así se nos afiliaban siete u ocho compañeros al mes”. En esas condiciones, Torres y Arrieta coinciden en que “siempre es más fácil que la

gente se cambie de otro sindicato a ELA; siempre es más difícil captar a trabajadores no sindicalizados. En nuestro caso, muchos de los que se suman a nuestro proyecto provienen de CCOO”. De todas formas, se die-

“Se acabó trabajar para todos con tanta generosidad; hay que dar más valor al afiliado de ELA, se lo merece”

ron cuenta que a ese ritmo de afiliación ELA no iba a llegar a ser el sindicato con más militancia en Mendiguren y Zarraoa.

Entonces se dio la circunstancia imprescindible para romper el orden establecido: la reivindicación de equiparar los salarios y las condiciones entre el sector que provenía de la extinta planta de Eibar y la plantilla de Berriz. “Por lo general, nosotros éramos más jóvenes y teníamos peor convenio”, resume Torres. Ante la falta de acuerdo con la dirección para eliminar la doble escala

salarial, llegó lo inevitable: la huelga indefinida.

“Superamos todas las presiones incluso cuando UGT convocó una asamblea para regresar al trabajo; además, acabaron viniendo a Berriz los directivos de Mercedes en Gasteiz, porque veían que íbamos a parar su fábrica, a la que suministramos varios tipos de

piezas”, explica Torres, presidente del comité de Mendiguren y Zarraoa (4 delegados de ELA, 2 de LAB, 2 de UGT y 1 de CCOO). Tras cinco días de huelga y una maratoniada negociación final (“firmamos el acuerdo a las 4 de la madrugada” -recuerda Torres-; yo estuve despierto 23 horas seguidas”), se obtuvo la equiparación salarial y diversas mejoras.

“Y entonces vino lo mejor”, adelanta Iñaki Arrieta: “La guinda que completó nuestro trabajo reivindicativo fue el rigor con que estudiamos las primeras nóminas tras la equiparación”. Ahí es donde la dirección de la empresa dejaba de abonar entre 1.000 y 3.000 euros anuales a cada

trabajador. “Lo mejor de todo es que otros sindicatos no veían errores y decían a sus afiliados que todo estaba bien”. En total, suponía un ahorro de 110.000 euros para la empresa. “En 2005, cuando también hubo errores, o lo que sea, en las nóminas, miramos todos los casos que nos llegaron, pero en esta ocasión dimos un paso adelante; difícil, pero creo que era necesario”, anuncia Luis Torres. ELA sólo revisaría las nóminas de aquellos obreros que se afiliaran. “No fue nada sencillo, porque tienes que decir que no a

Frente a la postura más o menos estática de aguardar a que la afiliación venga por inercia, “hay que buscar algo que enganche, que demuestre la utilidad de dar ese paso”

muchos amigos, gente cercana e incluso familiares, que se creen que los estás dejando tirados”. Sin embargo, tomando la adecuada distancia, la verdadera realidad es muy distinta. “Si

no lo hacemos así, ¿qué ventaja tienen los afiliados? Pagan una cuota para nada, si total ayudamos igual a todo el mundo...”. Arrieta sostiene que “antes trabajábamos demasiado para la afiliación que teníamos; eso había que equilibrarlo”. Desde luego que el resultado está ahí: el doble de afiliados en un sólo año.

“Sin los responsables del sindicato (Iñaki Arrieta entre otros) no lo habríamos conseguido”, admite Luis Torres. “Él nos abrió los ojos para aprovechar cualquier oportunidad de afiliarse, para ser mucho más fuertes en la empresa y que la dirección nos respete”. Además de todo ello, “los compañeros se dan cuenta de

lo necesario que es el sindicato; siempre lo van a necesitar”. De alguna manera, afiliarse a ELA puede considerarse incluso como una inversión. Y en el caso de la plantilla de Mendiguren y Zarraoa, hasta con beneficios económicos tangibles a muy corto plazo. “Por ejemplo, los 2.000 euros de media que han recuperado los trabajadores que han reclamado a través de nuestro sindicato”.

En definitiva, frente a la postura más o menos estática de aguardar a que la afiliación venga por su propia iniciativa o por inercia, “hay que buscar algo que enganche, que demuestre la utilidad de dar ese paso”. En el caso de esta empresa, Iñaki Arrieta lo tiene claro: “Aquí se han sucedido dos oportunidades, la huelga tras una reivindicación insistente y bien argumentada; y luego, el impago de una parte de las nóminas, que ha propiciado otro tipo de trabajo sindical, tanto o más importante que parar la fábrica 5 días”.

No obstante, la labor de ELA en Mendiguren y Zarraoa no ha terminado. Ni mucho menos. “Hay que buscar el contagio”, coinciden Torres y Arrieta. Y la oportunidad está bien cerca, la tienen dentro de la misma empresa, pero bajo el techo de la factoría de Abadiño, que cuenta con 176 empleados. “En las últimas elecciones sindicales, la empresa se preocupó mucho de que ELA no entrara en el comité de empresa, pero a pesar de esa consigna logramos un delegado, y vamos a seguir creciendo, hasta que se dé una situación como la de Berriz, donde somos el sindicato más fuerte, y todo gracias al salto de afiliación”.

Los fines de semana en familia

16

FCC Gipuzkoa
ELA ZERBITZUAK
LANGILEAK: 1000
AFILIATUAK: 460

Los más jóvenes dicen que así, sin poder salir de marcha los fines de semana, no se pueden echar novia

Llueva, nieve, granice, haga viento, o haga un día de la leche, el barrendero hace todo el recorrido solo. Todo el día empujando el carro sin nadie con quien hablar. “El trabajo no es duro físicamente, pero lo malo es la soledad. Siete horas hablando contigo mismo, dándole vueltas a la cabeza. Toda la jornada pensando, y muchas veces te vienen a la mente los problemas que tienes para estar con tu familia. ¿Cómo vas a estar con tus hijos si el fin de semana también tienes que trabajar?” Lo de la conciliación es algo imposible. “La gente se queja porque los domingos no puede estar con la mujer. Los más jóvenes dicen que así, sin poder salir de marcha los fines de semana, no se pueden echar novia. Pueden parecer tonterías, que van de broma, pero tienen su parte de verdad.”

Al ser este trabajo tan solitario, el trabajador es muy vulnerable. No siente el apoyo de sus compañeros, es como si no los tuviera. Tendría la oportunidad de juntarse con ellos en el almuerzo, pero como cada uno tiene recorridos distintos, es prácticamente imposible que se junten. Esa soledad la aprovechan los encargados para que al final de la jornada, cuando más bajo de defensas pueda estar una persona, hacer lo que quieren con los trabajadores: cambios de turno, horas extra, cambios de calendario... El barrendero se siente incapaz de hacerle frente. Y la empresa aprovecha para meterle más cosas y más cosas. “Es más, al encargado lo ven como un

dios. Nosotros les decimos que es un trabajador más. Que hay que respetarlo, pero que no hay porque tener un miedo reverencial con él. Se le puede debatir, y se puede discrepar con él. Pero los trabajadores te dicen, es que me lo ha dicho el encargado...”

La gente agradece un montón si les visitas, si charlas con ellos. “Les dejas tu teléfono para que te llamen cuando quieran. Te cuentan sus problemas. Problemas muy concretos: que si el cepillo está mal, que si el traje de agua filtra, que necesita botas... Esos son los problemas de cada uno. No les hables de modelo de sociedad, porque no te entienden. La conciencia de clase es un camino a realizar, hay que partir del día a día, de las necesidades concretas de cada trabajador. Y en eso estamos.”

Iñigo y Luxio, con otros delegados, visitan a los barrenderos. Ya sea durante el recorrido de trabajo de cada uno, o fuera de horas de trabajo, porque pillarlos en el vestuario a la hora de salir es imposible, ya que casi todos tienen que salir zingando para recoger a los hijos, o a otras tareas.

“Les damos nuestro teléfono y les decimos que nos llamen cuando quieran. Da igual hora o día. Estamos disponibles prácticamente 24 horas al día. Y la verdad es que

Les damos nuestro teléfono y les decimos que nos llamen cuando quieran. Estamos disponibles prácticamente 24 h al día

nos llaman un montón de veces. Ellos buscan protección, y saben que aquí les vamos a defender. Por eso cuando el encargado les dice algo, inmediatamente nos llaman a nosotros, y somos nosotros los que vamos a hablar con el encargado. Así ya le podemos hablar al encargado de tú a tú, y no puede obligar a hacer lo que sea al trabajador aprovechando su vulnerabilidad.”

También la gente les pide que les calculen la jubilación, la antigüedad... y se las calculan. Eso sí, Iñigo siempre les pide la afiliación para que así estén más seguros y para que la empresa no haga con ellos lo que quiera. “La mayoría de afiliaciones vienen de calcular la antigüedad. Es que estamos hablando de bastante dinero, ya que al calcularles la antigüedad, normalmente vemos que no se les paga lo que les corresponde, y que eso supone un ingreso extra de unos 500-600 euros”.

Luxio pone otro ejemplo: “un afiliado de UGT estaba de baja y no cobraba la nocturnidad. Preguntó en su sindicato si eso era legal y le dijeron que sí. Vino a nosotros, y nosotros le dijimos que creíamos que eso era ilegal, pero que miraríamos el convenio para confirmárselo. Y efectivamente, le correspondía cobrar la nocturnidad aunque estuviera de baja. Fueron tres mil euros y pico. Se fue a la UGT, se dio de baja, y se afilió en ELA.”

Partiendo de esos problemas concretos, personales, se les hace ver que con la afiliación se pueden

Aunque el barrendero se sienta solo en su recorrido diario, somos un montón los que estamos en las mismas condiciones

conseguir mejoras en las condiciones de trabajo, como terminar con la semana laboral de lunes a

domingo. Y a por ello fueron en la negociación del convenio provincial del 2008. En la plataforma que presentaron se pidieron pocas cosas, pero muy concretas y que beneficiaban a todos los trabajadores. Y la más importante: la petición histórica de tener una semana laboral de lunes a viernes.

Como no podía ser de otra manera, la empresa dijo que eso era imposible. Pero incluso los demás sindicatos lo dieron por imposible. “Nosotros sacamos un folleto con nuestras peticiones, la representación del sector, en la que tenemos mayoría, información sobre la caja de resistencia y las hojas de afiliación. Y fuimos sacando folletos informativos para que los trabajadores estuvieran al tanto de las negociaciones. Íbamos repartiéndolos y explicando la situación por todos los pueblos de Gipuzkoa. En estos encuentros tomábamos el pulso de los trabajadores para saber si podíamos ir a la huelga, y se veía que sí. Que había buen ambiente, y que los trabajadores estaban por luchar para conseguir la semana de lunes a viernes.” Toda esa información la colgaban en los tablones para que todos estuvieran al día.

“Lo que nosotros palpábamos la empresa lo palpaba, ya que tienen topes, y sabían como iban las cosas. Creo que en el octavo folleto que sacamos, ya hablábamos de *Tambores de huelga, nos obligarán a*

movilizarnos? El respaldo que fuimos ganando durante la negociación iba más allá del comité. Vinieron a negociar de Madrid y empezaron a valorar lo que se pedía.

Nuestra victoria fue sonada. Ahí se vio que aunque el barrendero se sienta solo en su recorrido diario, somos un montón los que estamos en las mismas condiciones, y que con afiliación y organización podemos conseguir lo que otros creen imposible”.

La solidaridad entre trabajadores es lo que hace que se consiga hacer frente a las arbitrariedades de las empresas. “Somos un grupo. Un grupo en el que unos nos respalda-

mos a otros. El grupo lo tenemos que cuidar, y como delegados eso es lo que intentamos. Los trabajadores nos tienen cuando nos necesitan, y si ven que respondes, que de verdad los cuidas, ellos también responden y se portan de maravilla contigo. Y para poner un ejemplo reciente, CCOO impugnó los resultados de las últimas elecciones sindicales porque decía que había irregularidades en los votos por correo. El arbitro les dio la razón. Se tenían que repetir las elecciones. Para cuando se celebraron las nuevas elecciones 20 afiliados dejaron de ser de la empresa por causas varias, lo cual nos preocupaba. Todos esperaban que perdiéramos un

montón de delegados, pero todos los trabajadores se tomaron la molestia de acudir a las urnas para respaldarnos, y los resultados fueron idénticos a los impugnados. Los otros tres sindicatos no suman tanto como los nuestros. Tenemos 11 de 17. Y es que aunque trabajes solo, cuando compruebas con resultados concretos lo que es ser de ELA, no hay quien nos pare”.

CCOOkoko ordezkarietza utzi eta ELAra jauzi

Luxio CCOOkoko ordezkaria zen FCCn, baina denborarekin ELAra pasatzea erabaki zuen. Hemen erabaki horren arrazoiak azaltzen digu:

Ni batzordean nengoen eta ELAko delegatuekin erlazio ona neukan. Banekien zer esaten zuten eta zer egiten zuten. Konturatzen nintzen askoz hobeto lan egiten zutela, eta borrokarako prest agertzen zirela beti. Zeukaten antolakuntza mailak, eta talde giroak harritzen ninduen. Oso elkartuta ikusten nituen, eta hartzen zituzten erabakiak, beti talde erabakiak zirela.

CCOOn ez zegoen hobekuntzak lortzeko grina handia, ez zegoen langileekin kontaktu handirik. ELA, aldiz, saiatzzen zen gauzak aldatzen. Ez zioten guztiari "ezin da" erantzuten, baizik eta "saiatuko gara ea zerbait lortzen dugun". Printzipioz ELArentzat guztia zen posible.

Hori guztia hala izanda, eta 2008ko negoziazio kolektiboa nola abiatu zen ikusita, jabetzen joan nintzen ELAk eskatzen zuten guztia nik pentsatzen nuenarekin bat zetorrela. Konturatzen hasi nintzen nire lekua izan zitekeela. CCOOn arrotz sentiitzen hasi nintzen, eta ELAtik gertuago. Ordezkariekin erlazio ona nuela esan dut, eta erlazio horiek geroz eta estuagoak ziren. ELAko ordezkariak konturatu zirenean CCOOkoekin kokoteraino nengoela, eskua luzatu zidaten, eta beraiengana biltzeko gonbita egin zidaten. Nik asko eskertu nien keinua, bestela pausua ematea gehiago kostatuko zitzaidalako. Hau guztia esan bezala negoziazio kolektiboak egin zuen ibilbidean zehar gertatu zen. Ikusten nuen ELAk arrazoi zuela, eta nire izaera eta pentsamenduekin bat egiten zuela. Eta halaxe nabil ordutik ELAn buru belarri, eta oso gustura.

“Si luchas puedes perder; si no luchas, estás perdida”



ARIZNAVARRA
ELA GIZALAN GASTEIZ
TRABAJADORES: 120
ELA EN EL COMITÉ: 7/9
AFILIADAS A ELA: 85

Ya ha pasado casi un año desde que pusieron fin a la huelga más larga de la historia de Euskal Herria, y a lo mejor también de Europa. Precisamente por ese carácter extremo, y por qué no decirlo, heroico, su ejemplo no puede ser más que una excepción, un hito en la lucha que será difícilmente repetible. “Y mejor así”, coinciden ellas, las protagonis-

tas. Son las mujeres que desde el comité de empresa de la residencia Ariznavarra de Gasteiz llevaron el peso, a veces insoportable, de una protesta obrera que duró nada menos que dos años, nueve meses y 29 días.

Para hacerse una idea del enorme sacrificio afrontado por esta plantilla (secundaron la huelga 92 mujeres y tres hombres), basta citar un dato impactante: más de 20 niños y niñas nacieron en ese larguísimo periodo en que sus madres estaban en la calle, peleando por un salario digno y unas condiciones laborales que legar orgullosamente a sus hijos.

Entre las que encabezaron esta lucha están Vicky Holgado (presidenta del comité de empresa), María Eugenia Nagore, Beni Rubio, Ana González y Ainhoa Viteri. Todas son sindicalistas de ELA, y todas inciden en la importancia capital de afiliarse, no sólo por la eventualidad de tener que afrontar una huelga como la de Ariznavarra (no se la desean a nadie), sino por “tener ese apoyo, esa orientación y ese empuje que muchas veces nos salvó de tirar la toalla”.

La huelga, que inicialmente fue parcial, arrancó el 18 de febrero de 2008, y fue impulsada por ELA, pero



también por USO, cuyo representante incluso participó en el comité de huelga. “A los seis meses, los de USO volvieron a trabajar, porque se les acabó una pequeña caja de resistencia que tienen; pero ELA siguió adelante”.

Ni que decir tiene, la caja de resistencia se convierte en estos casos, en un elemento fun-

damental, ya que los trabajadores que pueden continuar en un conflicto tan largo son rarísimas excepciones. En Ariznavarra fueron tres. El resto del grupo estaba afiliado a ELA, dato esencial para comprender la magnitud de la huelga, aunque bien es cierto que con distintas antigüedades dentro de la organización,

por lo que el acceso a la caja de resistencia también era variado. No obstante, lo que podía ser un inconveniente se convirtió en ventaja por obra de la solidaridad imperante en

el colectivo de Ariznavarra. “Los tres años no son deseables para nadie”, recalcan, pese a la caja de resistencia. Y para sobrellevar ese sacrificio,

mantener la unidad del colectivo y la firmeza en la protesta fue muy importante la enseñanza de la huelga de 2002.

“Entonces no había una afiliación tan masiva a ELA, y para sujetar la huelga hicimos una caja común con lo que cobrábamos de la caja de resistencia, para que todas las tra-

bajadoras cobráramos lo mismo y también perdiéramos el mismo dinero”, explica María Eugenia Nagore. “La fórmula era tan transparente –la cuenta común estaba a la vista de todo el mundo- y funcionó tan bien, que demostró la importancia de la caja de resistencia para ganar el conflicto”, añade Vicky Holgado. De hecho, ese antecedente fue capital para que en la huelga iniciada en 2008 prácticamente toda la plantilla hubiera decidido entrar en ELA y hacer innecesaria la fórmula del fondo común para auxiliar a los no afiliados.

Tan masiva fue la afiliación en ELA que sólo tres trabajadoras en huelga no acudieron al sindicato. “Con dinero y todo, los tres años no son deseables para nadie –recalcan-, porque al cabo de tanto tiempo casi te has dejado la mitad del sueldo,

**Tan masiva fue la
afiliación en ELA que
sólo tres de las 90
trabajadoras en huelga
no acudieron al
sindicato**

algo que se agrava mucho cuando la empresa abona los atrasos que corresponden precisamente a las subidas salariales ganadas con la huelga". Ése es uno de los contrasentidos más crueles para ellas: "Los esquiroleros han trabajado menos, han ganado más que nosotras, percibirán íntegramente los atrasos y todo eso gracias a nuestra lucha; nos lo deben todo".

Es decir, a lo largo de la historia reivindicativa de la plantilla de Ariznavarra, la afiliación a ELA ha pasado de apenas "media docena" de trabajadoras allá por 2002, a rozar el centenar a finales de 2010. En medio de la huelga iniciada en 2008, además, las delegadas de ELA debieron hacer frente a un intento de "romper la huelga por parte de la empresa", valiéndose de que la plantilla debía votar en unas elecciones sindicales a las nuevas representantes. "Las votaciones fueron en mayo de 2010", recuerda Vicky Holgado.

Para entonces, la plantilla llevaba más de dos años en huelga, "y el cansancio ya era muy acusado; eran continuos los rumores de que otras empresas iban a comprar la residencia, de que Mapfre (actual adjudicataria) iba a aplicar un expediente de regulación... Qué sé yo, de todo". Así las cosas, se presentó a las elecciones otra lista, en este caso de CCOO, formada "por personas que estaban trabajando, que no secundaban la huelga", subraya M^a Eugenia Nagore. "Esa lista estuvo impulsada por la dirección de la residencia, que también se ocupó de

presionar a los eventuales para que votaran a CCOO", añaden. La ecuación era clara. "Si esa lista obtenía la mayoría, esos dos años y pico de huelga no iban a servir para nada". La tensión durante aquellos días fue máxima. "La intención de la empresa, con la colaboración de CCOO, era romper la huelga". Así de claro lo tienen las sindicalistas de ELA. Finalmente, los peores augurios no se cumplieron. "Fue un gran alivio cuando hicimos el recuento y vimos que ELA tenía siete delegadas, y CCOO, sólo dos". De esta manera, la inmensa mayoría de la plantilla respaldaba con su voto la labor de las delegadas de ELA, pese al sacrificio que esta postura de lucha estaba suponiendo para unas trabajadoras cada vez más exhaustas. No se olvidan de recordar que "muchos de los eventuales que votaron a ELA fueron despedidos".

Sin embargo, aún mantenían en la memoria las mejoras laborales obtenidas tras la huelga anterior de 2002 (subida salarial del 121% a lo largo de cinco años, entre otras cuestiones). "Además, sabíamos que teníamos que seguir adelante; teníamos tan claro que la razón estaba de nuestro lado que ni nos planteamos abandonar", subraya Beni Rubio. Aún durante el verano de 2010, concretamente el 7 de julio, se vivió otro momento delicado cuando la plantilla debió votar en asamblea una oferta de Mapfre.

Al salir rechazada, "es posible que la empresa decidiera cambiar el rumbo". No había funcionado la lista alternativa en las elecciones sindicales ni tampoco la oferta de convenio a la baja para dividir a las huelguistas. Así las cosas, y tras algún cambio de composición en los representantes de la empresa, los acontecimientos se precipitaron y llegó el acuerdo del 16 de diciembre

de 2010, que puso fin a 1.136 días de huelga. Las subidas salariales iban del 15 al 20% más el IPC según las categorías, aparte de otras mejoras como el plus de festivos, domingos y antigüedad. "Ahora, estas trabajadoras tienen un empleo digno y de calidad", resumió entonces Luis Fernández, responsable del sindicato en Gasteiz y "un apoyo fundamental, junto a Begoña Vázquez", para sacar adelante la huelga, según coinciden las mujeres del comité de empresa. "Aparte de tener razón que la teníamos, lo que estaba claro es que debíamos mantenernos unidas, mediante las asambleas que celebrábamos todos los viernes y con la actividad en la calle; no sirve de nada dejar de ir a trabajar porque estás en huelga", subraya Ana González, "si luego no se nota el conflicto en la sociedad, que es donde la empresa y la Diputación se sienten más incómodas". Todo ello se traduce en el crecimiento afiliativo en Ariznavarra, multiplicando por diez la presencia de ELA en seis años. Y con ello, los salarios han crecido casi un 150% en ese periodo, aparte de otras mejoras laborales.

"No sirve de nada dejar de trabajar si luego no se nota el conflicto en la sociedad"

Casi tres años de huelga se saldaron con subidas salariales del 20% más el IPC

Nork nahi du eskuko lan-egutegi bat?

Altuna y Uría

ELA HAINBAT UROLA KOSTA

LANGILEAK: 300

AFILIATUAK: 150

Altuna y Uría eraikuntza enpresako langileen artean oso estimatua da ELAk ateratzen duen eskuko lan egutegia. Guztiek eskertzen dute poltsikoan edo kamioian bat eramatea. Askok bat baino gehiago izaten dituzte. Egutegiak langile guztiei banatzen dizkiete bat banaka, eta esan bezala, zenbaitek batzordeko ordezkari desberdinei eskatuz 3 ere eskuratu ohi dituzte. Altxor honi langileek ematen dioten balioaz oharturik askotan eskatu izan da afiliazioa egutegiaren truke. Eta hainbat aldiz emaitzak eman ditu. Baina egutegia langile guztien artean banatzen segitzen dute.

Orain hamar urte 60 afiliatu zituen ELAk enpresan, eta orain 150. Igoera nabarmena izan da, 350 langile dituen enpresa batean. Eta igoera hau apurka apurka eman da, ordezkariak egin duten lanari esker. Ez da afiliazio mordoa ekarri duen gatazka berezirik izan. 2004 urtean, bai, greba bat egin zen. 37 eguneko greba hitzarmena negoziatzeko unean. Greba hark emaitza onak eman zituen, hitzarmenean eduki garrantzitsuak lortu zirelako, eta zenbait afiliatu berri ere ekarri zituelako, baina ez modu nabarmenean. Baina greba horrek ekarritako ondorio hobereana izan zen hurrengo hitzarmenak negoziatzeko greba mehatxuekin nahikoa zela 2004koak baino eduki hobek eskuratzeko ere.

Afiliazio kontuan, beraz, gehiago balio izan du lan batzordeko ordezkariak egin duten lana langile bakoitzari bat banaka afiliazioa eskatuz. Ez baitago beste biderik. Ordezkariak ez badira obrak obra ibiltzen, lankide guztiak hitz egin, eta irtenbideak ematen, ez dago afiliatzeko modurik. "Lankideek ez bazaituzte ikusten ez dago zereginik. Guk lankide guztiak berdin tratatzen ditugu, guztiak ematen diegu laguntza, informazioa... Horrek ere ekarri digu afiliazioa".

Obrak handik eta hemendik barreiatuak daudenez (gehienbat Gipuzkoan, baina baita Bizkaian eta Hendaian ere), obretarako bisitak antolatu egin behar izaten dituzte. Orain 2/3 urte arte ELAko liberatua zen obrak bisitatu eta langileekin egoten zena, baina azken urteotan lan batzordeko ordezkariak dira ardura hori hartu dutenak. Taldetan banatzen dira, eta obrak obra ibiltzen dira bikoteka. "11 ordezkari izanda, ez digu denborarik ematen egun bakarrean obra guztiak bisitatzeko".

Bisitak egiterakoan txaleko, kasko eta segurtasun gailu guztiak soinean eraman behar dituzte, obrako arduraduna oso puntilloso jarri ohi baita. "Eta halaxe, ongi prestatuta, bat banaka goaz langile bakoitzarekin hitz egiten. Hamaitetako orduan hartzen baditugu talde majo batekin hitz egin dezakegu, baina hori eguneko bisita batean baino ez da gertatzen. Bestela ere, norbaitek arazoren bat daukanean zuzenean jotzen du gugana."

Horrela, bat banaka joanda, elkarriketak gehiago luzatzen dira, eta afiliazioa eskatzea eraginkorragoa ere bada. "Talde batean 'afiliatu behar zarete' esaten baduzu, gutxi egiten dizute jaramon. Baina banaka

Orain hamar urte 60 afiliatu zituen ELA enpresan, eta orain 150

esatean, telefonoa eska diezaiekezu, insistitu... Askotan egutegia ematean eta soldaten taulak banatzean eskatzen dugu afiliazioa, gozoki erakargarriak dira horretarako. Guk lortutako hitzarmenari esker dauzkaten lan baldintzak ere aipatzen dizkiegu afiliazioaz hitz egitean. Aurpegia eman gabe, konprometitu gabe, soldata eta ordutegi on batez gozatzen ari direla kontatzen diegu". Hala izan da behintzat orain bi urtera arte

Kamiolariak errazago daukate alde batetik bestera ibiltzeko eta horregatik beraiek dira afiliazio gehien ekarri izan dutenak. "Langileok dauzkagun aukera bakarrik afiliatzea edo ez afiliatzea dira, eta ELA ematen dituen babes eta onura guztien truke hilean 17 euroko konpromisoa besterik ez dugu eskatzen".

Aspaldi honetan enpresak ez du langile berririk kontratatzen. Horrek, jakina, afiliatu berriak lortzea zailtzen du, orain arte afiliatu ez direnak sekula ez direlako afiliatuko, baldin eta ez badute arazo larriren batekin topo egiten. "Orain arte afiliatu ez direnak *jetas* batzuk dira. Ez dute inoiz aurpegia eman, enpresako kutunak dira eta guk ditugun baldintza berberak dituzte. Botoa ematen digutela esatearekin pozik geratzen dira."

Afiliazio berriak lortzeko ez da garairik hoberena, baina beti ateratzen dira aukera berriak. "Begira, orain PRECOtik gatoz. Enpresak egutegi malgua ezarri nahi digu, eta guk esan diogu: ados, baina enplegua ziurtatuz gero eta iruzurrean dauden aldi baterako langileak finko egitearen truke. Hori lortzen badugu zenbait afiliazio berri eskatzeko erabiliko dugu". Egun 112 langile daude aldi baterako kontratuekin, nahiz eta gehienek 14-20 urteko antzinatasuna izan. Enpresak, gainera, obretarako behar dituen langile berri guztiak azpikontratu egiten ditu, askoz merkeagoa ateratzen baitzaio. "Azpikontratutako langile hauei enpresakoei ordaintzen zaien erdia besterik ez die ordaintzen. Eta ezinezkoa izan ohi da azpikontratu hauek afiliatzea ez baitira hona gelditzeko etortzen: etorri, lan egin eta ospa egiten dute." Azpikontratatu hauek bizi duten egoera ezegonkorra da. "Oso egoera prekarioan daude, eta ez dute gatazkarik sortu nahi kaleratuak izateko beldurra baitute gainean. Enpresari ez zaio ezer kostatzen bat bota eta beste bat hartzea."

Gauzak dauden bezala, eta enpresan urteak daramatzaten langile batzuk oraindik afiliatu gabe daudela jakinda "agian egutegiak afiliatuei soilik banatzen hasi beharko dugu. Afiliatuok ordaintzen dugu egutegi hori; zergatik jaso behar du hainbat urtetan aukera izanda oraindik afiliatu gabe dagoen egoista horrek?"

De Zalla a Barcelona pasando por Madrid

24

Virtisú

ELA HAINBAT KADAGUA

LANGILEAK: 105

BATZORDEA: 9/9

AFILIATUAK: 94

Puedes pensar que es un farol, pero en aquella reunión me quedó muy claro que el traslado iba en serio

Volvemos de Sodupe hacia Zalla. A Iñaki San Andrés (responsable de Hainbat en Kadagua) le viene a la memoria algo que no puede callar: “creo que esto no te lo han comentado, pero hubo una época en Virtisú en la que se metían un montón de horas extras. Era una pasada. Se decidió acabar con ello, y no meter ni una hora extra más. Y ¿sabés de que forma se aseguró que la cosa saliera bien? Se amenazó con la expulsión del sindicato a los que no cumplieran. Y es que nadie quería estar fuera de ELA. Date cuenta que de 105 trabajadores 94 son afiliados de ELA. En las reuniones que hacemos en la sección sindical al hablar de afiliación hablamos de los no afiliados que acabamos antes.”

La cosa ha cambiado mucho desde los 35 afiliados que había hace 12 años, cuando surge la empresa. La situación de los trabajadores también era peor. Se les aplicaba el convenio estatal del papel, que era una miseria. Y la mitad de la plantilla, unos 50 trabajadores, era eventual. Se echaba a la calle a la gente y se cogían nuevos. ELA tenía dos delegados en un comité de tres. Y llegó el momento de decir basta. Los delegados Luis Mari y Alex nos lo explican: “Queríamos negociar un convenio de empresa para mejorar nuestra situación, y sobre todo para que se hiciera indefinidos a los eventuales. La mayoría eran jóvenes con ganas de independizarse, pero les faltaba la seguridad de conservar el



empleo que tenían, aunque la empresa tuviera trabajo”.

La cosa es que la empresa no quería negociar nada. Estaba cómoda, manejando como quería a los eventuales y pagando 100.000 pts de sueldo a los trabajadores a tres turnos. Le valía, el convenio estatal, y no veía ningún problema en tener a la mitad de la plantilla con contratos temporales.

“Fuimos a una huelga indefinida. Tanto trabajadores fijos como eventuales. Pasábamos el día en el piquete de la empresa. Me acuerdo que había en el piquete eventuales como Unai o Topete. Al terminar el piquete nos retirábamos a casa.” Cuando Unai llega a casa tiene a su madre esperando con una carta en la mano. “¿Qué estáis haciendo Unai? ¿Estáis locos? Mira lo que me han traído de la empresa. Es la carta de tu despido. ¿Que vas a hacer ahora?” No fue el único. Hicieron lo mismo con unos cuantos. En lugar de darles la carta a ellos mismos, se hace mayor chantaje emocional dándosela a las madres o a las

mujeres de los trabajadores. Es más duro, y más complicado. Pero incluso los despedidos querían seguir peleando.

“Seguimos en el piquete. Estábamos allá con la pancarta, dándole vueltas a la cabeza cuando llegan dos encargados que nos dicen: acabamos de enterarnos que la empresa ha comprado terrenos en Madrid para llevarse el Converting (una parte de la producción) allá. Eso supone el traslado de la mitad de la plantilla. Así nos lo soltaron para que dejáramos la huelga. Éstos que nos soltaron la bomba tenían sus propios acuerdo personales con la empresa, a ellos ni les iba ni les venía nuestras condiciones.”

La segunda en la frente. “Pero nosotros seguimos en la huelga. No teníamos nada que perder. Me acuerdo que teníamos esa sensación. Cobrábamos una miseria, y además echaban a la gente y llamaban a otros sin cesar. No eran condiciones. Preferíamos intentar mejorar la situación. Y a la semana, al ver

que no desistíamos, la empresa hace una oferta que se lleva a asamblea.”

Se tuvieron que hacer tres votaciones. El viernes a la tarde se hicieron dos votaciones que quedaron 53 a 53. “En la parte de arriba de la sala se oían gritos. Parecían energúmenos.” Era la primera vez que los lobos enseñaban los

colmillos. Después de sus dos intentos más elegantes de dividir y amedrentar a los trabajadores, estaban fuera de sí. Y los trajes y las corbatas no servían ya de disfraz a las fieras. “¡Contentos tendríais que estar de tener trabajo! ¡Van a cerrar la empresa por vuestra culpa!! La van a llevar a Madrid!” gritaban.

El sábado a la mañana siguió la asamblea y al final se aceptó la propuesta de la empresa: toda la plantilla readmitida, y todos los eventuales fijos. Los salarios mejoraron algo, pero se relativizó a favor de los contratos fijos.

“La afiliación empezó a subir cuando decidimos pedir el convenio. Hubo gente que se afilió antes de comenzar la huelga. Otros se afiliaron después. Pero todos porque se dieron cuenta que con ELA, se cuenta con un apoyo muy fuerte para hacer frente al chantaje de la empresa.” Tal como se pudo comprobar de nuevo tres años después.

Para entonces, el comité contaba ya con 9 miembros, 8 de los cuales

eran de ELA. CCOO después de la huelga sacó menos votos que gente presentada en listas.

Nueva amenaza de traslado

El 2005 se firmó un convenio sin conflicto. Pero a la de unos meses, en noviembre del mismo año, se informa al comité que se llevan el Converting a Barcelona, y se les da la lista de los que se tienen que trasladar. En teoría debían ser 64 las personas a trasladar, que eran las que trabajaban en el Converting, pero en la lista sólo aparecen 60 personas. “Es que las mujeres casadas no creemos que vayan a ir a Barcelona” fue la explicación de la empresa. Sin comentarios.

ELA desde el principio se opuso al traslado, decidió no negociar nada. “Pero CCOO ofreció cuatro vías de salida: jubilaciones anticipadas (todos teníamos menos de cuarenta, menos uno que se podía jubilar. Era de CCOO), indemnizaciones, traslados voluntarios y recolocaciones (se ofreció a tres personas trabajo en un empresa de pinturas que llevaba 2 años cerrado!)”.

Los trabajadores de la empresa querían mantener aquí la empresa, y los de comisiones se pasaron a ELA, algunos no sin dificultad ya que algún padre de ellos le debía el empleo a CCOO.

“Cuando nos comunicaron lo del traslado le empezas a dar vueltas a la cabeza, porque tu situación se empieza a tambalear. Puedes pensar que es un farol pero en una reunión que tuvimos con la Diputación, me quedó muy claro que el traslado iba en serio. A todo lo que la dipu ofrecía el director general de JOF-

FER (a la que pertenece Virtisú) respondía con un no. En aquella reunión me quedó claro que ya no había remedio”.

“Tanto los trabajadores como ELA nos volcamos para que la empresa permaneciera aquí. Hicimos movilizaciones, y reuniones con las administraciones y con los partidos políticos. Nos pasó una vez que acordamos una reunión con la Diputación. Nos pidieron que fuéramos cinco. Decidimos que fueran Gurutz y Alberto de ELA, dos delegados de la empresa de ELA, y un economista, Jon Ander. Cuál fue nuestra sorpresa al llegar a la Dipu que nos encontramos fuera a cinco personas de CCOO, de las cuales sólo una de ellas trabajaba en nuestra empresa y no era el delegado. Al final consiguieron meter a uno en la reunión, pero estuvieron allá para salir en la foto, porque sabían que la prensa iba a estar allí. Si no ¿como se explica que para una manifestación que hicimos en Bilbo, para la que llenamos 14 autobuses, CCOO no se ofreciera a pagar su parte correspondiente? ELA fue la que lo pagó todo.”

También se realizó una huelga de hambre de 5 días, en la que participaron 12 trabajadores. Los huelguistas tuvieron visitas de representantes de todos los partidos políticos. También estuvo el diputado general y los alcaldes de la zona.

“El tema se alargó unos 6-7 meses, y menos mal porque si no se llega a alargar probablemente Virtisú no estaría aquí. Y al final, gracias a la movilización, logramos presionar a las administraciones para que llegaran a un acuerdo con la empresa. Todos los partidos lo apoyaron. La

empresa mantiene el empleo y la producción aquí a cambio de algunas ayudas, y nosotros nos comprometimos a alargar el convenio hasta el 2010 (cuando estaba firmado hasta el 2007).”

“Gracias a la alta afiliación conseguimos movilizaciones importantes que hicieron que las administraciones se comprometieran con una solución. Y gracias a esta victoria los que quedaban por afiliarse se afiliaron.”

La afiliación no acaba ahí

Estos últimos años el problema al que se ha tenido que dar solución es el de la subcontratación. “Tres personas estaban subcontratadas. Nos acercamos a ellas, y les comentamos que estaban en fraude de ley, y que estábamos dispuestos a apoyarlas para que los incorporaran a la plantilla. Uno de ellos hace la demanda, y cuando la empresa se entera le exige a la ETT que esa persona no vuelva a Virtisú. Hicimos un paro de un día para que lo reincorporaran. El juez nos dio la razón y Gaizka se reincorporó a la empresa. Lo mismo se hizo con los otros dos subcontratados. Dos de los tres se han afiliado.”

En Virtisú todos los trabajadores han experimentado la importancia de estar afiliado a ELA, y nadie quiere quedar fuera del grupo, ya que eso supone la amenaza de graves peligros.

Objetivo, llegar a mileuristas: no a la cooperativización

CAPRABO

ELA ZERBITZUAK IRUÑA

TRABAJADORES: 325

ELA EN EL COMITÉ: 6/13

AFILIADOS A ELA: 91

“A falta de un objetivo por el que luchar, y de las dificultades para mejorar las condiciones, nos salió otro enemigo por el camino: la cooperativización”. En la cadena de supermercados Caprabo de Nafarroa ya había, allá por 2002, reivindicaciones de sobra para que los trabajadores/as (alrededor del 90% de la plantilla son mujeres) decidieran unirse y dar un paso adelante. Como se recordará, la compañía catalana irrumpió con la adquisición de toda la cadena de Super Mabo, unos supermercados de capital navarro que habían conseguido tejer una red inmensa por toda la Comunidad Foral.

“Entonces éramos unos 850 empleados repartidos en 28 centros”, rememoran Sonia Alzueta y Laura Barbero, ambas delegadas de ELA en la actualidad. Y para hacernos una idea de las condiciones laborales de las que partían en aquella época, basta conocer sus objetivos a largo plazo. “Desde hace mucho tiempo nos planteamos lle-

gar a los 1.000 euros mensuales de salario base”, es decir, el mileurismo como horizonte y meta, un mileurismo que atendiendo a lo visto y leído en muchos medios de comunicación parece cosa del pasado, algo superado y que conviene no mencionar, como si fuera un tabú. Pues no, es una realidad, aquí y ahora.

Hacia 2002, la fuerza de ELA en aquella plantilla era muy limitada, con unas 20 afiliadas y dos delegadas en el comité de empresa, la propia Sonia Alzueta y Beatriz Errea. Empezaron a trabajar en equipo y ya al año siguiente obtuvieron seis delegadas en el comité, y en 2007 alcanzaron 10 representantes de un total de 21. “Ése año fue clave, porque ya teníamos más fuerza y experiencia, y nos lanzamos al reto de lograr un buen convenio”.

En cualquier caso, la plantilla de Caprabo se rige por el convenio de comercio de alimentación de Navarra, y ahí es donde ELA decidió echar el resto. “Nos planteamos llegar como fuera a los 1.000 euros mensuales de salario base, con una plataforma que exigía incrementos del 6,2% (2007), IPC + 2,25% (2008)

e IPC + 2,50% (2009)”, lo que desde 2007 a 2009 podía suponer incrementos salariales anuales del 6 ó 6,5%, dependiendo de la inflación.

“Nos organizamos en equipo y empezamos a recorrer todos los centros explicando esta plataforma, y vimos que la fuerza del sindicato iba creciendo”, explica Sonia Alzueta. “La gente nos veía cerca, las más veteranas íbamos presentando a las delegadas más jóvenes en cada supermercado; ninguna de nosotras éramos desconocidas en los 28 centros de Caprabo”. Se da la circunstancia, además, de que Caprabo es la empresa de distribución de alimentos con más peso en esta mesa de convenio, por lo que la fuerza de ELA (primer sindicato en el comité) era determinante también en el conjunto de Navarra.

Ninguna de las empresas implicadas, y menos Caprabo, quiso atender estas reivindicaciones, y las trabajadoras dieron un paso inédito hasta entonces en el sector: convocaron una huelga en los días que más perjuicios podían ocasionar a los supermercados, el 23 y 24 de diciembre de 2008. “Fueron días de

En la acción de ELA han confluído la lucha por el convenio y en contra de cooperativizar la plantilla



mucha tensión; sabíamos que lo que hiciera ELA en Caprabo era fundamental para sacar adelante la huelga, porque éramos el sindicato principal en la cadena de supermercados más importante de Navarra. Por eso, nos recorrimos todos los centros insistiendo en la importancia de esta acción". Y el trabajo dio sus frutos. A pocas horas de la Nochebuena de 2008, los dirigentes de Caprabo avisaron al resto de empresas del sector en Navarra de que la huelga iba a obligar a cerrar sus supermercados, y que la firma del convenio prácticamente en los términos de la plataforma sindical era poco menos que obligada.

"Se dieron cuenta de que íbamos muy en serio y de que se iban a cerrar los supermercados en Nochebuena; a pocas horas de iniciar la huelga -recuerdan Sonia

Alzueta y Laura Barbero-, nos llamaron para decir que aceptaban el convenio". Empezó entonces una auténtica carrera por todas las tiendas de Navarra para avisar de la desconvocatoria de huelga pero, a la vez y aún más importante, de la victoria sindical obtenida en un sector acostumbrado durante años a la precariedad y a los salarios bajos.

"Fueron horas de euforia, desde luego, pero acabamos fundidas; tuvimos que ir supermercado por supermercado dando el aviso, porque las compañeras tenían muy claro que al día siguiente no iban a ir a trabajar". El convenio para tres años garantizaba incrementos salariales de casi el 7% por encima del IPC para ese periodo, pero "aún nos falta un poco para llegar a los

1.000 euros mensuales de sueldo base, ya que la inflación se paró en 2009, por ejemplo". Precisamente, las discusiones sobre cómo calcular y aplicar el concepto de IPC previsto ha bloqueado las posteriores nego-

ciaciones, y las trabajadoras de los supermercados de Navarra llevan 2010 y 2011 sin convenio. "Ya estamos negociando, pero la verdad es que en los

últimos años ha habido otro frente que cubrir, el de la cooperativización".

Efectivamente, la irrupción de Caprabo fue efímera, y pocos años después fue Eroski la que adquirió esta red de supermercados, una inversión gigantesca que ha tenido sus consecuencias, bastante negativas como puede verse en las cuen-

Caprabo se dio cuenta que la huelga iba a salir adelante

tas de la firma dependiente del grupo Mondragón.

“De inmediato, en 2007, Eroski comenzó a organizar charlas para ir absorbiendo a los trabajadores y convertirlos en socios cooperativistas, es decir, autónomos pero propietarios de la empresa”. Tal y como relata Laura Barbero, “primero eran charlas colectivas, pero luego los supervisores tenían un encuentro personal con cada trabajador”, una fórmula con la que las delegadas de ELA son muy críticas. “Sólo les contaban las bondades de hacerse cooperativista, pero no las desventajas en el caso de que las cosas no vayan tan bien”, subraya Sonia Alzueta.

De entrada, para hacerse socio de Eroski cada trabajador de Caprabo debía aportar unos 9.000 euros (“o sea, pagar por trabajar”), y a cambio “se les vendía una seguridad y un aumento de sueldo, así como reparto de los beneficios económicos a final de año”. Cuando las representantes de ELA preguntaron qué pasaba si no había beneficios, “nos respondieron que en los 30 años de historia de esta fórmula eso no había pasado nunca en Eroski”. Pues bien, 420 de los 850 empleados de Caprabo, es decir, aproximadamente la mitad, decidieron dar el paso y se convirtieron en socios cooperativistas.

“Y a día de hoy, casi todos están arrepentidos -señalan las delegadas de ELA-. Nuestras compañeras han sido las únicas socias que nunca han cobrado beneficios, porque el primer año dejó de haberlos y ya no han vuelto. Además, en estos dos últimos años han tenido que aceptar la congelación salarial y trabajar

entre un 5% y un 10% más de jornada laboral”. En definitiva, son empresa “y no pueden protestar, y si llega un día que Eroski les pide por ejemplo 6.000 euros, los tendrán que poner”. Laura Barbero y Sonia Alzueta lo resumen así: “Viven una desprotección laboral total, no pueden hacer ninguna reclamación legal y mucho menos sindical; nosotras nos preocupamos de explicárselo a todas las compañera que pudimos, centro por centro, y el tiempo ha demostrado que teníamos razón”.

En comparación, puede observarse que las ventajas de hacerse socio de Eroski “se han esfumado: trabajan entre 1.850 y 1.900 horas anuales; apenas cobran entre 50 y 100 euros más al mes; tienen un día menos de vacaciones, cuatro días menos de asuntos propios, dos años menos de reducción de jornada para cuidar hijos, les pueden mover de turno en cualquier momento”. A cambio, por ejemplo, las trabajadoras acogidas al convenio trabajan 1.734 horas al

año. “Y encima, la previsión de volver a recibir parte de los beneficios algún día es casi de ciencia-ficción; han sufrido un recorte de derechos muy grande, del que ELA ya les advirtió, y ahora no tienen otro remedio que tragar con todo”.

En estos momentos, y como consecuencia de todas estas luchas coincidentes en el tiempo, el sindicato cuenta en Caprabo con 81 afiliados (diez más si se suman los de Eroski), dato que contrasta con aquellos 20 militantes del año 2002, por ejemplo, además de seis de los 13 delegados del comité. “Esta posición

de ELA es consecuencia del trabajo que hemos realizado durante muchos años”, subrayan Sonia Alzueta y Laura Barbero, que junto a Cristina Arias son las tres representantes que ahora mismo se encargan de dinamizar el trabajo sindical en la plantilla.

“Nos preocupamos de formar un equipo compacto y comprometido y, sobre todo, de recorrerlos todos los Caprabo de Navarra para explicar a las compañeras que ELA era un sindicato distinto, que tenemos caja de resistencia, que íbamos a mejorar las condiciones laborales y que no merecía la pena, ni de lejos, hacerse cooperativista”.

Como dicen ellas, y aplicando su labor al ámbito en el que trabajan, “hemos estado al pie de cada caja registradora, de cada mostrador de pescadería; ELA ha sido el perejil en toda esta salsa de convenios y cooperativas”.

“Nuestras compañeras se han dado cuenta de que las supuestas ventajas de ser socias se han esfumado”

Luchar con un gigante: la Administración

PATRONATO BIENESTAR SOCIAL DE BERMEO

ELA GIZALAN

TRABAJADORAS: 17

ELA EN EL COMITÉ: 1/1

AFILIADAS A ELA: 16

Iban a trabajar a diario, mes tras mes, pero les pagaban a plazos: hoy una parte de la nómina (500 euros, por ejemplo); dentro de dos semanas, otros 250, y “muchas veces, te llamaban a la oficina y te pagaban el resto con un cheque; una chapuza”. Una parte de la plantilla (17 trabajadoras) cobraba un 40% menos que el resto (otras 12 personas). En euros contantes y sonantes, la diferencia iba de 15.956 a 26.283 euros, nada menos. Y las que menos cobraban sufrían una jornada laboral con 150 horas más al año que sus compañeras.

No, no se trata de un taller clandestino con inmigrantes sin papeles, ni uno de esos tajos de obra donde se subcontratan infinitamente las tareas hasta que nadie sabe dónde está el suelo del salario pero tampoco el techo de las horas laborales. Se trata del Patronato de Bienestar Social del Ayuntamiento de Bermeo y, dentro de él, hablamos de la plantilla de la residencia municipal de ancianos Sancti Spiritus. Las tareas se repartían entre los trabajadores

municipales (ya fueran funcionarios o contratados laborales) y las 17 mujeres subcontratadas por la empresa Bizitzen, que en realidad hacían el mismo trabajo pero con las discriminaciones ya descritas. “La cosa estaba mal, pero a base de acuerdos verbales, íbamos tirando”, relata Loli Fariñas, delegada de ELA.

Como se sabe, todo lo que va mal puede empeorar, y eso es lo que ocurrió en Bermeo con la entrada de Eulen (marzo de 2008) como nueva empresa subcontratada. “Nos empezaron a aplicar el convenio provincial raso, incumpliendo todos los acuerdos vigentes”, prosigue, antes de definir muy gráficamente la ayuda y responsabilidad que mostró el alcalde (PNV) cuando conoció lo ocurrido: “Se encogió de hombros y hasta ahora”. En definitiva, tanto Loli Fariñas como Agurne Unanue (otra representante de ELA en la empresa), se muestran profundamente críticas: “No nos consideran trabajadores, sino poco más que empleadas domésticas; los empresarios no nos ven como obreros; si en este sector hubiera más hombres, no pasarían estas cosas”. Dicho de otro modo, su condición de mujeres pesa “muy negativamente” a la hora de alcanzar mejoras laborales o un

estatus similar al de sus compañeros. Para darle la vuelta a la situación, era necesario “unirse y ser fuertes”. A principios de 2008, había 5 afiliadas de ELA. Hoy, son 16 de esas 17 trabajadoras. Y gracias a ello, hoy tienen reconocida la equiparación salarial y de todas las condiciones respecto a la plantilla municipal. ¿Tan fácil? ¿Afiliarse y ya está, automáticamente llegan los frutos?

“Evidentemente, no”, recuerda Loli Fariñas. Vista la correlación de fuerzas, la discriminación existentes y las herramientas con que contaba ELA, “lo más acertado fue recurrir a la

Inspección de Trabajo para denunciar una cesión ilegal de trabajadores”, revela José Ramón Lasarguren, responsable de ELA. Agurne Unanue señala que “todos teníamos el mismo jefe, el mismo

uniforme, las mismas tareas, incluso nos intercambiábamos las vacaciones, y pese a ello éramos de distintas empresas y las de Eulen cobrábamos un 40% menos”. Cuando el Patronato de Bermeo vio que la denuncia iba en serio (30 de septiembre de 2008), lo primero fue cambiar el paisaje. “A los funcionarios municipales les pusieron el anagrama de Udalhitz en la bata, y nos prohibieron cambiar los días de

Nada es definitivo ni se gana para siempre: hay que seguir afiliando, reivindicando...

libranza entre nosotras". Y toda esa parafernalia por una simple llamada del inspector. "La verdad es que fue de risa; como labor de inspección no está mal, llaman al director de la residencia y éste qué les va a decir: que todo va estupendamente". El sindicato siguió presionando, y al final llegó la visita del inspector y la correspondiente multa al Patronato Udalhitz. Y de rebote, "va y el Gobierno Vasco toma cartas en el asunto y denuncia la discriminación que sufríamos", recuerda Loli Fariñas. Llegaron a testificar en un proceso abierto por la Administración de Gasteiz, por "cesión ilegal de trabajadores".

Tal y como habían argumentado los servicios jurídicos del sindicato en el texto de la denuncia, "los trabajadores de ambas empresas comparten dirección, turnos, tarea, vestuario, etcétera; y se estima que

Eulen cede estos trabajadores al Patronato con el fin de garantizar un servicio integral (...) en la residencia Sancti Spiritus con el único fin de abaratar los costes económicos". Al final, como queda demostrado, se vuelve al principio. En otro pasaje de la denuncia de ELA consta la que, a buen seguro, es la razón que explica el celo del Gobierno Vasco: "Los empresarios que infrinjan lo señalado responderán solidariamente a las obligaciones contraídas con los trabajadores y -aquí viene la clave- con la Seguridad Social".

Pese a la evidencia del caso, hubo diversos recursos, pero finalmente se confirmó la cesión ilegal. "Entonces conseguimos que nos subrogaran a la plantilla municipal, en marzo de 2010", destaca Loli Fariñas, pero eso no puso fin a más de dos años de lucha por la equipación total. "Seguimos pendientes

de muchas resoluciones judiciales y reclamación de cantidades, porque la empresa nos sigue debiendo dinero". De momento, con la sentencia vino también la renuncia de Eulen a la gestión de la residencia Sancti Spiritus. La firmeza de estas trabajadoras y la labor de ELA en el plano sindical y jurídico son los dos ingredientes que han dado un vuelco radical a una situación enquistada durante años y para la que parecía que no había solución. Sin embargo, "nada es definitivo ni se gana para siempre", advierten las representantes de ELA.

"El Ayuntamiento de Bermeo está preparando las oposiciones para cubrir nuestras plazas; ése es un peligro que está ahí, pero deberemos luchar para que en el proceso se puntúe la experiencia en el puesto...". Y la rueda sigue: afiliando, denunciando, reivindicando...

En Gernika, boicot municipal a ELA

La situación del Ayuntamiento de Gernika merecería un libro aparte, según cuenta Tamara Arza Foruria, delegada de ELA en la plantilla municipal. "Después de 30 años luchando con un alcalde del PNV, llegaron EA y ANV en octubre de 2007 y se preocuparon de apartar a ELA de todas las formas posibles; entre otras cosas, mandaron una carta de despido a todos los contratados que éramos de ELA. A pesar de todo, hemos aumentado la representación, pasando del 67% al 77%". El caso personal de Tamara es significativo. "Yo estuve diez años como contratada laboral, con todo lo fraudulento que puede ser eso; fuimos a Inspección y conseguimos que 17 trabajadores pasáramos a ser indefinidos". Para lograr una acción unida de este tipo, "hay que estar cerca de la gente, darles confianza, que se fíen de tí como delegada sindical; y no hay otra manera". Tamara Arza se muestra extraordinariamente crítica con todos los políticos municipales ("En Gernika no hay a quien votar"), en virtud de su experiencia personal y sindical. "Además, no me cabe duda de que sufrimos cierta misoginia; hemos propuesto un trabajo sobre la Ley de Igualdad y no nos hicieron ni caso". En este sentido, también denuncia que "el actual alcalde nos boicotea las asambleas, aparece por allí y mucha gente ya no viene porque no se atreve". Así las cosas, Tamara Arza resume: "Nos han machacado, pero muchos compañeros se han afiliado a ELA", en medio de unas relaciones laborales de lo más tormentosas con el equipo municipal de Gernika, lo que también ha hecho que "algunos se hayan dado de baja, porque debemos reconocer que aún tenemos que mejorar algunas cosas".

**FCC LIMPIEZA VIARIA
GASTEIZ**

ELA ZERBITZUAK

TRABAJADORES: 480

ELA EN EL COMITÉ: 4/13

AFILIADOS A ELA: 112

Diciembre de 2008. Gasteiz. Asamblea de trabajadores de FCC Limpieza Viaria, contrata municipal que da empleo a casi 500 trabajadores, todos ellos convocados para debatir un preacuerdo de convenio laboral pactado entre la dirección de la empresa y los sindicatos UGT (5 delegados) y CCOO (2). Dos delegados independientes y otro de la candidatura Ekintza también apoyan el preacuerdo y piden el voto afirmativo de la plantilla. En total, 10 delegados de un comité de 13.

Enfrente, la oposición está encabezada por el único delegado de ELA, Juan Carlos Mateos, y a sus tesis contrarias al acuerdo se suman el delegado de LAB y el de UTL (Unión de Trabajadores Libertarios). “Era el momento de poner fin a una deriva histórica en la limpieza viaria de Gasteiz, con el comité siempre al servicio de la empresa en detrimento de los trabajadores”, subraya Mateos. Las intervenciones se suceden a lo largo de la asamblea, crece el tono de los discursos, el ambiente se tensa y el debate se convierte en un agrio intercambio de reproches y críticas. Es la hora de votar, la hora de la plantilla, de cada trabajador. Antes de colocar el voto en la urna, se confirma la correlación de fuerzas en el comité: 10 delegados a favor del

Cuando limpieza y honestidad son las banderas para vencer

texto acordado entre UGT-CCOO y la empresa; sólo tres en contra. El resultado parece cantado. La inercia y la historia empujan a favor del Sí. Qué poca fuerza parecía sostener al No. En cualquier caso, la incertidumbre está ahí, las opciones de ganar, la oportunidad de dar la vuelta a una histórica situación de servidumbre, de altísima eventualidad, de prebendas sindicales...

“Esa posibilidad ya era una victoria”, recuerdan casi tres años después Juan Carlos Mateos, Asier Martínez de Egidua (delegado de la sección sindical de ELA) y Ohiana Lasagabaster (responsable de Zerbitzuak en Gasteiz). “Pero no fue nada fácil llegar a ese punto, a esa asamblea a finales de 2008 en

que la entente UGT-CCOO-FCC estaba tambaleándose”. La historia arranca mucho antes, tras el verano de 2006, con unas elecciones sindicales a la vista y con el firme propósito por parte de ELA de “cambiar la dinámica de trabajo”. La falta de implicación del anterior equipo del

sindicato en el comité empuja a un pequeño grupo de afiliados (“no llegábamos a 30”) a presentar su propuesta de candidatura. “Trabajamos muy duro”, recuerdan Mateos y Martínez de Egidua. “No nos gustaba cómo se estaban haciendo las cosas, y decidimos llegar a toda la plantilla, a todos los turnos, a todos los trabajadores (en FCC hay turnos de mañana, tarde y noche durante los siete días de la semana)”. Este grupo se preocupó de multiplicar las visitas y estar “a pie de calle”. De todas formas, apunta Ohiana Lasagabaster, “parecía que íbamos a ir a una especie de primarias entre afiliados para decidir cuál de los dos grupos iba a ser nuestra candidatura”. Ni siquiera hizo falta. El trabajo del equipo ya había dado sus frutos: más de una veintena de afiliados nuevos. La vieja guardia había sido desbancada y tiró la toalla.

Con una candidatura renovada, honesta y cercana a la plantilla, ELA concurrió a los comicios sindicales de finales de 2006 y obtuvo un delegado, el propio Juan Carlos Mateos. “Los principios siempre son duros, sobre todo si ha habido esa renova-

La irrupción del nuevo equipo de ELA venció a la entente FCC-UGT-CCOO

ción interna y unos cuantos afiliados se dan de baja por haber sido desbancados de su situación histórica de privilegios, pero había que seguir adelante”. Y siguieron.

“Nos dimos cuenta enseguida de que la plantilla estaba anestesiada, y UGT, CCOO y otros sindicatos al servicio de la empresa; nos esforzamos en informar a todos los trabajadores de la situación, de muchísimas condiciones aprobadas en convenio que nunca se aplicaban...

Editamos muchísimas hojas informativas, llegamos a todas las lonjas (almacenes), empezamos a organizar cursos de formación a nuestros afiliados, lo que antes

no se hacía. De hecho –subrayan los actuales representantes de ELA-, el resto de sindicatos nos lo ha copiado”. Todo eso sucedió entre los años 2007 y 2008. “Comenzamos a hacer un seguimiento de toda la plantilla, las altas y

las bajas, rastreando entre los eventuales y las nuevas incorporaciones quiénes podrían afiliarse a ELA”. Todo ello, en medio de una agria campaña del resto de sindicatos contra ELA. “Veían peligrar sus privilegios”, recalca Mateos. La ola promovida por ELA iba creciendo, de momento de forma imperceptible, bajo la superficie de un mar que parecía en calma, pero el tsunami, ya se sabe, se hace grande incluso sumergido, poco a poco, “estando con la gente, informándoles de sus derechos y de cómo han funcionado siempre la empresa (ahora FCC, antes Cespa) y el comité controlado por UGT y CCOO”. Otra prueba de

este compromiso a favor de los trabajadores llegó en abril de 2008, cuando una denuncia de ELA por contratación fraudulenta arrojó como resultado que 24 empleados temporales debían convertirse en indefinidos.

Y llegó la hora de renovar el convenio, al que se le da una vigencia de cinco años (2007-2011). Ése fue el punto de inflexión de la asamblea de otoño de 2008, el primer test que iba a medir la renovada fuerza de ELA. En definitiva, la nueva fortaleza de la plantilla. Todo estaba en contra.

“Pero ganamos”. Se votó a mano alzada y se tumbó la propuesta de UGT y CCOO. “La gente no quería su convenio”. Fue una grandísima victoria para ELA, “pero ellos no lo podían aceptar y convocaron un referéndum, en el que hicieron votar a eventuales que había enchufado la empresa”.

Así consiguieron UGT y CCOO permiso para firmar ese convenio.

“No nos venimos abajo, ni mucho menos”, subrayan Mateos y Martínez de Egidua. “Quedaba mucho trabajo por hacer y nos habíamos dado cuenta de que la victoria era nuestra, de ELA; sólo era cuestión de tiempo que la situación diera la vuelta”. Y vaya que si la dio. ELA pasó en cuatro años de apenas 30 afiliados a los 112 con que cuenta a principios de 2011. Y no sólo eso, aunque sea lo más importante.

En enero de este año volvieron a celebrarse elecciones sindicales, cita en la que quedó demostrado que el trabajo honesto día a día y a

pie de “tajo” da resultados. ELA obtuvo 135 votos, un centenar más que hace cuatro años, y ganó claramente, aunque logró 4 delegados, los mismos que UGT. Juan Carlos Mateos es actualmente el nuevo presidente del comité. “Esto no llega de la noche a la mañana, seguimos en la brecha”. Y para muestra, no uno, sino varios botones. “Durante este tiempo hemos puesto sobre la mesa por qué en aquella asamblea de 2008 pedíamos el No al convenio; con aquella firma se facultó a la empresa para contratar a tiempo parcial en cualquier proporción de jornada, perdiendo la garantía de que el tiempo de trabajo mínimo fuera del 85%”.

Por eso, ahora hay gente con jornadas del 25%. “Además, UGT y CCOO consiguieron que los eventuales no pasaran a indefinidos por antigüedad, sino por méritos; pero eso sí, ya se preocuparon de dejar esto sin regular para colar a los suyos a dedo”. De hecho, la cuestión ha propiciado denuncias de grupos políticos del Consistorio de Gasteiz que acusan a la dirección de FCC de contratar por “amiguismo”. (Diario Noticias de Álava, 15-1-2011; El Correo, 21-1-2011).

Y suma y sigue. “Ahora es nuestra oportunidad de darle la vuelta; hay que negociar nuevo convenio a finales de 2011, pero la gente ya ha percibido que las cosas han cambiado; y cambiarán más en la medida que hagamos más afiliados, que pasemos de estos 112 a 200 o más”. Y en ello están, lonja a lonja, turno a turno, en la limpieza viaria de Gasteiz, con la honestidad por bandera.

ELA pasó en cuatro años de 30 a 112 afiliados: “Sabíamos que la victoria era nuestra, sólo era cuestión de tiempo”

Langileek babesa behar dute

Colectividades Gipuzkoa *ELA ZERBITZUAK DONOSTIA*

Mari Luz Gipuzkoako Kolektibitateetako ELAko liberatua da. Bera da Gipuzkoako zentroetara bisitak egiten dituen, eta bere telefonoa da etengabe joka dabilena, jangeletako langileen duda eta galderekin.

Nola antolatzen duzu zure lana, jakinda Gipuzkoan jangela kolektibo asko dagoela?

2008an liberatu nintzen. Garai hartan nire enpresako zentroak baizik ez nituen bisitatzen. Lan mapa bat egiten nuen, zentro guztiekin, eta zentroko langile guztien datuekin. Egiten nituen bisiten oharrak idazten nituen, eta horrela zentro guztietatik pasatzen zoaz. Garrantzitsua da egiten dituzun bisiten segimendu bat egitea, zeren eta zentro desberdinetako langileen artean hitz egiten dute, eta esan dezakete "horrera lau aldiz joan da eta hona oraindik ez da etorri...". Bisitak orekatu egin behar dira, eta ez inor bazterrean utzi.

Gerxeago, zure enpresan bertan izan duzun esperientzia hori, beste enpresetara ere zabaltzen duzu. Zu ELAren aurpegia zara zentro guztietan, nahiz eta ez bertako ordezkaria

izan. Hasieran dudak nituen hori egin zitekeen ala ez, baina inolako arazorik gabe onartzen dute enpresak. ELAko arduraduna naizela esaten diet, eta edozein enpresako giza baliabideetako buruekin hitz egin dezaket.

Zer harrera egiten dizute langileek?

Bisitak egin aurretik afiliaturen bat dagoen begiratzen dut. Hala bada afiliatuaren bitartez sartzan naiz, bestela zentrorra deitu eta handik pasako naizela esaten diet. Askotan jendea ez da lehen egun honetan irekitzen. Ez dizkizute barruan dituzten galderak egiten. Nahiko mesfidati jokatzan dute, ez zaituztelako eza gutzen edo sindikatuei buruz ez dutelako berriak, edo aurreiritzi txarrak dituztelako. Nik, baina, beti uzten diet informazioa eta nire telefono zenbakia. Nahi dutenean deitzeko esaten diet.

Gero hilean behin-edo bisitak egiten dizkiet, eta apurka irekitzen joaten dira. Konfiantza hartzen dutenean beraiek hasten dira deitzen, "aizu arazo bat dut geldituko al gara kafe bat hartzeko?". Behin konfiantza hori lortuta gauzak asko errazten dira, eta benetako elkarrizketak izaten ditugu barruko beldur eta kezkei buruz.

Zer da garrantzitsuena langileentzako?

Nire ustez garrantzitsuena langileekin konfiantza lortzea da. ELAren erreferentzia zentroetan beti pertsona bera bada, eta dauzkaten beharrei erantzuten badie, bisitak jasotzen dituztela ikusten badute, babes-tuak sentitzen dira. Ikusten dute laguntzeko prest dagoen sindikatu bat badela, eta konturatzen dira seguruago daudela ELAn afiliatuta egonda.

Ni oraindik liberatu gabe nengoela etorri zitzaidan behin CCOOko ordezkari bat hauteskondeetan botoa eskatzera. Nik esan nion lau urtetan ez nuela sekula ikusi, eta beraz, ez nuela ezertarako behar horrelako sindikatu bat.

Nik informazioa zentro guztietara eramaten dut, eta hilean behin gutxi gora behera bisitak egiten ditut. Nire telefonoa ere lehen egunetik ematen diet langileei edozer gauza dutela dei nazaten. Jakina, lau urteren buruan langileek zure bisita eta informazioa baizik ez badute jaso, berdindu langileak LABekoak edo CCOOkoak izan, eguneroko arazoak erantzuten dionari ematen diote botoa, eta pentsatzen hasten dira "nik nire sindikatuari hileroko ordain-

tzen diot eta nitaz soilik hauteskunde garaian akordatzen da?”, eta askotan ELAn afiliatzen dira.

Kontuan izan nire telefonoa etengabe dabilela deika. Berdin du zer ordutan den, zer egunetan... Hori asko eskertzen dute. Eta bilduta nagoelako edo beste zerbaitegatik ezin badut telefonoa hartu, deia itzultzen diet libratzen naizenean. Bestela has daitezke pentsatzen ez naizela beraietaz arduratzen.

Baina zuk espresuki eskatzen al diezu afiliazioa?

Afiliazioaren gaia, beti ateratzen dut, baina ez naiz lehen egunean zentro batera joan eta “afilia zaitez” eskatzen hasten. Hori ezin da horrela egin. Jendea afiliatuko da baldin eta ikusten badu beraien onurarako dela afiliatzea, hau da, baldin eta ikusten badu benetan erantzuten duzula.

Nik esaten diet garai zailak direla hauek, eta enpresek geroz eta gehiago irabazi nahi dutela. Jakina, hori lortzeko era bakarra gure lan baldintzak okertzea da: ordu gutxiagotan lan gehiago egin, monitore bakoitzeko haur gehiago sartu... Esaten diet babestu egin behar direla. Enpresen gehiegikerien aurrean erantzun ahal izateko ELAn egotea komeni zaiela. Hobeto informatuak eta babestuago egongo direla. Baina hori denbora bat pasa denean eta gure artean konfiantza dagoenean egiten dut. Benetan babesa ematen diegula nabari dutenerako aipatzen dizkiet gauza horiek. Beraiek esaten didate “Mari Luz, arrazoia duzu, ez dakigu zer gerta dakigukeren, afiliatu egingo naiz”.

Afiliazioarena aipatzen diedanean, batzuk ez dute pausua ematen, eta

nik ez diet gehiagotan eskatzen afiliazioa nahiz eta jarraitu beraiekin gelditzen, laguntzen, informazioa pasatzen. Gertatu izan zait pertsona horiek denbora batera niregana etorri eta afiliatu nahi dutela esatea. Afiliatzen direnak ez dira sindikatuegatik afiliatzen, beraiekin dagoen pertsonarengatik baizik. Horregatik ezin da lehen egunean afiliazioa eskatu. Lehenengo, pertsona horiekin lan egin behar duzu.

Adibideren bat jarriko zeniguke mesedez?

Bazen bitzita guztia UGTn afiliatua zeraman emakume bat jubilatzeke zorian. Galdetu zidan ea begiratuko nion nola zeukan jubilazioaren kontua. Nik esan nion arazorik gabe begiratuko niola. Lortzeko bere paperak eta ondoren ikusiko gurela nola zeuden gauzak. Berak esan zidan, “UGTn afiliatua daramat bitzita guztia baina ez dakit zertarako, ez didate kasurik egiten eta.” Ospa egin behar nuenean bera atzetik etorri zitzaidan, “orduan, paperak ditudanean deituko dizut”. Denbora batera deitu zidan paperak bazituela, eta pasako zela lokaletik. Nik esan nion ni joango nintzela bere zentrorra, ez zuela zertan hona etorri. Hara joan eta esan zidan ikusi ninduenetik gustatu nintzaiola, eta horregatik ausartu zela nigana etortzera.

Orain paperak begiratu behar dizkiogu, baina badirudi baietz, jubilatua ahal izango duela. Hau erreferente bat izango da beste langileentzat, ikusi dutelako ELAK erantzun duela baita UGTko langile bategatik ere. Hainbat urtetan ez dute sindikatueta-ko inor ikusi eta orain ikusi dute

badela benetako babesa eskaini dezaken sindikatua.

Hauteskundeetan ere nik paperak uzten ditut, eta esaten diet ni ez naizela ordezkari izango, baina ELAKo

Jendea afiliatuko da ikusten badu onuragarria zaiola, hau da, ikusten badu benetan erantzuten diozula

bisitak nik egingo ditudala. “Baina, ELAK irabazten badu zu etorriko zara benetan?” galdetzen didate. Bai. Eta lehen bisitetan nire telefono zenbakia uzten diedanean ere berdina galdetzen dute, “baina benetan etorriko al zara?”

Beraz, garrantzitsuena da beraien-gandik gertu egotea, eta dei guztiei erantzutea. Gertatu izan zait ni oporretan Galizian egonda dei bat jasotzea langile batek arazo bat duela eta. “Lasai” esaten diot “zerbitzu juridikotara deituko dut eta hemendik gutxira itzuliko dizut deia”. Lokalera deitu, hitzordua hartu eta deia itzultzen diot esanez halako ordutan halako pertsonarekin egoteko, eta esateko nire partez doala. Horrekin lasaiago gelditzen dira. Askok ez dira sekula lokalean egon, eta lotsa bezala ematen die zerbitzu juridikotara sartzeari. Ia beti, “Mari Luzek bidali nau” esaten dute, eta babestuago bezala sentitzen dira. Askotan galdetzen didate “zu egongo zara?” zerbitzu juridikotara jo behar dutenean.

Langileek babesa behar dute, eta ikusten dutenean ELAK benetako babesa eskaintzen diela, afiliatu egiten dira.



Ondorioak Conclusiones

36

Ahora te toca a tí Zuri dagokizu

Iván Giménez

Manu Robles-Arangiz Institutua

Que los tiempos cambian, que la crisis es cada vez más dura, que las fuerzas sindicales están desunidas, que las leyes son cada vez más perjudiciales para el trabajador... Todo eso ya lo sabemos. ¿Pero de verdad eso es nuevo? ¿De verdad cambian tanto las cosas? En el fondo, ¿no estamos hablando siempre de lo mismo, de la misma lucha, de la misma desigualdad, de las mismas coordenadas? Como mucho, cambian las circunstancias, pero posiblemente bastante menos de lo que

pensamos. Y cargar las tintas en las circunstancias no es más que llenar la mochila de excusas. ¿De verdad alguien puede pensar que la situación actual del obrero es más dura que la de 1919, por ejemplo? El analfabetismo, la pobreza, la Primera Guerra Mundial recién terminada, los obreros de distintos sindicatos se agredían por la calle, por no comparar el sistema democrático de entonces con el de ahora...

Un paso atrás de un siglo

¿Y por qué 1919? Aquel año se aprobó el llamado Retiro Obrero, que fijó en 65 años la edad máxima

de jubilación. Casi un siglo después, esa ley se nos antoja un paraíso perdido. ¿De verdad pudo ser más difícil en 1919 alcanzar ese logro que mantenerlo casi 100 años más tarde? La jubilación a los 65 años se ha perdido (aunque su retraso vaya a ser paulatina) pese a la lucha de ELA y otras fuerzas, y gracias a muchos factores, pero uno de los principales es el creciente alejamiento de las decisiones políticas y sindicales respecto de la clase trabajadora. ¿Y cómo se contrarresta esta lejanía, esta sensación de que todo lo deciden otros? Acercándonos, reforzando la presencia y el trabajo a pie de calle, fábrica o

centro de trabajo. Siendo cada vez más, pero también más comprometidos. Afiliándonos y afiliando a otros. ¿Cómo llega un trabajador a ELA? De la mano de un afiliado de ELA. Siempre.

Los obstáculos legislativos son cada vez mayores, y amenazan con extenderse y generalizarse (ahí está la inminente reforma de la negociación colectiva). Y los partidos políticos aprueban los recortes de las pensiones en el Congreso, rozando la unanimidad, pese a que el 72% de la sociedad muestra su rechazo a esta ley en las encuestas. Los partidos políticos no nos van a sacar de ésta. Ha quedado claro.

Para combatir esta situación, sólo queda recurrir a lo que tenemos más a mano, el sindicato, la fuerza de los trabajadores allá donde pueden influir y definir sus condiciones laborales. Pero no vale el sindicalismo de cualquier forma, sólo tiene futuro si nuestros afiliados/as y delegados/as asumen como propia la existencia de la organización, en el presente y en el futuro. Y sin la dependencia económica de los gobiernos que, como se ha visto, sólo conduce al chantaje y el entreguismo. Cualquier sindicato sólo será libre si se financia con las cuotas de sus militantes. En definitiva, hay que echar sobre las espaldas de cada militante la suerte de ELA. Frente a la dureza del contexto -la crisis no la vamos a resolver nosotros-, el sindicato debe seguir su propio dinamismo, hacer su trabajo.

En primer lugar, cuidando la organización, formando a los afiliados y repartiendo las tareas de forma eficiente. Una vez marcados los objetivos, deberán evaluarse las posibles

alianzas, pero siempre con la mira puesta en lograr esa meta, no en la mera suma de aliados no comprometidos en la misma tarea. Y por último, ahí está el repertorio clásico de acciones (huelgas, concentraciones, paros parciales), pero también todo un campo innovador por explorar (acciones más llamativas, mediáticas, etcétera).

Behetik hasita, mezu zuzene- kin

Afiliazio kopurua handitzea ezin zailagoa dela uste dute batzuek, ez dakigulako nondik hasi, zer esan, nori zuzendu. Alabaina, ez da behar beste munduko ekime-rik, baizik eta mezu zuzen, ximple eta deigarriak. Adibide bat topatu dugu Nafarroako SAS enpresan, non ELAko delegatuek afiliazioaren aldeko orria banatu duten: "Zoritxarrez, zerbait nahi badugu, zeozker kostako zaigu. Bolada hauetan, denok batera ez joatearen luxua ez dago onartzerik. Afiliazioa ez da hileko kuota ordaindu eta kitto (...): sindikatua mugiarazten duena langilea da, eta gero eta gehiago baldin bagara, inork ez gaitu geldituko. Badaude batzuk hau guztia haiekin zerikusirik ez duela uste dutenak, baina gero erantzunak jakin nahi dituzte. Langileak ea afiliatua izatea merezi duen erabaki behar du (aholkularitza, erresistentzia kutxa, lotura politikorik gabeko sindikalgentza...). Informazioa eskatu".

¿Obreros no afiliados?

Esa misión chocará, seguramente, con la incompreensión o la falta de conocimiento de muchos compañeros en los centros de trabajo, pero debe saberse que los no afiliados son la baza de los empresarios. Éstos dan por hecho que un obrero, si no está afiliado, en la práctica desautoriza al sindicato para que lo represente.

Si en ocasiones se aduce que la cuota es alta, conviene recordar que ese dinero es una inversión y una forma de solidaridad con los que realmente están peor que nosotros, ahora o en el futuro.

Puede que ahora los beneficios de la sindicalización no sean tan inmediatos ni tan visibles. Por eso hay que fijarse en estos ejemplos de lucha sindical, extraídos de todos los sectores económicos y de todos los territorios de Hego Euskal Herria. Todos tienen un elemento común: la importancia de la afiliación. Primero, como palanca sobre la que apoyar cualquier reivindicación y poder llevarla a cabo con visos de éxito. Y segundo, como consecuencia: allá donde se comprueba que ELA es un sindicato útil, el trabajador se afilia, lo considera una buena inversión.

Se trata, por tanto, de aunar ambas fases, de hacer ver la importancia de ser un colectivo de afiliados fuerte como condición imprescindible para mejorar las condiciones laborales y salariales propias. Pero no sólo las propias; en la medida en que ello conduce a mejorar las condiciones del resto de trabajadores, éstos aprecian el trabajo de ELA y acaban afiliándose.

La fuerza de las mujeres: dignidad

Después de hablar con afiliados y delegados de ELA, hay una palabra que aparece una y otra vez, por encima de otras como salario, jornada laboral y reivindicación: dignidad. Ya sabemos que todo no se puede comprar, para lo demás... No, no hablamos de una tarjeta de crédito, ni de un anuncio de la tele, sino de conductas dignas construidas desde abajo. Y en esa lucha han sido las mujeres las que más nos han enseñado.

Tras echar un vistazo a este nº 41 de Gai Monografikoak, se hace notoria la presencia femenina. Poco a poco, paso a paso; al principio tímida-mente, luego gritando en la calle (que se lo pregunten a las trabajadoras de Ariznavarra), son las mujeres las que han sacado adelante las luchas sindicales más importantes de los últimos años. Y cuando explican sus razones, dignidad es la palabra que más se repite. Sueldo, jornada laboral, permisos, mejoras sociales... Todo es importante, pero hay algo más, algo que no se puede fijar en un papel, sino que nace y crece en el interior de cada persona: eso es la dignidad. "Después de la huelga, ya nos miran como trabajadores", repiten en la misma entrevista. O, "no pasaría esto si hubiera más hombres en este sector". U otro ejemplo: "Desde siempre nos ha tocado el trabajo doméstico y cuidar a los mayores; últimamente hacemos lo mismo, pero para una empresa o la Administración. Ahora bien, quieren que sigamos como siempre, esto es, casi sin cobrar y dedicando todo el día". Han dicho bien alto que "ya basta" y han roto amarras hacia su (nuestro) objetivo, sin esperar a nadie, sin mirar atrás y, casi siempre, enfrentándose a un hombre, el gerente. Luchan en sectores como limpiezas, bienestar social, comedores escolares, partiendo de condiciones muy precarias y en lugares donde la lucha sindical era casi desconocida. Han dado los primeros pasos y siguen adelante. Nos llevan hacia adelante.

Esa lucha sindical ha podido valerse de muy distintas herramientas. Como se ha visto en los ejemplos publicados, en algunos lugares hubo que llegar a la huelga (Ariznavarra de Gasteiz, Mendiguren y Zarraoa de Berriz, Eulen de Donostia...); en otros, ELA se renovó desde dentro (FCC Gasteiz); también ha habido fructíferas gestiones y denuncias jurídicas (Patronato Social de Bermeo); un trabajo de insistencia y tenacidad (Colectividades Bizkaia); o una labor de sindicación y concienciación con manifestaciones multitudinarias (clínica Josefina Arregui, de Altsasu).

En todos estos casos, los buenos resultados han venido precedidos

de una afiliación más o menos creciente, y sobre todo, trabajada. Y la prueba de que afiliarse da resultados está en estos ejemplos ya descritos. Y en otras estadísticas que nos dicen que, por ejemplo en EEUU, el salario en las empresas sindicalizadas supera en un 30% al de las plantillas que no lo están (*Los mercados del trabajo en la práctica*, Fort Worth Star-Telegram, 18 de noviembre de 2001). Y ese diferencial llega al 65% en la construcción. Acercando el ejemplo, ¿alguien se ha parado a pensar cuánto dinero menos ganaría al mes si no hubiera

sindicatos? ¿o incluso si no existiera ELA? Puede hacerse la prueba comparando los convenios en Euskal Herria -donde ELA sí está- con los de ámbito estatal o de otras CCAA.

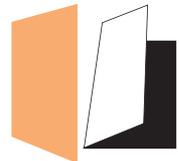
O aún más cerca: basta con leer atentamente los casos expuestos para advertir la tremenda distancia que media entre los arranques de cada historia y el punto en el que se encuentran ahora. Proliferan los principios al estilo de "éramos cuatro gatos", "nadie contaba con nosotras", "parecíamos invisibles"...

Unos párrafos después, en cuyas líneas se condensan años de trabajo y luchas, el mensaje es radicalmente distinto: "Casi todas tenemos contrato indefinido", "conseguimos la equiparación salarial", "podemos pasar el fin de semana con nuestras familias"... Evidentemente, no todo ha sido tan sencillo, ni todo han sido pasos adelante ni avances irresistibles. Nos hemos encontrado con personas que han dudado, que han tenido miedo, que han sufrido.

Ello demuestra que no basta con las estadísticas. Por eso hemos buscado personas, delegados/as de ELA que ponen rostro a ese compromiso, y que, con su ejemplo diario, hacen patente la necesidad y utilidad del sindicato. Nos guste o no, no somos una organización caritativa, y nuestro compromiso solidario no sólo consiste en prestar hoy un servicio desinteresado, sino también garantizar que los sindicalistas de mañana lo puedan prestar de la misma forma. Por eso, comprometer a los trabajadores con la construcción del sindicato es la única manera de poner los cimientos del propio futuro. Y también de los que vengan: no hay conquistas para siempre.

Argitaratutakoak

- 1 MICHAEL PORTER. 1991. EKAINA
- 2 EUSKADI: SINDICALISMO DEL AÑO 2000. 1991. IRAILA
- 3 POLÍTICA INDUSTRIAL PARA EUSKADI Y VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. 1992. URTARRILLA
- 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. ERANTZUTTEKO 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



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

g