

Urria 2014 Octubre

ERASOAK ORDEZKARITZA KOLEKTIBOARI

INNOVACIÓN SINDICAL

Nazioarteko seminario baten
interbentzioen laburpena



Aurkibidea

JARDUNALDIA ABIATZEKO	3
La justicia como horizonte <i>Iñaki Esparza</i>	3
ERASOAK	5
Relaciones laborales en Quebec <i>Jean Lortie</i>	5
El reto sindical en Italia <i>Sergio Bellavita</i>	9
Kalera atera aldaketak lortzeko <i>Joseba Villarreal</i>	12
Y de repente...a la calle <i>Luis Fernandez</i>	14
Erasoaren aurrean hazi ziren zaintzaileak <i>Idoia Elustondo</i>	16
Ekintza sindikala administrazio publikoan <i>Pello Igeregi</i>	19
¿Abrimos en festivo? <i>Pablo Sánchez</i>	21
BERRIKUNTZA SINDIKALA	22
Innovación sindical en Quebec <i>Jean Lortie</i>	22
Las respuestas de FIOM en Italia <i>Sergio Bellavita</i>	26
Preparadas para la innovación continua <i>Mari Cruz Elkoro</i>	29
Administrazioa eredu? <i>Mirari Irure</i>	32
Borrokatuz zaindu <i>Igor Eizagirre</i>	33
Erreforma? Kanpoan <i>Unai Martínez</i>	35
Esto no es lo que hay <i>Igor San José</i>	36
“Sin plan de trabajo en las empresas no hay sindicato” <i>Adolfo Muñoz “Txiki”-ren hitzaldiaren laburpena</i>	38
ONDORIOAK	40
<i>Xabi Anza</i>	40

Jardunaldia abiatzeko

La justicia como horizonte

Iñaki Esparza

UNED Bergarako zuzendaria

Egun on hurbildu zareten guztioi, ongi etorriak MRArangiz Fundazioak eta UNED Bergarak antolatzen duten Nazioarteko Kongresu honetara. [...]

Duela bi urte erabilitako hitz berberak erabateko gaurkotasuna dute gaur ere, ez dugu beraz asko aurreratu, eta honek pentsaraztera behartzen gaitu, estrategia ez bada taktika egokitzearen alde. Zera esan genuen orduan: "Tenemos un gravísimo problema que se inscribe en una profunda crisis de valores que padecemos, básicamente y a mi modo de ver, el supremo valor convivencial que es la Justicia, algo tan sencillo de verbalizar como endiablidamente difícil de materializar, "dar a cada uno lo suyo" está en entredicho. Dicho caldo de cultivo nos ha conducido irremediablemente a una crisis económico-financiera sin precedentes, a una crisis, a mi

juicio sistémica. El modelo económico vigente es incapaz – lo ha acreditado durante décadas– de garantizar la justicia. Sencillamente, no es apto para ello". Orduetik egoerak ez du hoherantz egin, erakusle makroekonomiko soil batzuk salbu, pixka bat sakontzen ez dugun heinean gutxienez.

El conflicto ha estallado en toda su magnitud y crudeza, y nos obsesiona su resolución. Nosotros como juristas que somos, especializados en cierta forma de resolución de conflictos, la que se realiza a través de los tribunales, sabemos que aquella es mejorable y sabemos también que un mal acuerdo puede ser –no siempre lo es– mejor que un buen pleito. Sabemos que tener la razón, ni siquiera casi toda ella, no es garantía de que nos sea reconocida, y no debemos dejar de consi-



derar y valorar dicha esencial variable.

La Justicia es un valor irrenunciable y perseguirla en todo momento es una obligación para todos, cada uno desde su específico ámbito de actuación.

La inercia a la que nos referíamos – como la gran fuerza retrógrada que nos dificulta enormemente la solución - hace dos años se ha debilitado mucho, se está resquebrajando – y esto lo percibíamos como un obstáculo casi insalvable – por lo que es un elemento favorable que no podemos perder de vista.

En cualquier caso, lo que hoy quiero destacar es lo esencial del juego limpio/fair play, de respetar las reglas, de centrarse en lo que constituye el verdadero y esencial problema, sin crear artificialmente nuevas controversias –por ejemplo la que se refiere a la legitimidad de los sindicatos a la representación colectiva– que tienen como finalidad enturbiar,

complicar artificialmente el diálogo, la negociación, dificultando enormemente una real solución, imposibilitando en suma la justicia.

La cuestión no es tanto qué puede hacer por nosotros el sindicato, la sociedad o el país, a cualquier precio, sino qué podemos hacer nosotros por ellos, lealmente, esta actitud repercutirá positivamente en todos y cada uno de nosotros y en la propia colectividad.

También afirmé hace dos años y repito hoy, que “me causa perplejidad, incluso enfado, que un puñado de partidos de fútbol conciten más adhesión, más entusiasmo que el reto de arreglar lo mal hecho, de mejorar (o incluso cambiar) el modelo, de consolidar, en la medida que sea justo, lo conseguido y sobre esa base, el objetivo de garantizar a quienes nos siguen algo mejor, más

justo que lo que nosotros hemos luchado y tenido. Lo banal, no obstante, parece arrasarlo. El clásico *panem et*

circenses, está tan vigente como en los mejores tiempos del imperio romano”.

La corrupción ha salpicado a muchas, a demasiadas instituciones de nuestro entorno y quienes hemos sido conscientes de ese peligro y lo hemos evitado cuidadosamente, podemos ahora felicitarnos y sentirnos legítimamente orgullosos y reforzados en nuestra posición. Pues la corrupción es radicalmente incompatible con la justicia.

Tenemos que echar mano de la pedagogía, de la generosidad, del compromiso. También de la empatía, sin renunciar a nuestros principios. La autocrítica es también muy saludable, y aquí también nos vamos a referir a ello, al hablar de innovación, al plantear adaptarnos para seguir haciendo nuestro trabajo de la forma más eficiente posible.

No quiero consumir más tiempo, procede dar paso a las ponencias y a los debates, que, como método para canalizar la reflexión, deben ser efectivos, en cuanto que deben permitirnos aproximarnos a las soluciones de las que tan necesitados estamos. Pienso que este Congreso Internacional, el formato en torno al que hoy nos reunimos, es un muy buen método para ello.

Izan ondo eta aprobetxatu aukera, lana eta atsedena orekatuz, Donostiak eszenategi paregabea eskaintzen baitu hortarako.

Hitz hauekin hasiera ematen diogu Kongresuari.

Eragin buruari!

**La corrupción
es radicalmente
incompatible
con la justicia**



Erasoak

Relaciones laborales en Quebec

Jean Lortie

Secretario General del sindicato CSN (Quebec)

El mundo de las relaciones del trabajo en Quebec, Canadá y América del Norte

Uno de los pilares fundamentales que constituyen el mundo del trabajo es la Ley Wagner (*The Wagner Act*), votada en 1936 por Roosevelt en el marco de la crisis económica. Se quería dar al sindicato la capacidad de tener una correlación de fuerzas equilibrada con la patronal, en las negociaciones. Para ello se reconoció a los sindicatos el derecho a negociar colectivamente en nombre de los trabajadores que representaba y la patronal tenía la obligación de reconocerlos. El Estado iba a actuar para pacificar las relaciones. Era el principio del triángulo: Estado, Patronal y Sindicato.

Para ello se definió lo que se conoce como “taller cerrado”: no puede haber más de un sólo sindicato en la empresa, y el sindicato tiene que acreditar el 50% más uno de las firmas de los trabajadores. No es como en Europa que en una empresa puede haber 4 o 5 sindicatos. En Quebec (como en Canadá y Estados Unidos) en

cada empresa hay sólo un sindicato, que representa a todos los trabajadores de la empresa. Con esa exclusividad se consigue mejor correlación de fuerza.

Pero es que además de esto, una vez que el sindicato ha acreditado la mayoría absoluta, todos y todas las trabajadoras de la empresa están obligadas a afiliarse a ese sindicato. ¿Cuál es el origen de esto?

El período posterior a la II Guerra Mundial, fue bueno para nosotros. A partir de 1946 vivimos un periodo de prosperidad enorme: Canadá era uno de los países más ricos del mundo después de los EEUU, primera marina mercante del mundo en 1945, reservas de oro... Lo que nos permitió tener potentes programas sociales... El Canadá de hoy en día ha sido construido en esa época, entre 1945 y 1946.

En aquel momento hubo una huelga muy fuerte y violenta en Ontario, en la empresa Ford. Ford, que se enriqueció mucho durante la guerra, se negaba a compartir los beneficios con los y las trabajadoras. Un juez federal, emitió un veredicto: sí, al taller cerrado, sí a que hubiera un sólo representante. El sindicato tiene que tener medios para ser tan fuerte como la patronal, o al menos tener una buena correlación de fuerzas cuando la patronal no quiera negociar.

Esto es lo que hizo que se adoptará la decisión de obligar a todos los empleados a pagar la cuota sindical, una cuota que representa aproximadamente el 2% del salario.

Para que una empresa tenga sindicato tiene que conseguir la adhesión de la mayoría en cada fábrica

Resumiendo, se acuerda que para que una empresa tenga sindicato tiene que conseguir la adhesión de la mayoría en cada fábrica. Y una vez conseguida esta mayoría toda la plantilla pasa a estar afiliada y a pagar la cuota, incluso las personas que no quieran hacerlo.

De esta forma el sindicato tiene fuerza y medios para conseguir buenas condiciones de trabajo, que beneficien a todos y todas las trabajadoras. No obstante, este sistema trae consigo la obligación de la Transparencia Financiera. ¿Qué hace el sindicato con su dinero, con el dinero que recauda de todos los trabajadores?

Otro elemento fundamental que define el mundo del trabajo en Quebec, es el derecho a la huelga. Se trata de un derecho limitado. No se puede hacer una huelga en cualquier momento como aquí, en Europa. Sólo se puede ir a la huelga en periodos precisos: 90 días después o antes de la finalización del convenio colectivo. Esa es la condi-

ción para realizar una huelga legal. Es decir, que es un derecho limitado, que una vez conseguido es ilimitado. Pero hay que tener en cuenta que primero se tiene que haber



respetado el plazo del fin del convenio.

Mientras esté vigente el convenio, hay una paz social, no puede haber movimientos de huelga. Si no, ésta es considerada ilegal, y nos cuesta una fortuna. Hay que pagar multas, dar dinero a la patronal... los jueces son muy severos frente a la huelga ilegal, por culpa del compromiso histórico. Nos dicen, "ustedes son los únicos agentes de representación de los trabajadores y tienen la obligación de imponer la paz en las relaciones laborales".

Ataques

El primer ataque, está relacionado con la transparencia financiera. Un proyecto de ley presentado en el Parlamento Federal, pretende obligar a los sindicatos a publicar todo lo que hacen con su dinero. Nuestro sindicato trabaja en dos frentes. En el primer frente están la negociación, la defensa de los trabajadores en el medio de trabajo y la aplicación del convenio colectivo.

Este frente es la base del sindicato. En el segundo frente están, la preocupación por el entorno, el transporte público, medio ambiente, salud, acceso a la educación para los jóvenes, prohibir al estado recortar los servicios públicos. Bien, los conservadores quieren atacar a los sindicatos en este segundo frente. Quieren que se callen, no quieren que los sindicatos sean actores sociales. Para hacerlos callar en este segundo frente, quieren privar de recursos financieros a los sindicatos y prohibir que puedan hablar en la calle, en las plazas.

Otro ataque al mundo del trabajo está relacionado con el *Right to Work*. Significa derecho a trabajar, pero no significa nada. Es un fenómeno que viene de los EEUU. Recordemos que la Ley de Wagner reconocía los sindicatos. Bien, pues la extrema derecha americana ha atacado este derecho, diciendo que frena las libertades individuales; la libertad fundamental que sostiene que cualquiera puede enriquecerse a costa del otro. Es la ley de la selva. Desde los años 40, estados americanos han votado esta ley del *Right*

to Work. Los primeros en votar han sido los estados del sur -los esclavistas- los que habían provocado la guerra civil debido a su política esclavista. Todos votaron esta ley.

¿Qué supone esta ley? Hemos hablado del taller cerrado. El taller cerrado supone que puede haber un 49% que no quiera suscribirse al sindicato; que no pague al sindicato, que no pertenezca al sindicato. Esto puede obstaculizar el sindicato. Pero el convenio suscrito y pagado por el 51% de los trabajadores, tiene que ser aplicado.

En EEUU, a partir de la ley de *Right to Work*, en estados como Georgia, Carolina, Alabama, todo esto ha quedado anulado y sólo subsiste en el sector público. El drama es que esta ley del “derecho a trabajar” está subiendo a los estados donde la clase obrera está muy fuerte. Es el caso de Ohio, Wisconsin, Michigan, estados industriales que tienen una tradición de lucha obrera, de industria del automóvil, de industria siderúrgica.

Conseguida la mayoría toda la plantilla pasa a estar afiliada y a pagar la cuota

Todos votan ahora el *Right to Work*. La tasa de sindicalización va a caer.

Otro ataque es la ley del voto obligatorio. Hasta ahora, cuando firmamos las fichas de adhesión, el

sindicato es reconocido automáticamente si tiene la mayoría absoluta.

Ahora quieren imponer una votación, unas semanas más tarde, para comprobar que se sigue teniendo esa mayoría y que es la voluntad real de los y las trabajadoras. Va a ser un periodo de caza. El patrón va a tener un mes o dos para hacer lo que quiera; echarlos, reducir horas de trabajo... En resumen, destrozarse la voluntad de los trabajadores. En todos los lugares donde existe el voto obligatorio, el índice de sindicalización cae dramáticamente. Porque la gente no es capaz de soportar la presión del patrón contra la voluntad de sindicarse. La gente abandona. Ése es el riesgo.

Por ahora, tenemos una mayoría de senadores a nuestro favor, y constatan que esto supone un ata-



que fundamental contra el derecho de asociación que reconoce la Carta de Libertades y Trabajo de Canadá.

Es un combate largo. Hay cada vez más leyes, anti-obreras. En el sector público estaba prohibido hacer huelga en los hospitales, en las escuelas, y hay leyes que impiden este derecho. Cada vez hay más leyes así en el sector privado.

Por la vía legislativa, los Parlamentos Federales, Provinciales y territoriales votan leyes que imponen el contra-trabajo. Es decir, establecen "de aquí a siete años, por vía legislativa sus condiciones de trabajo son éstas, ésas, aquéllas". Negando el derecho al convenio colectivo, que es un derecho fundamental. El derecho a la negociación, cada vez está más atacado. La legitimidad del sindicato, cada vez más atacada. Se le rechaza al sindicato el derecho a representar a la gente. No hacen más que cuestionar su legitimidad. Se amenaza con cerrar empresas, se imponen represalias contra los sindicatos locales y aunque vayamos al tribunal, se necesitan tres años para que se resuelva.

Otro fenómeno cada vez más organizado para oponerse a la sindicación, es la subcontratación. Poco a poco se van desmantelando las empresas. Por ejemplo, antes en un hotel toda la plantilla estaba sindicada. Ahora se recorta, se fragmenta: los responsables de habitaciones son de una empresa, los de la recepción del hotel, el bar del hotel es de otra empresa. Está todo fragmentado y eso impide una buena correlación de fuer-

zas, porque ya no sólo hay un patrón, si no que hay varios patrones. Eso es un ataque al derecho de los trabajadores.

Luego, hay disposiciones anti-piquetes. En Quebec y al oeste en British Columbia, tenemos derechos durante el periodo de huelga: el patrón no puede utilizar mano de obra de sustitución. Por lo tanto la empresa cierra, o espera, o negocia. Ahora con la subcontratación, las empresas son cada vez más evanescentes y desaparecen. Ya no se puede hacer huelga, porque las medidas anti-huelga están obsoletas, datan de hace 50 años y sin embargo las empresas ya no son como eran antes. El conjunto de esos ataques contra los derechos fundamentales, están debilitando el sindicalismo.

Terminaré diciendo que en Canadá, los tribunales han reconocido que hay tres pilares que sostienen los derechos de los trabajadores. El primero, es el derecho a asociarse. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a crear un sindicato, no para intercambiar recetas de pastelería. Es para negociar las condiciones de trabajo. Por eso nos asociamos y pagamos una cuota. No es para hacer cocina, o punto de cruz. Es para tener un elemento concreto de lucha y una herramienta.

El segundo pilar, es el derecho a la negociación. Cuando te asocias y pagas una cuota, estas haciendo un sacrificio personal porque quieres que mejore tu destino, tu forma de vivir. Este segundo derecho ha sido confirmado por el

Tribunal Supremo, que ha dicho que cuando los trabajadores se asocian es para negociar.

El tercer pilar es el derecho de huelga. La primera huelga de la historia tuvo lugar bajo el reinado del Faraón Keops. Mientras estaban haciendo la pirámide, las condiciones de salud y seguridad eran peligrosas, y los trabajadores hicieron huelga. Está documentado en los jeroglíficos. El Faraón tuvo que reconocer que efectivamente las condiciones de trabajo no eran muy buenas. En esa época, había islas, cocodrilos... No sabemos el final de la historia, pero yo prefiero pensar que los trabajadores ganaron esa lucha. Es la primera lucha documentada, hace 5000 años.

El Tribunal Supremo de Canadá ha aceptado a trámite un conflicto nuestro, para decidir si el Derecho de Huelga era un derecho natural y fundamental. Ahora el Tribunal tiene que decidir si tenemos razón o no, diciendo que es un derecho fundamental. Si ganamos la tercera va a estar consolidada, y ni siquiera los gobiernos de la derecha van a poder tumbarnos. Pero, eso pasa porque seamos vigilantes, estemos atentos y estemos dispuestos a responder a estos ataques.

Tenemos que buscar alternativas para romper la alianza entre patrones y estado, que son la mano derecha y mano izquierda de una voluntad única.

El derecho de la negociación, cada vez está más atacado

Se le rechaza al sindicato el derecho a representar a la gente

El reto sindical en Italia



Sergio Bellavita

Miembro del sindicato FIOM (Italia)

En Italia se acabó hace poco el congreso de la CGIL - Confederación General Italiana del Trabajo-, Confederación en la que está incluido también FIOM. El Congreso concluyó, tal y como empezó, sin abordar las cuestiones que afectan esta fase de crisis económica, social, y sobre todo sindical. Porque en Italia se trata sobre todo de esto: de la crisis de la representación social del trabajo. Hay un ataque muy fuerte contra los derechos colectivos que embiste la existencia misma del sindicato.

Cuando hablo de independencia, me refiero a la capacidad de vivir exclusivamente de los recursos de sus afiliados y estar desvinculado de los partidos políticos. El sindicato se encuentra dentro de la lucha política pero no es un partido político. Todo esto se pone en tela de juicio, porque dentro de esta crisis se quiere afirmar que sólo los sindicatos que se conviertan en cómplices tendrán el derecho de ser representantes.

La cuestión estalló con el caso de FIAT y Marchionne, su consejero delegado. Este directivo italiano-canadien-

se, con residencia en Suiza, decidió acelerar de forma rápida la crisis en la que se encontraba el movimiento sindical. Viendo que no podía contestar de forma adecuada a los ataques que se producían en contra de la negociación colectiva, ideó una operación genial. Eligió una planta en el sur de Italia donde el porcentaje de paro juvenil ronda el 40% y la camorra organizada es desgraciadamente un fenómeno muy antiguo y dramático. Decidió atacar justamente en esa planta.

Anteriormente ya se había producido una larga lucha en FIAT y abordó una vez más una lucha contra el movimiento sindical, con una operación muy rara. Decidió cerrar una planta en Sicilia donde se fabricaban coches, trasladar la producción a Polonia y trasladar la producción que se hacía en Polonia a Pomigliano d'Arco, en el sur de Italia. En Pomigliano d'Arco se querían producir unos coches pequeños.

“Éste es mi gran plan de inversión”, dijo Marchionne. “O ustedes aceptan mis condiciones, a nivel de toda la planta, trabajando 8 horas sin ninguna pausa, doblando el coste de la hora extraordinaria obligatoria, la obligación de no hacer huelga... cada trabajador debe aceptar todas las cláusulas del contrato”. De esta forma, el contrato se convierte en algo individual.

Las demás organizaciones sindicales, firmaron el acuerdo, pero FIOM se negó a hacerlo. En su contra se desencadenaron las fuerzas políticas, el propio gobierno, diciendo que era un caso aislado y había que aceptar por-

que había inversiones. Después del NO del FIOM, Marchionne decidió apostar por los trabajadores. Por una vez, el propio empresario decidió hacer votar a los trabajadores. Lo extraordinario fue que el convenio que había sido aprobado con el 60% del consenso mostró un 40% de noes. Esto hecho no se podía ignorar en una zona en la que la situación económica era tan difícil. La mayoría de los trabajadores de las líneas, a pesar de la presión que durante semanas se produjo tanto en la prensa como en el parlamento italiano, a pesar de todo esto, la mayoría de los trabajadores dijeron que NO. Si no hubiera sido por el voto de los administrativos -que no iban a verse tan afectados- el voto hubiera sido negativo y el convenio se hubiera rechazado.

Así que Marchionne tuvo que inventarse una nueva compañía; creó FIAT-B donde sólo estaban los trabajadores buenos. Todos los demás, los que estaban afiliados a FIOM, los que no aceptaban ninguna imposición, se quedaron en la compañía mala. De este modo, la planta B con 1700 personas, no había ningún afiliado de FIOM (que sin embargo, era el primer sindicato en la planta de origen). Con la creación de la planta FIAT-B, Marchionne consiguió romper con la Confindustria (patronal italiana, la asociación que suscribe los convenios nacionales) porque se negó a llevar adelante un convenio colectivo nacio-

En Italia se trata sobre todo de esto: de la crisis de la representación social del trabajo

nal. En su lugar, suscribió un convenio colectivo único con los sindicatos cómplices.

Hizo otro intento en la planta de Mirafiori, símbolo de la lucha obrera del Norte en

Turín. La planta, tiene unos equipos bastante viejos, y la empresa chantajeó con el cierre con el apoyo incluso del alcalde miembro de un partido de izquierdas heredero del Partido Comunista. Durante esos días de lucha el alcalde dijo que “si fuera un obrero de FIAT yo votaría que sí”, colocándose así claramente del lado de los patronos y de la opresión. Aquí se llegó casi al 50% del acuerdo, así que Marchionne decidió no extender esta votación a todas las demás plantas.

Ese modelo hizo estallar la falta de una ley sobre la democracia en la representación dentro de los lugares de trabajo. Es decir que una empresa puede decidir si aplicar o no el convenio colectivo, construyendo incluso un “sindicato” que pueda ser cómplice, y para ello se deja de lado toda la negociación colectiva y se reescribe completamente la historia. Se produjo algo muy claro, porque al romper con el convenio nacional se ha impuesto a todo el sistema una aceleración sobre la derogación de lo que ya se había aceptado.

Si en cada empresa se puede hacer lo que se quiera y la retribución puede ser distinta y la jornada de 40 horas puede llegar incluso a las 50 horas, ¿cuál es la labor del sindicato? En estos cuatro años hemos logrado ganar la batalla, porque aunque ese convenio acabara con nuestra representación, ahora el

Hay un ataque muy fuerte contra los derechos colectivos que embiste la existencia misma del sindicato

Tribunal Constitucional nos ha dado la razón y nos ha permitido continuar representando a los trabajadores. Los sindicatos que firmaron el convenio, ya no cuentan, no pueden organizar huelgas y están perdiendo afiliados. Porque el trabajador comprueba cada día la inutilidad del sindicato. Marchionne ha logrado hacer todo esto.

Nosotros luchamos mucho hasta llegar a un choque incluso con nuestra confederación general (CIGL) porque en gran medida, el modelo FIAT se ha ido aplicando a muchos trabajadores. Las grandes centrales sindicales piensan que en esta fase es posible encontrar un espacio, manteniendo su titularidad en el ejercicio de las funciones sindicales, prescindiendo de las condiciones de los trabajadores.

FIOM es un sindicato, y lo digo con orgullo, que todavía sigue manteniendo un nivel de consenso superior a los demás sindicatos. ¿Por qué? Porque ahí estuvo el No a Marchionne y al modelo de

Pomigliano. Esto ha permitido ir más allá, porque se ha demostrado que esto afectaba a las condiciones de todos los trabajadores, no sólo a los trabajadores de esta fábrica, si no los trabajadores de cualquier otro sector. Porque se podía demostrar que cuando se intenta atacar la vida y el trabajo que se ha realizado durante muchos años, hay que reaccionar.

En Italia la ley 146 del año 1990 limita la huelga estableciendo unos servicios mínimos. En Génova los chóferes de los transportes públicos hicieron huelga durante cinco días, sin ningún aviso previo en contra de la ley 146. ¡Y ganaron! No sólo obligando la empresa a volver atrás en sus pretensiones de imposición, sino que también se consiguió construir un consenso de esta lucha en la población. Se decía que había que proteger los derechos de los usuarios de los autobuses, pero todo el mundo se unió a los chóferes en huelga. Los trabajadores se habían auto-organizado.

Si el sindicato quiere reconquistar una credibilidad entre los trabajadores tiene que abordar su propio fracaso y volver a empezar en una relación democrática con los trabajadores para hacer un frente común en contra de las agresiones. Agresiones que siguen adelante. Quieren permitir que los supermercados abran los domingos, por ejemplo. Hace dos días el gobierno presentó la reforma de la Administración Pública con la posibilidad de desplazar a los trabajadores en un radio de 50 km. Quieren imponer el trabajo parcial obligatorio, recortar los permisos sindicales (pretenden eliminar 400 representantes sindicales de la administración pública).

Hay que responder a estos ataques. Los trabajadores tienen que volver a adueñarse del sindicato.

El sindicato debe recuperar una relación democrática con los trabajadores



Kalera atera aldaketak lortzeko

Joseba Villarreal

ELAko Negoziazio Kolektiboko arduraduna

12

**Langileentzako
garai larriak
bizitzen ari gara,
sindikalismoa
egitea eta
sindikalista izatea
gero eta zailagoa
da**

Langileentzako garai larriak bizitzen ari gara, sindikalismoa egitea eta sindikalista izatea gero eta zailagoa da, gutxienez konfrontaziozko sindikalismoa egin nahi dugunontzat, trabak alde guztietatik datozkigu eta gure aurka kokatzen dira agintari (gubernuan daudenak eta kasu batzuetan ez daudenak ere), patronal, komunikabide eta tertulianoen koadrila. Mugarik ez daukate, traba egiten duen organizazioa estigmatizatzen dute, arazo guztien iturri bihurtuz.

Abaguneak ere ez du laguntzen, krisiak ere asko mugatzen du gure ahalmena, ez dago 240.000 langabetu baina diziplinarako tresna hoberik, animu kolektiboa ere baxu dago eta gainera denok daukagu inguruan krisiaren ondorioak guk baino larriago jasan dituenak: langabetua dagoelako, ERE gehiago izan dituelako, soldata murrizketa handiagoa izan duelako, enpresa itxi egin delako....Guzti honek ere ez du batere laguntzen mobilizazio gaitasuna hedatzerako orduan.

Gaurko interbentzio honen helburua gure egunerokotasunean sindikalismoa egiteko aurkitzen ditugun traba ezberdinen inguruan gogoeta orokor bat egitean datza, arlo eta maila ezberdinetako trabak jasaten ditugu.

Gobernuak

Kontuan izan behar dugu batetik hiritarren eskubideak bermatzeko arduradunak direla eta bestetik dagoen patronalik haundiena.

Gobernuek patronal eta elite ekonomikoen interesak defendatzen dituzte eta hauek dira politikaren ildo nagusiak markatzen dituztenak.

Legeak erreformatzen dituzte, lan erreformak, Negoziazio Kolektibo erreformak, bat egin eta beste bat



hasi, guztiak norabide berdinean: eskubideak murriztu eta bermeak desagertarazi.

Zapateroren lan erreforma gogoan izan eta ondoren etorri zen Rajoy-rena. Langileen kontra eraso egin eta protesta egiteko mobilizazio ahalmena murrizten saiatzen dira Segurtasun legea bultzatuz. Protesta kriminalizatu nahi dute.

Bestalde, lan delegaritza nahierara erabiltzen dute. Inspezioak, esaterako, eraginkortasunik ez dute, eta bitartekaritza lana guztiz ahaztuta dute, beti alde baten alde jokatzeko baitute.

Hori nahikoa ez eta greba eskubi-dea bera erasotzen ari dira legea aldatu beharraz mehatxatuz, greba kriminalizatuz, grebalariei jazarpenak eginez, eta zerbitzu minimo abusiboak ezarriz.

Horretarako Botere Judiziala ere erabiltzen dute, bai baitakite Madrilgo Tribunal Gorenak kontrolatzen dituztela, ez dute zentzu horretan trabarik topatuko kapital eta langile klasearen arteko desekilibrioa areagotzen dituzten erabakiak hartzean.

Patronal direnean ere, gehienetan patronal pribatuaren aurretik doaz, murrizketak ezarriz, soldata izoztuz,

enplegua suntsituz, lanaldia igoz... Eredu dira neurri neoliberalak hartzerako orduan.

Patronala

Hauek aseezinak dira, ez dute mugarik, gobernuak dena ematen dien arren gehiago nahi dute.

Ez dute nahikoa negoziazio kolektiboan edukiak blokeatzearekin. Gainera, monopolioa nahi dute, horretarako baliabide guztiak erabiliz: legea, lobby lana, hedabideak...

Bultzatzen dituzten politikekin zerikusirik ez daukan diskurtsoa saltzen dute, eta gu estigmatizatu nahi gaituzte, herritarren aurrean guztiaren errudun gisa azal gaitezen.

Enpresak

Ez da gauza bera patronala eta enpresak. Batzuk patronaletan ordezkaturik daude eta beste batzuk ez. Guztiak ez dira berdinak baina ikusten ari gara nola batzuk beste sindikatuen kandidaturak bozkatzerantz deitzen duten, baita zerrendak osatu ere, gure hautagaiak mehatxatuz, kaleratuz

ari diren bitartean. Kasu batzuetan ikaragarria izaten ari da hau...

Polizia

Administrazioaren balibidetako bat den neurrian, azken honek lotsarik gabe erabiltzen du polizia bere helburuetarako.

Segurtasuna bermatzeko aitzakia-rekin langilearen eskubideen aurka erabiltzen dute. Ikusi besterik ez dago grebetan izaten duten jarrera erasokorra.

Ondorioak:

Aurreko guzti hau klase borrokaren ondorioa da.

Gauzak ez dizkigute erraz jarriko, inoiz ez dizkigute erraz jarri.

Berez eta gogo onez ez dute daukatena utziko, ondo doakie. Aldaketak ez dira bulegoetatik etorriko, aldaketa kalean egin beharko dugu. Horretarako antolakuntza eta borroka ezinbestekoak izango dira, animoa eta talde lana oinarri.

**Aldaketak ez
dira
bulegoetatik
etorriko**

Y de repente... a la calle



14

Luis Fernandez

ELA industria, Trebakuntza Arduraduna

**Normalmente
plantillas no
sindicalizadas
tienen que
afrontar la
mayor de las
peleas en
defensa de sus
puestos de
trabajo**

En estos años de crisis, hemos vivido muchos conflictos con utilización de su máximo exponente: la huelga. En la mayoría de ellos, se han producido planteamientos de despidos, EREs, procedimientos concursales... Son situaciones durísimas, en las que tenemos que organizar una acción jurídica y sindical muy potente, con plantillas en estado de shock. En muchos de los casos, se dan decisiones injustas desde las direcciones con grandes dosis de incompetencia por parte de las mismas. En otros, las decisiones se toman desde la dirección de una multinacional a miles de km de Hego Euskal Herria con criterios geo-económicos, no desde la viabilidad de la misma.

Normalmente plantillas no sindicalizadas tienen que afrontar la mayor de las peleas en defensa de sus puestos de trabajo. En ese contexto, nos toca organizar de manera inmediata una batalla, en la que nos encontramos con innumerables obstáculos.

El primero de ellos: convencer a la plantilla de que, mediante la lucha organizada, se puede cambiar la hoja de ruta de la empresa, proyectando 3 escenarios diferentes:

1- Es posible obligar a la empresa a dar marcha atrás a su decisión de cierre/despidos (Marie Brizar, Unipapel...)

2- En caso de no conseguirlo, es posible que un nuevo empresario se haga con la gestión de la empresa (Virtisu).

3- Si lo anterior falla, también se puede mejorar sustancialmente las condiciones económicas y sociales de la salida del personal (Perot, Formica, Antalis...), multiplicando las indemnizaciones de la reforma laboral, consiguiendo salidas dignas. En caso de cierre, las empresas deben afrontar un coste muy superior en Euskal Herria con la misma legislación laboral. Sólo luchando, se pueden modificar las pretensiones de la empresa.

Trabas a la acción sindical

En las empresas previamente no sindicalizadas, los y las trabajadoras son protagonistas de una pelea en la que nunca se han visto envueltos. Normalmente ante una decisión empresarial injusta, creen que van a ser apoyados por los diferentes estamentos (instituciones, inspección de trabajo, juzgados, administradores concursales, decisiones de interior, otros sindicatos...). Nuestro trabajo realmente se basa en situar a todos estos estamentos como enemigos de la justicia social y de los intereses de los trabajadores. La solución pasa por presionar jurídica y sindicalmente a la empresa, de forma que desequilibremos la balanza a nuestro favor. Es aquí donde vamos a pasar a ilustrar, con pinceladas de algunos ejemplos, lo que estamos haciendo y lo que nos estamos encontrando:

Nos toca organizar de manera inmediata una batalla, en la que nos encontramos con innumerables obstáculos

Koyo

Dirección que transforma su incapacidad en agresividad y trato inhumano a los y las empleadas. Se realiza huelga indefinida de 20 meses en defensa de las condiciones de trabajo. UGT/MCA y la empresa diseñan la estrategia para atacar la defensa colectiva con una estrategia electoral: la empresa le pone dos delegados en las oficinas.

Ganamos en el taller, pero la suma hace UGT 3 ELA 2.

Se procede a una limpieza "étnica" con despido de afiliados de ELA y UGT firma el ERE. Ganamos sentencia en TSJPV y TS de un ERE firmado por mayoría, por discriminación sindical.

Unipapel

Enero 2014. Un fondo de inversión compra varias plantas y la empresa plantea bajada salarial y traslado de producción a Logroño.

La plantilla no estaba activada, les habían rebajado el salario en julio 2013. Pero después de un trabajo de concienciación nos fuimos a la huelga, que fue total, aunque la empresa no lo esperaba. La empresa prepara su estrategia ya que a la empresa le apremiaba sacar producto terminado, y convocan una reunión en Donostia. A la misma hora entran camiones en la planta de Aduna. Reaccionamos rápido anulando la reunión y denunciando

el hecho en la inspección de trabajo por el procedimiento de urgencia, pero el inspector no se presenta. La que sí aparece

es la ertzaintza (30 agentes antidisturbios).

Decían que no podían entrar a certificar nada (propiedad privada), pero que si nosotros entrábamos a impedir que se cargasen los camiones, entrarían a desalojarnos. Optamos por la resistencia pasiva.

Gracias a la firmeza de la plantilla y al impacto mediático cambió el rumbo del conflicto. Conseguimos cambiar la decisión de la multinacional: la producción se queda en Aduna.

Laminaciones Arregi

Llevamos dos años en conflicto. Ha habido una reducción salarial del 30%, cuando el salario representa sólo el 6% de los gastos. No hay ningún plan de futuro.

Tras varios meses de huelga con mucha fuerza, entra en escena el Secretario General de UGT-MCA-Euskadi (eran mayoría) y diseña una estrategia para romper la huelga. Consecuentemente dimiten varios de sus delegados, pero eso no impide que haya un goteo de trabajadores que van dejando la huelga. A partir de ahí la empresa presenta un ERE para despedir a 174 trabajadores, pero no de cualquier forma: van despidiéndoles uno a uno en diferentes días; seleccionaban víctimas, apuntaban y disparaban. Los 174 despedidos eran huelgistas, y el conflicto se enquistó aún más.

Huelgistas despedidos, esquirolles sin carga de trabajo y un juicio interminable (e interesante).

Erasoaren aurrean hazi egin ziren zaintzaileak

Idoia Elustondo

ELA Gizalan

Lehendabizi eta kokatzeko, Gipuzkoako Adinekoen egoitzetako langileen negoziazioa aipatzen dugunean, jakin eguneko zentru eta pisu tutelatuetan ari diren langileak ere hemen sartzen ditugula. Adinekoen egoitza hauek, bere garaian erabaki politikoak tarteko pribatizatu egin ziren eta erabaki horretan oinarritu dira langile hauen lan baldintza kaskarrak ere. Izan ere, negozio seguru eta diru iturri erraza izan dute enpresek adinekoen zaintzarekin: Gipuzkoako Foru Aldundiak dirua jarri eta enpresek dirua egin, zerbitzuaren kalitatea jaitsiz eta langileak zapalduz. Esan beharra dago, negozioaren %98a Diputazioak finantzatzen duela. Alegia, negozioa bermatua dagoela.

Guztira, 4.000 bat langile dira egoitza hauetan lanean ari direnak. Gehienak emakumeak. Urteetan zehar, lan baldintza gogorrek pairatu dituztenak: lanaldi luzeak, deskantsurik gabe, lan karga izugarriekin, lanaldi partzialekin, egutegirik gabe, malgutasun osoz....hitz batean esanda, enpresaren nahieran jarri eta kentzeko emakume langileak nahi izan dituzte.

Bidea egiten

Iragan hurbilera salto egiten badugu, 2000. urte inguru horretara, langileen lan baldintzak Espainiako lan hitzarmenak finkatzen zituen, hemen erreferentziarik ez genuela eta. Orduan 100.000 pezeta hileko soldata eta 1.800 ordu urtean lan egin behar zirela esaten zuen aipatu hitzarmenak. Egoera prekario eta jasangaitz honi aurre egin eta lan baldintzak normalizatzeko pausuak ematen hasi beharra ikusi genuen sindikatu-tik. Horrela, egoitzaz egoitza antolatzen hasi ginen: sindikatua zer zen esplikatuz eta aurrera egiteko sindikatuaren beharra ezinbesteko zela, antolatzeko eta borroka egiteko. Ba, xume xume, oraindik ELArentzat berria den sektorea, antolatzen hasi gara, eta zentroz zentro, gertuko erreferentziak hartu eta lan baldintzen hobekuntzari ekin diogu. Egoera horrek, beranduago sektoreko lehenengo hitzarmena eta hurrengoak ahalbideratuko ditu.

Beraz, hemendik aurrera sektorea estrukturatzen hasi da eta baita aktoreak ere:

- Gipuzkoako Foru Aldundia: Zerbitzuaren finantzatzailea eta erantzulea, nahiz eta hau ekidin nahi izan duten orain gutxi arte. (PNV eta EA (Hamaika bat geroago))
- Patronalak: Adegik eta Lares-ek (irabazi asmorik gabekoa) ordezkatzen dituzte sektoreko enpresak. Ordezkaritza erdi eta erdi errekonozitzen diete elkarri.
- Sindikatuak: ELA hasieratik, egindako ibilbide sindikala tarteko, ordezkaritzaren gehiengoarekin, LAB, CCOO eta UGT ek jarraituta.

2013-2014 negoziaketa

2012ko maiatzean negoziaketa prestatzeari ekin genion, lan baldintzak hobetu, lan erreformari aurre

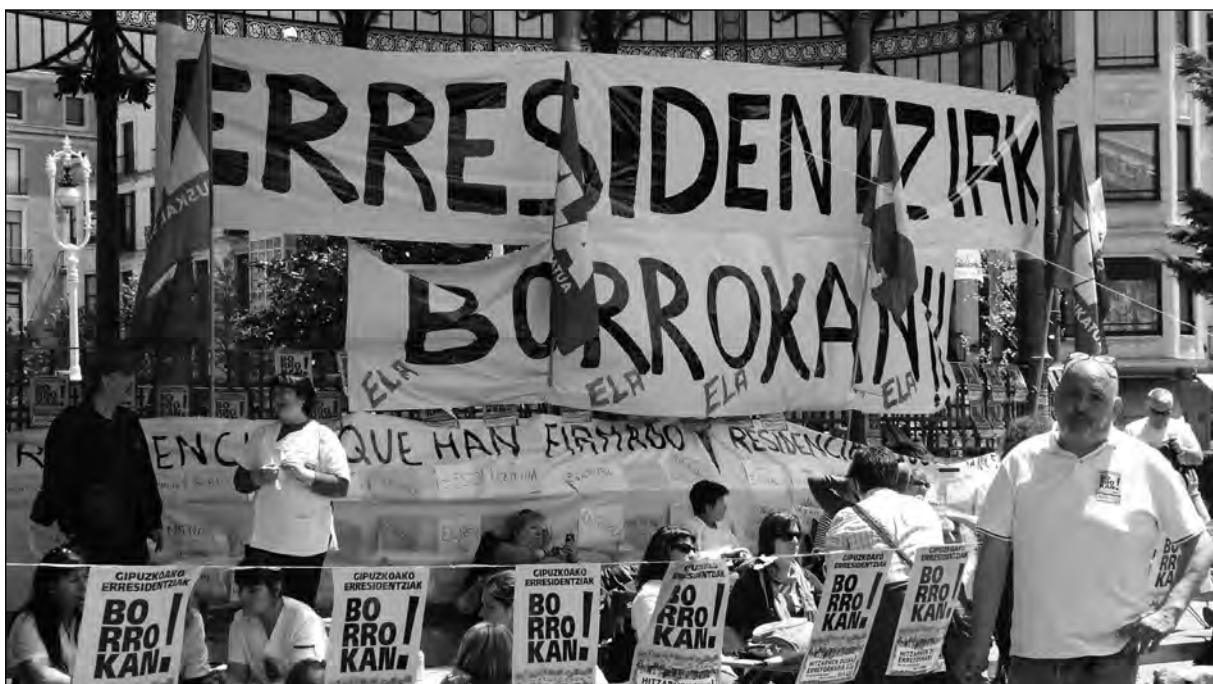
Egoitzetan enpresaren nahieran jarri eta kentzeko emakume langileak nahi izan dituzte

egin eta lortutakoa aplikatzeko bermea lortzeko. Horretarako ELAk zera planteatzen du, hitzarmen sektoriala negoziatzea eta behin hori lortutakoan, enpresaz

enpresa akordioa paraleloki sinatzea.

Horretarako batzarrak, batzarrak eta batzarrak egin genituen egoitza guztietan, behin eta birritan eta hirtan, gure diagnosis eta plana zabaldu eta langileekin konpartitzeko. Lan gogorra izan zen, egoera berri baten aurrean ginelako eta jendeari zaila egiten zaio egoera berri bati egokitzeko, eta are gehiago gainontzeko eragile eta patronalek bestelako mezuak botata.

Gipuzkoako Foru Aldundiarekin ere aurrez lan bat egiten dugu. Alegia, eskenatoki berri honetan soilik sektoreko hitzarmenak ez duela balioko, eta erreformari aurre egiteko ohiko artikuluek gain, enpresako hi-



tzarmenek emango diotela aplikatzeko bermea. ELA horretara doala eta lortu arte ez duela etsiko. Oraingoan, Bildu dago Diputazioan eta hasieratik, atek irekita izateaz gain, urteetan aurretik egon direnek errekonozitu ez duten ardura bere egin du; alegia, zerbitzuaren erantzule dela, ez soilik finantziarioan, baizik eta eskaintzen den zerbitzuan eta zerbitzua ematen duten langile horien lan baldintzetan ere.

Bide horretan, negoziazio mahaia osatzen da, ELAK, lehendabizikoz gehiengo absolutua dauka: %56 a. Horrek ere arnasa eta animoa ematen digu, jakinik horrekin bakarrik jai dugula. Baina, negoziaketa hasi eta berehala blokeatzen da. Patronalek ez diete erreformak emandako tresnei uko egin nahi.

Giroa berotzen hasten da, kontzentrazioak, lehenengo greba egunen deialdia.....eta egoera desblokeatze aldera, GFAk alde bakarreko proposamena planteatzen du negoziaketa mahaian: lan baldintzak hobetzen dituen, erreformari aurre egiten diona eta enpresaz enpresa hitzarmen bidez berrestea ezinbestekoa izango dena. Mahaiko sindikatuek berehala bere egiten dute proposamena eta patronalak asko haserretzen dira

Greba mugagabea deitzen du ELAK bakardadean eta langileen erantzuna ere erabatekoa da. Donostiako Boulevardean etenik gabeko akanpada montatzen da, herrietan ere akanpadak montatzen dira eta burutzen diren manifestazioak "Gipuzkoako erresidentziak borrokan" lelopean, ere izugarriak dira. Langilegoak mezua ulertu du, bere eginez, eta hori lortzeko borrokan dabil.

Bitarte horretan, zenbait enpresa akordioa sinatzen hasten dira ordezkartza sindikalarekin. Horrela, akordioak, bat bestearen atzetik gauzatzen dira, Berrak ezik guztiek sinatu arte* [hitzaldia egin zenean sinatu gabe zuten arren lortu da Berrak hitzarmena sinatzea, azalpenak amaieran dituzue].

Egoitza honek aparteko kapitulua merezi du. Hemen gertatu denak eta gertatzen ari denak ez baitu izenik:

- Greba mugagabea egiten ari ziren 18 langile, greban aktiboki parte hartzeagatik kaleratzen ditu. Guztiaren oinarrian, ADEGI eta SAR Quavitae enpresak, langileak zigortzeko abian jartzen duten plana dago, hainbat helbururekin: langileak beldurtu, sektoreko eta gainontzeko langileengan zigorraren adibidea ezarri, negoziazio kolektiboa kriminalizatu eta lan munduan salbuespen egoera ezartzea, besteak beste.
- Greba eskubidea eta askatasun sindikala urratzen ditu. UGT sindikatuarekin enpresako paktua egin eta ELAK botatako greba deialdia legez kanpokoa dela eta ondorioz, greban jarraitzen duten langileen egoera ere legez kanpokoa dela argudiatuz, langile berriak kontratatzen ditu grebalariak ordezkatzeko eta lehen esan bezala, 18 langile kaleratzen ditu.
- Egun, kaleratzeak nuluak eta greba eskubidea eta askatasun sindikala urratuak izan direla garbi azaldu dute epaiek, azkena EH Justizia Auzitegi Na-

**Bildu dago
Diputazioan eta
urteetan
aurretik egon
direnek
errekonozitu ez
duten ardura
bere egin du**

gusiak. Hala ere, gatazka irekita dago eta langileek greban jarraitzen dute.

Garaipena

Baina, nahiz eta egoitza honetako egoera benetan gogorra eta onartezina izan guretzat, ezin dugu ahaztu eta ozen adierazi behar dugu: Rajoyren erreforma eta patronala garaitu ditugu! Hala azaltzen zuen espainiako agerkari digital bateko titularrak: "Cuidadoras de personas mayores de Gipuzkoa tumban la reforma laboral".

Bai, orotara, 40 enpresa-hitzarmen sinatu ditugu. Hauek, 70 lan zentru baino gehiagotan lan egiten duten langileen lan baldintzak arautzen dituzte. Alegia, sektoreko langileen % 95ak bermatuak ditu bere lan baldintzak, hauek ordezkatzeko dituen beste hitzarmena sinatu artean.

* [uztailaren 24an, greba hasi eta 14 hilabete geroago, akordioa lortu zen. Akordio bikaina, gatazka hasi zenean jarritako helburuak betetzen dituen: lan-baldintzen hobekuntza eta langileak lan-erreformatik babestea. Orain, akordioa sinatuta, hura posible egin dute langileen borroka oroitzea eta txalotzea dagokigu. Akordio honekin ELAK amaitutzat eman du Gipuzkoako adinekoen egoitzetarako 2013-2014ko negoziazio prozesua. Gauza bakarra gertatzen da: Berrako –eta gainontzeko 74 egoitzetako– langileak zorientzea.]

Ekintza sindikala administrazio publikoan



Pello Igeregi

ELA Gizalan, Antolakuntza Arduraduna

Administrazio publikoko langileen kontra ematen ari diren murrizketa guztien aurrean ez gara gai mobilizazio prozesu sostengatu bat mantentzeko. Zergatik?

a) Oinarrizko Legediaren papera: neurri asko Madrilén erabakiak izan dira eta hemen inposatu zaizkigu. Oinarrizko legedi izaera horrek disziplina paper izugarria jokatzeko du. Aitzakia da hemengo administrazioentzat eta etsaia urruntzeak mobilizazioa ahultzen du.

b) Negoziazio Kolektiboaren aldebakartasuna: Gurekin adostutako akordio guztiak urratu egin dituzte, ez bakarrik Madriletik, hemen ere bai. Horretarako legeak aukera ematen die aldebakarrez erabakiak hartzeko.

c) Erasoak bata bestearen atzetik datoz: 2010eko maiatzetik urtero-urtero murrizketa berriak aplikatu zaizkigu. Mobilizazioak egiten hasi garenean murrizketa berriak aplikatu dizkigute. Jipoitutako txakur bat bezala utzi gaituzte, hortzak erakusten hasi garenean, beste kolpe bat jaso dugu.

d) Antolakuntza aldetik langileekin harreman hurbila izateko konplikatu da duen eremu zabal eta barreiatuagatik, egitura zentralizatu egia dugu gure diskurtsoa modu egokian iristeko. Egitura deszentralizatu eta langi-

leek parte hartzeko eremuak zabaldu behar ditugu.

e) Mobilizaziorako beldur sindikala: Konpetentzia sindikalaren ikuspuntutik hainbat sindikatuk desmobilizatzearen apustua burutzen dute, uste dutelako mobilizazio prozesuetan sakonduta guk espazio sindikala irabazten dugula.

Egoerari buelta emateko ari garazena baita eremutan lan egiten: gure erroka nagusia antolakuntza aldatzea da, lehen esan dudan deszentralizazioa, baina horretarako lan egiteko instrumentuak behar ditugu, borrokari perspektiba eman behar diogu eta posible dela erakutsi. Zeintzuk dira lantzen ari garen instrumentu horiek?

a) Eztabaida ideologikoa sortzea: Lantokietan murrizketen atzetik dauden arazoak ez ditugu ontzat ematen eta diskurtso alternatibo bat lantzen dugu, bai lantokietan, bai mediatikoki. Helburuak:

b) Oinarriko legedi horren interpretazio imaginatiboak burutu ditugu. Legedia behartu egin dugu eztabaida-gunea arlo juridikotik borondate politikoaren eremura eramateko. Udaletxe askotan modu honetan lan-baldintzak mantendu egin ditugu.

c) Akordioa horrenbeste garestitzen denean, batetik kendu dizutena asko delako eta, bestetik, sinatzen duzunak balio gutxi duelako, guretzat garrantzitsuagoa da administrazioa akordioaren beharraz baino langileak desmobilizatzeaz arduratzea. Hau da, sindikatuekin lortutako akordio bitartez langileak desmobilizatzea bultzatzen du administrazioak,

Jipoitutako txakur bat bezala utzi gaituzte, hortzak erakusten hasi garenean, beste kolpe bat jaso dugu.

sortzen dioen desgasteagatik. Administrazioek murrizketak aldeba-karrez aplikatzen dituzten bezala, hobekuntzak ere hala aplikatu ditzakete, eta sindikatuak akordiotik kanpo geratzean baldintza horiek are gehiago hobetzeko presioa sordezake.

d) Gure eskakizunak periodifikatu: esan dugun bezala, guk gakoak ez dugu akordioan jartzen, mobilizazio gaitasunean baizik. Horrela guk egin ditugun mobilizazio deialdietan, mahaian jartzen ditugun mobilizazioak eta lor daitezkeen hobekuntzak proportzionalak izan behar dira. Gaur egun langileei esatea epe labur eta ertainean egingo ditugun mobilizazioekin galdu dugun guztia berreskuratzea dagoela utopikoa da. Mobilizatze galdutako parte bat eska daiteke, beste guztiari uko egin gabe, baina lehen lorpena izanda horiek palanka bihurtu behar dira gerora beste mobilizazio batzuen bitartez lorpen berriak lortzeko. Horrela mobilizazioa ez da horren frustagarri bihurtzen.

e) Mobilizazio planteamenduak epe ertainekoak egitea: orain arteko mobilizazio planteamendu gehienak oso epe laburrekoak izan dira, egun batean zerbait egin eta langileek ez daukate argi horrek ze jarraipen izango duen ondoren, eta honek ere guri beldurra eragiten digu. Hasierako mobilizazio txikiak ez badu jarraipenik nola ausartu han-

guk eremua aldatu egin behar dugu: administrazioak murrizketak a p a l t z e k o beharra sortu mobilizazioak

diagoekin? Baina alderantzizkoa ere gertatzen zaigu, ez badugu mobilizazio ausartik planteatzen langileak hasi aurretik frustratu egiten dira.

f) Eskakizun klasikoak hurbileko eskakizunak gehitu eta hauen alde mobilizatu. Osakidetzan, esaterako, 3.000 lanpostu suntsitu dituzte. Lanpostu guztiak berreskuratzeke planteamendua langileentzat oso urruna da eta gizartea ere ez da mobilizatzen eskakizun hori abstraktuegia delako. Eskakizun hori, berriz, zehaztu egiten badugu (Zornotzan ginekologoa kendu zuten, hau berreskuratu nahi dugu), eskakizuna errealago bihurtzen dugu, langileek hurbileko sentitzen dute eta herri horretan gizartea inplikatzeko errazagoa da.

Ondorioak

Gu esandako bide horretan ari gara, baina berau egiteko, konklusio bezala, nik elementu batzuen beharra azpimarratu nahiko nuke:

a) Militantzia konprometituaren beharra. Helburuak argi dauzkan jendea eta beraien alde lan egingo duena.

b) Afiliazioa: independentzia delako, baina esan dugun deszentralizazio horretan beraiek sindikatu bihurtu behar ditugulako.

c) Borrokarako grina: zerbitzu publikoak konkista historikoa izan ziren langile mugimenduentzat. Lorpen hori urteetako borrokaren ondorio izan zen. Bide hori langile klaseak egina du, berriro egiteko gai gara, garai berrietara moldatuta baina aintzinako borroka grina izanda. Posible da eta egingo dugu!

¿Abrimos en festivo?

Pablo Sánchez

ELA Zerbitzuak

“Consumo luego existo” no quieren que la gente piense. Se fomenta la ignorancia.

Crean derechos artificiales: “El derecho a comprar en domingo” para atacar derechos laborales históricos: el derecho al descanso; el derecho a conciliar la vida laboral y familiar.

España regula; Gobierno Vasco y Navarra desarrollan. Se renuncia a la soberanía. ¿Dónde quedan los tiempos del pase foral? Puede que la razón de que no haya pase foral sea que están de acuerdo en el objetivo: hacer negocio con todo. Pura ideología neoliberal.

¿Cómo quieren hacerlo? Modificando el marco legal (lo hacen en todos los ámbitos: constitucional, laboral, financiero) y abusando de los Decreto Ley (todo es urgente!) para que no haya debate.

Hablan de intereses generales pero los intereses que se protegen son siempre los mismos: los del poder financiero y económico.

Se abandona al pequeño comercio y comercio local; frente a la gran superficie de origen internacional, basándose en mentiras:

- “Una vez al año no hace daño”, pero una vez abierta la puerta ya no hay límite para abrir en festivos, tal y como ha sucedido en Madrid (una vez al día extravía).

- “Aumenta la actividad económica”, cuando saben que el consumo no crece sólo se desplaza (por ejemplo en Madrid las ventas caen un 4,2%; en Valencia un 3,4% durante el primer año de liberalización comercial).

- “Se crea Empleo”: en Madrid en el primer trimestre de 2014 cayó el empleo un 3,9% (el doble de la media estatal).

- “Los consumidores la piden”: los datos de una encuesta de la CAPV Ikusmer 2012 dicen que un 70% rechaza la apertura en domingos y festivos.

- “Da libertad a los consumidores”. Lo que sí consigue es la desertización de núcleos urbanos, obligando a la gente a desplazarse a las afueras. 72 horas semanales ya es horario suficientemente amplio.

- “Hay trabajadoras/es voluntarios”: La necesidad no es voluntad. Al principio las empresas incentivan a los voluntarios, pero con el tiempo las compensaciones bajan drásticamente.

El número de aperturas en el estado varía por CCAA. Por ejemplo en Madrid y Valencia abren 365 días al año de 10:00 a 22:00 y de 9:00 a 22:00 respectivamente. En Aragón 11 días, y en Galicia 10. En la CAPV cero.

Y ¿cuál es el papel de los gobernantes locales?

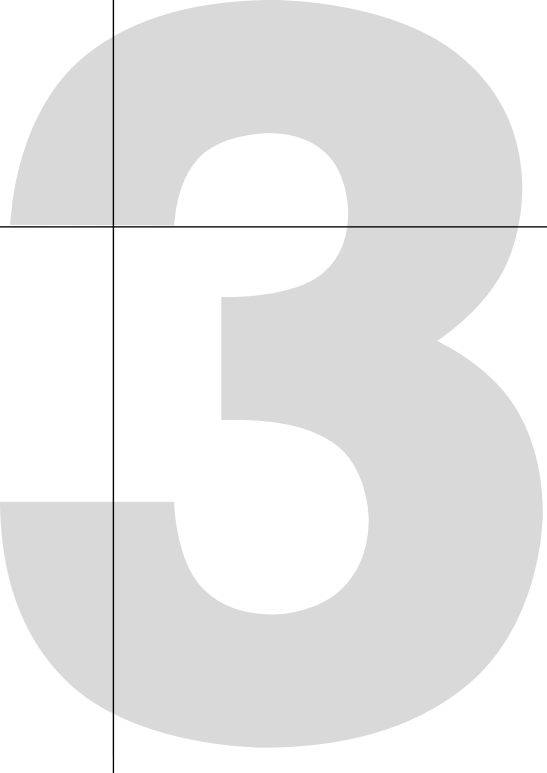
Cuando en Bilbao abrió FOR el alcalde de la Villa, Azcuna, y la Viceconsejera del Comercio fueron a comprar.

Hay que estar atentos porque por ejemplo en Bélgica, no abren los centros comerciales, pero abren los Carrefour Express.

Aquí Eroski ha marcado el 7 de diciembre como laborable. Y Carrefour Express también quiere abrir, haciendo creer que Carrefour es pequeño comercio. Tenemos pendiente hacer un trabajo sobre el tema con los pequeños comerciantes.

Pese a tener todo en contra, nuestra fortaleza está en las alianzas que tenemos en la CAPV: con otros sindicatos y con asociaciones de comerciantes y consumidores. Se hizo una manifestación multitudinaria en Bilbao el 11 de marzo de 2012.

En Navarra tenemos que fortalecer esta defensa colectiva, implicando a la sociedad, combatiendo la ignorancia con información y datos, y tomando las calles.



Berrikuntza sindikala

Innovación sindical en Quebec

22

Jean Lortie

Secretario General de la CSN

Estamos obligados/as a innovar. Me he formado en Historia y soy un pesimista histórico. Si no reformamos el movimiento sindical de aquí a cinco años, vamos a ser piezas de museos y estaremos metidos en una jaulas de cristal como objetos del siglo XX, como dinosaurios. Por lo tanto, no nos queda más remedio que innovar nuestras prácticas y cuestionarnos hasta los límites más extremos que podamos imaginar.

El primer punto, son los grupos vulnerables. Hoy, queremos integrar en una organización sindical a los trabajadores que llamamos autónomos, aquellos que trabajan para varios patrones o trabajan para sí mismos. Ya tenemos ganados a nuestra causa a los periodistas autónomos e intentamos lograr que su trabajo se reconozca. Acupuntores, homeópatas, etc. Hemos logrado sindicalizar a las matronas; ahora hay un sindicato de matronas con su convenio colectivo. Son nuevos grupos, son nuestro objetivo, porque tenemos que expandirnos.

También hemos trabajado en un sector que hasta ahora no habíamos tocado mucho; me refiero al sector internacional. Tenemos el caso de una empresa metalúr-



gica cerca de Montreal. En este caso el reto ha sido la subcontratación: el patrón quería dismantelar la fábrica y subcontratar todo excepto la I+D y la administración. Hubo una batalla colosal, seis meses de huelga. Tuvimos que ir a Alemania, a Noruega, nos movimos y convencimos a los sindicatos para que organizaran una huelga de apoyo para Quebec. El patrón tuvo que ceder y decir "basta ya, vamos a negociar". Hay quien piensa que abrirnos al ámbito internacional es para nosotros y nosotras una manera de viajar y tomar vacaciones. Pero no es así. Otro ejemplo sería el caso de *Couche-Tard* -Acuéstate Tarde-, una cadena que reúne las tiendas que hay en las gasolineras. Se trata de una empresa multimillonaria de Quebec que han comprado todas las tiendas de las gasolineras a la Statoil, la empresa noruega de gasolina. Así, han comprado

Hoy en día el triángulo Estado-Patronal-Trabajador, es una línea: el Estado y la Patronal, juntos, contra el trabajador

centenares de tiendas en Noruega, Finlandia, Países Bálticos, Polonia, Dinamarca, Alemania. El año pasado fui a Noruega para convencer a los diputados noruegos y a los sindicatos del comercio, para que denunciaran esa venta y controlaran mucho las condiciones de trabajo. Esto ha dado su fruto, porque se ha hablado de esto en el consejo de administración de *Couche-Tard*. Les hemos obligado a firmar contratos laborales y a aplicarlos en unas 500 tiendas. Esta es, por tanto, una primera innovación: intentar sindicarse a la gente vulnerable, aquella gente que piensa que no puede sindicarse porque no son obreros de grandes fábricas.

Tras nuestro congreso de hace dos semanas, hemos elaborado una serie de propuestas de renovación sindical. Una de ellas, sería la de adhesión

individual, la segunda forma de innovación de la que os voy a hablar. Recordemos que en Quebec el 50% más uno de los empleados del centro de trabajo tiene que estar adheridos. Veamos el ejemplo de una persona

que trabaja en Mc Donald, o cualquier *fast-food* de este tipo. La sindicación siempre ha sido un fracaso en Mc Donald, porque o cerraban el Mc Donald en cuestión, o hacían campañas contra nosotros, o perdimos la tienda.

Entonces hemos decidido hacer para la gente fichas individuales de sindicación, con una contribución mínima, realmente simbólica. Queremos organizar el código laboral, las leyes de las normas del trabajo, que es lo básico, el marco mínimo. Los trabajadores, deben defenderse solos con esta normativa mínima. Imaginense, que Mc Donald echa a la calle a una persona. Esta persona, tendría que luchar sola con esa ley pobre en la mano. Es Goliat contra David, seguro que perdería.

Vamos a hacer campañas de sensibilización, vamos a intentar sindicarse esta gente y, aunque no tengamos la mayoría, vamos a pedirles que firmen. Así, si tenemos el 50% de las firmas en un centro, y otras fir-

mas en otro centro de trabajo ... vamos a hacer una especie de arco-iris para recoger todos esos intereses y hacer campañas para sensibilizarlos de uno en uno.

Funciona muy bien en EEUU. La AFL-CIO ha tardado en renovarse, ha perdido millones de adherentes y las leyes laborales en EEUU son catastróficas. En EEUU se ha pasado de un 20% de sindicación a menos del 6% en el sector privado, y menos de 12% para todo el país. Una catástrofe. Han empezado con esta forma de arco-iris, y han llevado a cabo huelgas en Seattle, Nueva York, con el propósito de elevar el sueldo mínimo a 15 dólares por hora. Seattle ya ha aceptado elevar los *working-poor*, estos trabajadores pobres que trabajan 20 horas para Burger King, 12 horas para Mc Donald y aún así, no pueden ganarse la vida, no pueden pagar salud, educación para sus hijos. Los sindicatos americanos han empezado de esta manera y nosotros vamos a hacer lo mismo. Cuando una campaña acaba, pasamos a otra cosa, hacemos otra campaña en otro ámbito. Por lo tanto, el objetivo es ampliar la base de adhesión, para que toda la gente que tenga una sensibilidad obrera y la voluntad de mejorar su destino, pueda hacer algo aunque haya obstáculos.

Vamos a establecer una cooperación con grupos no sindicados. Existen grupos de defensa de los trabajadores que no están sindicados, porque con un 40% de sindicación no superan el mínimo del 50%. Por ejemplo, los que trabajan en las grandes superficies como Walmart... Todas esas grandes superficies donde no hay un sindica-

to, reúnen a cientos de miles de trabajadores. Sería también el caso del sector de la restauración rápida. Vamos a crear condiciones para sindicarse esta gente. Requiere mucha energía, mucho trabajo y mucho dinero, pero hemos pensado que no podemos dejar de hacerlo, porque viene una situación muy precaria. Hoy en día el triángulo Estado-Patronal-Trabajador, es una línea: el Estado y la Patronal, juntos, contra el trabajador. Antes el triángulo estaba más o menos equilibrado, las leyes laborales evolucionaban favorablemente para los y las trabajadoras.

Ahora ya no; las leyes retroceden, porque competimos con Laos, Asia, y nos echan en cara las condiciones laborales de Asia o México. Es una hemorragia hacia abajo que tenemos que parar.

**Antes los
hombres de la
metalurgia se
ocupaban del
sindicato y las
mujeres en
casa educaban
a los niños**

La semana pasada firmamos un protocolo en las casas privadas de jubilación. Se trata de algo nuevo. La patronal de las casas de jubilación está horrorizada, porque los sindicatos

hemos dejado de oponernos entre nosotros. No nos dejamos manipular por la patronal, que nos ponía unos contra otros. Divide y vencerás. Hemos intentado recoger a todos los sindicatos, y poner freno a unas condiciones devastadoras. Ahora tenemos que evitar luchar todos contra todos y unirnos.

Por otra parte, vamos a revisar nuestras prácticas democráticas. Nosotros, como cualquier otra organización sindical, tenemos un problema: en los sindicatos locales cada vez hay menos miembros que participan. Y ese es un reto democrático porque cuanto menos miem-



bros haya, menos legítimo será el sindicato. Así, cuando el sindicato quiere negociar con el patrón, éste sabe que en el sindicato no hay gente y que la negociación será floja. Por lo tanto hay que incrementar miembros en la asamblea, hay que inventar medios de comunicación vía web, twitter... porque la gente es muy joven, son *full-techno* como decimos, están completamente tecnologizados, y en nuestro entorno de trabajo hemos de intentar ser más asequibles y enganchar a esta gente.

El reto para nosotros es la subcontratación, luchar contra el desmantelamiento de las empresas. Microsoft tiene 70.000 trabajadores en el mundo, pero en realidad quitando 200 o 300 personas, el resto están subcontratados. Cada vez hay más empresas que se están creando, que son virtuales, y donde no hay ningún trabajador excepto el presidente, director general y cuatro/cinco personas de su entorno. Todo lo demás son compañías externas que llevan los recursos humanos, las nóminas, la seguridad, la tecnología...

Por otro lado, es nuestra voluntad modificar la correlación de fuerzas. He trabajado en la hostelería durante 12 años. Estamos intentando crear negociaciones coordinadas entre los establecimientos de hostelería: hay sindicatos locales muy fuertes, otros muy débiles, grandes hoteles, pequeños hoteles. Hay algunos sindicatos que necesitan muletas para poder avanzar, hay hoteles donde la sindicación es total, y donde podría-

mos haber prendido fuego al hotel. Mezclando todo esto, se trata de hacer una especie de plataforma común para intentar que ningún sindicato

caiga por debilidad, que no haya una brecha. Que haya un frente común para que la patronal no pueda dividirnos. En la hostelería lo hemos logrado. En este sector, la subcontratación es nuestra lucha para los años que vienen.

Considero que todas estas son prácticas innovadoras. El reto es retomar la ofensiva y legitimar los sindicatos. Se nos critica porque creamos problemas; la patronal y el Estado dicen que somos un obstáculo para el crecimiento económico, que somos parásitos.

Somos víctimas de una campaña de crítica del movimiento sindical. En Francia, en el País Vasco, en España y en el mundo entero, no debemos tener miedo a retomar la ofensiva. Hay que desburocratizar nuestras organizaciones, porque la burocratización es el drama de todas las organizaciones sindicales.

Hemos vivido tranquilamente en un modelo que ha dejado de existir. Por lo tanto, tenemos que reinventar nuestra manera de trabajar con nuestros miembros, en las empresas, en los sindicatos locales y estar en flujo permanente, directamente

en contacto. Sobre todo debemos dotarnos de los medios para sindicarse a la gente. Tiene que ser nuestra prioridad aunque cueste dinero.

**Sobre todo
debemos
dotarnos de los
medios para
sindicar a la
gente**

Hemos de mejorar nuestras condiciones de trabajo, por ahora estamos luchando contra los retrocesos y las pérdidas de derechos. Para ello, hay

que sindicarse y eso requiere mucha energía. No nos queda más opción, si no, dentro de cinco años nos remitirán a museos o los cómics.

La comunicación con nuestros miembros ha de ser transparente, para que nuestros miembros participen en las asambleas generales de las empresas, en los sindicatos locales, y para que se preocupen por su convenio colectivo y estén implicados. Los mecanismos de la posguerra ya no valen; cuando los hombres de la metalurgia se ocupaban del sindicato y las mujeres en casa educaban a los niños. Cuando el hombre, no estaba en casa, y se ocupaba del sindicato por las noches. Ahora la realidad no es así; los entornos laborales son eminentemente femeninos, las responsabilidades familiares se comparten, se compatibiliza todo, hay dos, tres, cuatro hijos, hay que ir a buscarlos al colegio, hay que darles de comer, hay que bañarlos. Se sabe que no podemos hacer el mismo sindicalismo de antes.

A pesar de ser un pesimista histórico, soy optimista. Creo que si fijamos los próximos cinco años para lanzarnos a la batalla para cambiar nuestras organizaciones, vamos a sobrevivir. Después de esta crisis, después de diez años, vamos a estar ahí para luchar contra los estados que se han aliado contra nosotros.

**Se sabe que no
podemos hacer
el mismo
sindicalismo de
antes**

Las respuestas de Fiom en Italia

Sergio Bellavita

Fiom (Italia)

Nuestro lema, es la reunificación del trabajo. Es decir, mismo trabajo, mismos derechos, mismo sueldo. Queremos intentar reconstruir todos los niveles. Con el fin de reducir costes, la empresa hace contrataciones, subcontrataciones, subsubcontrataciones. La subcontratación llega a un nivel que implica incluso la participación directa del crimen organizado en la cadena de las subcontrataciones. El Estado es uno de los agentes principales de esta rebaja máxima, de estas subcontrataciones. Algunas licitaciones tienen unas bases, impuestas por el ministerio, obligan a establecer salarios por debajo de los mínimos del convenio nacional. Hay empresas que se han rebelado contra esto, porque no pueden aplicar ni tan siquiera los mínimos contractuales.

Nuestra idea es reducir el número de convenios colectivos nacionales. Hay 400 convenios colectivos de jardinería, de los que cortan las flores. No es broma. Hay convenios de la pequeña industria, de la artesanía, y demás categorías que tienen otros tantos convenios colectivos. En Fiom tenemos ocho convenios. Por lo tanto la idea es reducir, reunificar convenios en virtud de lo que pasa en los procesos. Darle más fuerza a la iniciativa sindical e intentar unificar las exigencias. Exigencias que aunque se ubiquen en lugares diferentes, son iguales.

Hay convenios para las cooperativas. En Italia, el mundo cooperativo es una de las herramientas con mayor precariedad porque obligan a los trabajadores a convertirse en falsos socios de la cooperativa. En realidad es un empleado con menos derechos que un trabajador por cuenta ajena. Necesitamos un sólo sindicato para todos estos trabajadores y que las iniciativas estén unificadas, porque de otra forma la patronal juega con estas divisiones. En muchos casos, en las luchas que se están llevando a cabo dentro de la empresa, tenemos trabajadores que se ponen en contra de otros. Esto no puede suceder. El sindicato cuando tiene una confederación que reúne diferentes categorías, tiene que contar con una herramienta unificadora.

Por otro lado, tenemos que reconstruir una legislación adecuada. En el pasado siempre nos hemos posicionado en contra de legislar un salario mínimo, porque considerábamos que reducía el poder contractual de los trabajadores. Hoy en día no lo vemos así y creemos necesario establecer un límite por debajo del cual no se puede contratar. En las empresas cooperativas de las que hablábamos, hay trabajadores con salarios contractuales de 3 euros/hora brutos. Esto claramente se ha convertido en un problema muy grave y la legislación tiene que replantearse, el salario mínimo se tiene que establecer. Los mínimos salariales del convenio nacional se tienen que convertir en ley para que nadie pueda ir por debajo de estos mínimos.

En Italia, el mundo cooperativo es una de las herramientas con mayor precariedad

No tiene que ser una iniciativa del gobierno, pero tiene que ser una iniciativa del gobierno sobre la base de una negociación con los sindicatos.

Es complicado, se trata de seguir jugando el papel de un sindicato fuerte, incluso en el ámbito del salario mínimo.

Necesitamos también un salario social, en este caso, como respuesta al paro y como respuesta a los periodos de precariedad; períodos por ejemplo, durante los cuales los jóvenes se ven obligados a aceptar cualquier trabajo para no estar desempleados. Ha habido intervenciones en políticas económicas e intervenciones en políticas públicas que se han llevado a cabo por la Troika. Ahora tenemos necesidad de nuevas intervenciones públicas en la economía, hemos de nacionalizar las grandes empresas.

En Italia tenemos el problema de ILVA, la mayor empresa de acero de Europa. Con 20.000 trabajadores, es una fábrica de muerte, que envenena y contamina la ciudad de Tarento y a lo largo de los años ha ido matando a hombres y mujeres. Miles de hombres y mujeres tienen problemas de salud, y sus hijos e hijas nacen con patologías. El dueño de ILVA está en la cárcel por corrupción, porque ha estado corrompiendo a las empresas que tenían que comprobar los niveles de salud. No quiere pagar para sanear la empresa y esto nos deja en la siguiente situación: o es el estado quien pone 7.000 millones de euros para sanear la fábrica o bien tenemos que cerrar la empresa.

Sobre la cuestión del empleo, nos queda además, plantear una reducción de horarios. Los trabajadores que tienen un

empleo, trabajan cada vez más horas, con trabajos más pesados. Esto atañe a la vida laboral, sobre todo si tenemos en cuenta que en el 2050, la gente se jubilará con 74 años. La vida laboral se ha alargado muchísimo, han aumentado los horarios laborales, y se ha reducido la base ocupacional. Por lo tanto necesitamos construir un nuevo sistema de previsión social. Tenemos que intervenir también en los horarios de trabajo, porque en las empresas con mayor productividad, no se generan nuevos empleos.

Necesitamos llevar los convenios colectivos a todos los niveles porque sólo de esta forma podemos defender hasta el final a los trabajadores y las trabajadoras. Estos son los objetivos principales del sindicato que en esta fase tendríamos que conseguir. La idea es ¿cómo?. ¿Cuál es nuestro diseño a nivel sindical?

En primer lugar tenemos la cuestión del asentamiento: la representación en pequeñas y medianas empresas se ha convertido en un punto existencial para la existencia del sindicato. En Italia tenemos una crisis de las empresas más grandes. Una crisis que se traduce con menos empleados y menos afiliación en las empresas. Mientras tanto, crece el número de pequeñas y medianas empresas. O conseguimos una mayor representación en las PYMES, o bien, no podemos soportar este proceso de involución.

En la cadena de las subcontrataciones llega a participar hasta el crimen organizado



Otros aspectos importante son el asentamiento a nivel territorial, como consecuencia de los ataques contra los derechos de los trabajadores, la necesidad de reunificar las categorías y eliminar la división histórica de los sectores. Tiene que haber una respuesta política para la reconquista, así como para la defensa de las necesidades a nivel social, el hogar, la vivienda o la seguridad social. Estos elementos son parte de la defensa de los derechos de los trabajadores, no se pueden dejar sólo en manos de los movimientos socia-

les y tienen que formar parte de la iniciativa del sindicato. Es cada día más difícil

defender la situación en el lugar del trabajo, pero tenemos que reconquistar la situación dentro y fuera de los entornos laborales.

La patronal y el gobierno en Italia, atacan todo que llamamos salario global; está el salario directo, el salario indirecto que es el estado social y el salario inferido que era la jubilación. Se nos ha quitado todo.

A grandes rasgos, este es el proyecto que estamos implementado a lo largo de estos años para enfrentarnos al ataque frontal del gobierno y otros estamentos. Un sindicato independiente de los partidos políticos tiene que ser capaz de mantenerse vigilante y de luchar en contra de lo que está pasando tanto con gobiernos de izquierda, derecha o centro. Es decir el sindicato no tiene gobiernos amigos, tiene sólo gobiernos con los que tiene que dialogar y conseguir algo. Tiene que ser un sin-

dicato "de" los trabajadores, no "para" los trabajadores. Es decir, un sindicato basado en la representación en el lugar de trabajo. Llevo años de delegado sindical de base, pero las acciones se basan en las necesidades

de los centros de trabajo, porque sólo de esta forma podemos enfrentarnos a estos ataques tan fuertes que ponen en tela de juicio la existencia misma del sindicato. El sindicato o vuelve ser esto en esta fase, o bien tendremos dificultades reales en conseguir aguantar frente a los ataques.

O conseguimos una mayor representación en las PYMES o no podemos soportar este proceso de involución

La patronal y el gobierno en Italia, atacan todo que llamamos salario global: salario directo, el salario indirecto (estado social) y el salario inferido (jubilación)

Preparadas para la innovación continua

Mari Cruz Elkoro

ELA Zerbitzuak, Antolakuntza Arduraduna

A pesar de su escasa representación, CECOBI se ha dedicado durante años a bloquear la negociación y los contenidos de la misma

La negociación del comercio en Bizkaia engloba a seis convenios sectoriales, en cuatro de ellos ELA tiene mayoría absoluta. En esta exposición nos vamos a referir al convenio de comercio textil de Bizkaia en el que ELA tiene el 70% de la representación sindical.

El comercio textil ha tenido como marco regulador de sus condiciones de trabajo un convenio sectorial de ámbito provincial. No hay hasta hoy, convenio de ámbito estatal y los convenios de empresa podemos considerarlos una anécdota.

En el año 2008 el convenio del comercio textil (ELA tiene el 70% de representación) perdió su vigencia procediéndose a la constitución de una nueva comisión negociadora. La única patronal existente en aquel momento en el sector era CECOBI, perteneciente a la CEOE. CECOBI y la patronal en general, al contrario que sucede con los sindicatos ni celebra elecciones ni tiene registro público donde consta su representación. Esta le viene dada única y exclusivamente por el reconocimiento y el otorgamiento que la parte sindical le hacemos.

A pesar de su escasa representación, CECOBI se ha dedicado durante años a bloquear la negociación y los contenidos de la misma. Desde una posición dogmática de la patronal más dura (CEOE) y no desde la representación de los intereses del pequeño comercio que debiera representar, vetó cualquier posibilidad de acuerdo.

A partir de ahí se inició una campaña tanto desde la parte patronal como desde los sindicatos culpando a ELA de dejar sin convenio a las trabajadoras y de llevar al abismo al sector. La solución decían todos ellos, era presionar a ELA, que perdiera su mayoría absoluta para que los convenios fueran firmados.

Paralelamente nosotros ya habíamos empezado a trabajar la alternativa. En el año 2010 había surgido una nueva patronal del pequeño comercio (Bizkaidendak) que estaba conformada por las asociaciones de pequeños comerciantes. Teníamos puntos de confluencia con esta patronal en concreto, nuestro absoluto rechazo a la apertura de los comercios en domingos y festivos y nuestra oposición a la liberalización de horarios comerciales. Materias que son bandera para este sindicato y que nos han mantenido en la pelea durante años. En base a estos ejes, en el 2011 iniciamos un trabajo conjunto con Bizkaidendak al que se sumaron el resto de sindicatos. Convocamos movilizaciones y realizamos manifestaciones masivas que tuvieron un amplio respaldo tanto por parte de los pequeños comerciantes como de las trabajadoras del sector.

En el 2013 y ante la fatídica fecha del 7 de Julio, iniciamos una serie de contactos con esta nueva patronal y la nueva patronal solicitó su incorporación a la mesa de negociación, instó al Gobierno a que tomara cartas en el asunto y su petición fue rechazada por la patronal tradicional y por los sindicatos a excepción de ELA. Alegaban que la mesa ya estaba constituida y que durante el pro-

ceso de negociación no se podían incorporar una nueva patronal surgida con posterioridad a la fecha de constitución de la mesa. El GV se inhibió ante esta cuestión alegando falta de competencias.

La finalización de la ultraactividad y la ruptura implícita que conllevaba el fin de la negociación y la remisión al Estatuto de los Trabajadores fue aprovechada por nuestra organización para impulsar la constitución de una nueva mesa de negociación, una nueva mesa donde esta vez sí, tenían cabida todas las partes. La patronal CECOBI se negó a tomar parte en ella ya que al contrario de lo que había sucedido históricamente esta vez, ante una nueva organización en la parte patronal, estaba obligada a poner encima de la mesa su representación y no estaba dispuesta a que sus miserias fueran públicas.

A nuestro juicio esto no fue lo peor, ya conocemos el perfil de esta

Teníamos puntos de confluencia con Bizkaidendak en el rechazo a la apertura de comercios en domingos y festivos

patronal. Lo más grave fue la actitud del resto de sindicatos que decidieron dar cobertura a una mesa que llevaba cinco años bloqueada y a una patronal

que aprovechando la reforma iba dejando sin derechos a las trabajadoras. Se negaron a participar en nuestra mesa y decidieron permanecer en una mesa donde no había posibilidad de firmar ningún convenio ya que la mayoría absoluta del banco sindical no estaba.

Decidimos en solitario seguir adelante en la negociación con la nueva patronal Bizkaidendak. Una patronal que, en función de los únicos datos existentes en un registro, la Cámara de Comercio, que no es público, pero donde constan los asociados de ambas patronales tenía más representación que CECOBI y tenía desde nuestro punto de vista más legitimación a la hora de negociar. La negociación concluyó con un



convenio blindado de la reforma y buenos contenidos.

El convenio fue depositado en la Delegación para su registro y publicación en el Boletín Oficial. La patronal CECOBI presentó una impugnación ante el Gobierno Vasco pretendiendo que no se publicara, alegaba mala fe en la negociación. Tras dos meses en los que se produjeron varias reuniones entre el Gobierno Vasco, agentes sociales y patronal y a la vista de la negativa de CECOBI de acreditar su representación, el Gobierno, a pesar de la presión del lobby patronal decidió publicar el convenio dando al mismo eficacia general.

El final de la historia no podemos decir que fuera todo lo feliz que nos hubiera gustado. CECOBI llevó a los tribunales el convenio, alegaba dos cuestiones: mala fe de ELA en la negociación que fue desestimada por el tribunal y falta de representación patronal al señalar que la patronal firmante no cumplía el requisito de la ley de representar más del 50% de trabajadores y empresas y en honor a la verdad hay que decir que era cierto (¡pero también para CECOBI!). La sentencia anuló la eficacia general del convenio convirtiéndose en un convenio de eficacia limitada.

Una cuestión tenemos clara. En el comercio textil estamos mucho mejor que antes, mucho mejor que sucumbiendo a las amenazas de la antigua patronal. Hoy podemos decir que a pesar de la eficacia limitada del convenio, este es el marco regulador en el comercio textil.

Una cuestión tenemos clara: en el comercio textil estamos mucho mejor que antes

Estamos en un momento muy duro, el sindicato no puede dejarse vencer por chantajes y amenazas, dar por bueno que el convenio que toca es el menos malo. Estamos obligados a innovar, a revisar

permanentemente nuestras formas de trabajo a redefinir estrategias. Necesitamos I+D+i también en la negociación colectiva.

Por ello, no podemos darnos por satisfechos con lo realizado. De la lectura que hacemos de la reforma tenemos que decir que nuestra estrategia en la negociación colectiva tiene que ir más allá. No va a ser un camino fácil pero también en este sector de gran tradición sectorial, tenemos que impulsar la negociación en las empresas, mejor dicho en los centros de trabajo. Este tiene que ser nuestro siguiente paso.

En la gran mayoría de los casos las grandes cadenas comerciales tienen implantación estatal y tenemos que prever que a futuro tengan tentación de impulsar convenios de empresa estatales. Conseguirían dos objetivos:

- 1- rebajar más de un 30% los costes salariales en atención a la media que rige en el estado y
- 2- diluir nuestra representación en el cómputo estatal haciendo imposible nuestra capacidad de incidir en los contenidos.

En esta federación estamos acostumbradas al "más difícil todavía", a la dispersión de centros

Los asesores de empresas que vienen del Estado alucinan con nuestra imaginación; dicen que las cláusulas antirreforma son *made in Euskadi* y las cláusulas del comercio, ciencia ficción

de trabajo se une ahora el objetivo de conseguir no convenios de empresa (ya que son empresas de ámbito estatal, única empresa con único CIF) , sino convenios de centro de trabajo.

Además de patronales, también nos inventamos cláusulas, los asesores de empresas que vienen del Estado alucinan con nuestra imaginación; dicen que las cláusulas antirreforma son *made in Euskadi* y las cláusulas del comercio, ciencia ficción.

En Punto Roma negociamos el primer convenio de empresa tras la Reforma, rizando el rizo. Establecimos una cláusula que dice que " en el supuesto de que a futuro la empresa negociara un convenio de empresa estatal, está obligada a sacar del ámbito de aplicación los centros presentes y futuros que la empresa tuviera en el territorio de Bizkaia, manteniendo el ámbito de negociación y las condiciones actuales". Y nos salió bien. A partir de ahí este es el reto que tenemos: extender esta cláusula al mayor número de centros posible, en todas las cadenas. Tenemos por delante un ingente trabajo organizativo, un trabajo de concienciación para adelantarnos a problemas futuros.

No hay más alternativa que estar en constante innovación, ellos también lo hacen. Ya nos anuncian una innovadora reforma laboral así que tenemos que poner el laboratorio en marcha si no queremos que nos arrollen con su aponadora.

Administrazioa eredu?

Mirari Irure

ELA Zerbitzuak, Idazkari Nagusia

ELAn aspaldidanik salatu dugu azpikontratazio politika, jakin badakigulako, enpresek eta administrazioek honekin gauza bakarra bilatu izan dutela: kostuak merkatzea. Baita funtsean nola lortu duten: lan baldintzen pentzutan. 90. hamarkada hasieran administrazioan azpikontratatzeko hasi zirenetik, erabat hedatu da azpikontratazio politika eta "externalizazio" izeneko eufemismoaren atzean, gaur egun ez dira soilik jarduera osagarriak azpikontratatzeko (garbitasuna edo katering kasu), baizik eta enpresaren jarduera nagusian txertatzen diren hainbat jarduera (Adib. Diputazioetan: errentaren kanpaina). Horren eraginez, Hego Euskal Herriko administrazioan jadanik esan dezakegu administrazio paraleloa sortu dela, azpikontratatzeko langileak, gutxienean, langile publikoak bezainbeste badirelako jadanik.

Zerbitzu publiko unibertsal, doako eta kalitatezkoak aldarrikatzen ditugunean, gogoan izan behar dugu zein lan baldintzatan ematen diren, horrek eragin zuzena baitu kalitatean. Hori gutxi balitz, gure poltsikoetatik ordaintzen ditugun zerbitzuok gutxieneko berme batzuekin eman daitezkeen eskubidea daukagu eta hori da, hain zuzen ere, Herriarren Ekimen Legegilearekin (HEL) lortu nahi duguna.

Ekimenari buruzko azalpenak ematerakoan sarri zera galdetzen digute: zergatik aukeratu du ELAk gai hau? Galdera bezain soilik gure erantzuna: gure ustez, administrazioak eredu beharko luke arlo pribaturako, baina praktika on eta zilegien eredu, eta ez alderantziz.

Administrazioak zenbait zerbitzuren exekuzioa enpresa pribatuen esku utzi duenean, utzikieriaz, edo gutxienez, arduragabekieriaz jokatu duela. Gainera, azken urteotan esleipena erabakitzeko orduan, prezioak %60ko pisua izan du kasu gehienetan. Horrek esan nahi du, bestelako irizpide sozialago batzuen gainetik, prezio merkeena aurkeztu duen enpresak irabazi izan duela lehiaketa.

Arazoa larria izan arren, ELAn konturatu ginen konponbidea erreza zuela. Kontratazio pliegotan (baldintza orriak) klausula sozialak ezartzeko aukera aspaldi jasotzen du legeak. Beraz horrekin baliatuta gutxieneko hiru kontu jasotzea eskatzen dugu: subrogazio eskubidea, gutxieneko lan baldintzak eta zigorrak aurreko biak betetzen ez dituzten enpresentzat.

Hiru aurreikuspen horiekin ez ditugu inolaz ere azpikontratazioan gertatzen diren arazo guztiak konpontzen, ezta gutxiagorik ere. Baina ziur gaude, gutxienez arazo larrienei aurre egiteko modu eraginkorra aurkitu dugula.

Legebiltzarreko alderdi politikoei, beraz, aukera paregabekoa dute ekimen honekin:

1. Hainbeste gaitzetsi duten lan erreformaren ondorio kaltegarrienak administrazioko esparru honetatik kanpo uzteko aukera.

2. Ekimena hobetzeko aukera, berme gehiago aurreikusiz. Adibidez, enpresak derrigortzea prezioa errebisatzen denean gutxieneko portzentaia langileen soldatak eguneratzeko erabiltzera.

3. EAEn 100.000 eta Nafarroan 14.000 pertsonak baino gehiagok eskatu dieten arazo bati buruz eztabaidatzeko eta lege bidez arautzeko aukera.

Ekimena jadanik arrakastatsua izan da, atzo ikusezina zen arazo bat gaur denon ahotan dagoelako eta herriarrei eman diegulako protagonismoa. Behingorren, gure politikarien agenda zehazteko aukera baliatu dugu eta ez alderantziz.

Bukatzeke esan, HELarekin gertatzen dena gertatuta ere, bigarren kapitulua prest dugula: udaletxeetako azpikontratatzeko langileak antolatu eta HELaren testu bera mozio gisa aurkeztea. Diotenez, kreatibitatea baliabide berriztagarria da, beraz egon ziur gure innobazio gaitasuna ez dela hemen bukatuko.

Borrokatzuz zaindu

Igor Eizagirre

ELA Gizalan, Idazkari Nagusia

Bizkaiko adinekoen egoitzetarako hitzarmena joan den maiatzaren 15ean sinatu genuen. Sektore hau zerbitzu publiko pribatizatua da; erabaki politikoen ondorioz. Pribatizate erabaki horrek negozio esparru handia dakar; enpresariei mozkin handiak eta seguruak dakarzkie. Kasu honetan Bizkaiko Diputazioa da bezero eta finantziario iturri nagusia.

Hitzarmen honen aplikazio eremua, adinekoen egoitzak, eguneko toki edo zentroak, etxebizitza komunitarioak, eta tutoretzapeko etxebizitzetan lan egiten duten langileena da (6.000 langiletik gora, %95-etik gora emakumeak).

Hitzarmen honen esparruan 220 delegatutik 138 dira ELAkoak (%60). ELAk 1.300 bat afiliatu dauka.

Hitzarmen hau sektorean sinatu den laugarrena da. 2.003an soldata mailarik nagusienean, gerokultura mailan, 703 euro ziren hilean. Gaur, 2014 urtean, 1.305 euro dira hilean.

Hitzarmen honen negoziaketa prestatzen hasi ginenean, alegia, 2012 urte bukaeran, hirugarren hitzarmenaren indarraldia 2012ko

abenduan amaitzen baitzen, oso konsziente ginan eszenatoki gogorrenarekin egingo genuela topo.

Alde batetik administrazioa, Bizkaiko Diputazioa, murrizketa politika batean buru belarri murgilduta, bere ardurak ekiditeko ahalegin guztiak egingo zituela argi genuen. Beste aldetik, patronala erreformak oparitzen dizkion aukerak erabili nahiaz, jakinda orain sektoreko hitzarmenak ez duela aplikazioa bermatzen.

Hau horrela izanda ere, gure helburuak zeintzuk ziren garbi ginen: lan erreformari aurre egitea, Bizkaiko Diputazioa bere arduraren jabe egitea, lan baldintzak hobetzea eta hitzarmenaren aplikazioa bermatzea.

Argi genuen helburu hauek lortzea zaila izango zela; baina argi genuen ere, gure esku zegoen guztia egingo genuela.

Helburuak lortzeko asmoz, lan plan bat adostu genuen gure militanteekin, erreformaren errealitate gordina azalduz, helburuak adostuz, estrategiak konpartituz, eta horiek lortzeko, antolakuntza eta mobilizazioaren beharraz ohartuz.

Ondoren ordezkarien artean zabaldu genuen Bilbon asanblada orokorrak eta eskualde asanbladak landuz.

Azken 18 hilabetetan, asanblada orokor horietan momentuoro 80 bat delegatuk parte hartu dute; eskualde mailan egindako bilerak hamarretik gora izan dira, eta lan zentruetan egindako asanbladabisitak 12tik gora.

Aurreko hitzarmenak ixteko mobilizazioa ezinbestekoa izan dela jakinda, oraingoan ere, ezinbestekoa izango zela argi genuen; helburuak lortzea gure indar korrelazioaren arabera izango zela garbi geneukan.

Negoziaketa hasi eta urtebete pasa ondoren, laugarren hitzarmen honen negoziaketa guztiz blokeatuta zegoen. Alde batetik, patronala oso lasai zegoen negoziaketa mailan, Madriletik jasotzen zituzten notiziak beraienezat notizia onak baitziren; eta gainera ultraaktibitatearen amaieraren mamuarekin jolasten hasiak ziren, lan zentruetan idatziak sartuz. Bizkaiko Diputazioari hiru bilera eskatu

arren, ez genuen erantzunik jasotzen.

Egoera horrelakoa izanik, gure jendearekin hitz egin eta greba deialdien beharra mahai gainean jarri genuen. Argi genuen beste sindikatuarekin hitz egingo genuela eta elkarrekin joateko gonbitea luzatu genien baina horretarako bi gauza ezinbesteko ziren adostea: grebaren helburua eta greba formatua. Zoritxarrez, helburuarekin bat egitea ezinezkoa gertatu zen eta bakarrik aurrera egitea erabaki genuen. Honela, otsailean eta martxoan greba egun sektorialak deitu genituen, era berean, enpresetan greba deialdiak ere sartu genituen, helburu amankomuna izanik, indar korrelazio hobea zegoen lan zentruetan greba egun gehiago deituz.

Ondoren, sektoreko grebak ez zigula gehiagorik ematen ikusita, estrategia sektoriala alde batera utzi eta enpresetako grebak indartu genituen.

Lortutakoa

Administrazioak kasu honetan, Bizkaiko Foru Aldundiak dagoen arduraren hartzen du. Egindako interpelazioaren ondorioz, mobilizazioen oihartzunarengatik eta Gipuzkoako adineko egoitzan gertatutakoaren ondorioz, Bizkaiko Foru Aldundiak, bilera eskaerari muzin egitetik, eta Bizkaiko Batzar Nagusiek eskaerari jarraituz, zerbitzuaren ardura bere gain hartzera pasatzen da eta bertako langileen lan baldintzetan duen ardura, berea egiten du.

Honetaz gain soldatetan garrantzi handiko igoerak jasotzen ditu, lanaldi murrizketa, menpekotasuna duten pertsonak zaintzeko ordaindutako baimenaren eta eszedentziaren luzapena. Honetaz gain, enpresa hitzarmen bidez, Mungiako San Jose Etxe Alain lortutako akordioa hobetu dugu.

Lan erreformei aurre egiten die hitzarmenak eta adostutakoaren aplikazioa bermatzen du.

Beraz, akordio honek negoziaketa honetan genituen helburuak erdiesten ditu: erreforma lan zentruetan sartzea galarazi, eta orain arteko lan baldintzak mantendu eta hobetzen ditu. Bere aplikazioaren bermea, Bizkaiko Foru Aldundiak enpresa pribatuekin oheak kontzertatzeko erabilitako prozedura bidez, jasota gelditzen da. Gainera, CEBEKek markatutako estrategia menpe (adierazgarria da lortutako akordioarengatik amorratuta CEBEK-ek ez zuen egon nahi izan sinaketa eguneko bileran).



Erreforma? Kanpoan

Unai Martinez

ELA Industria, Idazkari Nagusia

2012ko otsailean onartu zen lan erreforma. Injustizia lege bihurtzen da, eta prekarioa zen lan merkatu bat area gehiago indibidualizatzen da. Sindikalismoa ikaragarrizko erronka baten aurrean aurkitzen zen. ELAko kide batek esaten duen bezala: “erantzunak jakin genituenean, galderak aldatu zituzten”.

Lan erreforma argitaratu eta bi egunetara, ELAko hiru kidek bilera izan genuen ADEGI Gipuzkoako patronalarekin. Erreformari buruz bi aipamen egin zizkigun ADEGIko arduradunak: guk pentsatu baino urrunago joan dira; guk eskatzen genuena “hitzez hitzez” kopiatu dute.

ELA izugarritzko erronka baten aurrean zegoen: nola antolatu defentsa kolektiboa eraso honen aurrean. Enpresetan ahula den sindikalismo baten aurka egindako erreforma zen, Espainiarako, baina hemen gauza desberdina da gu behintzat enpresetan baginelako.

Hortik aurrera lanean hasi ginen:

- Greba orokorrara deitu, egoeraren krudeltasuna enpresetara eramateko.
- Barne lana: erantzun juridikoak prestatu, sektore bakoitzaren azterketa egin, delegatuekin etengabeko lana.
- Gure leloa asmatu: erreforma enpresetatik kanpo utzi behar dugu.

Lan merkatu berria eraikuntzako eredian oinarritu nahi zuen patronalak. Bertan hitzarmenak sinatzen dira baina ez dira betetzen. Bizkaiaiko lurralde mailako hitzarmena sinatzean, lan erreforma ostean patronalaren helburua argi azaldu zen, sinatu ostean patronalak enpresariak jardunaldi batera deitu zituen. 2 puntu soilik zeuzkan gai ordenak: sinatutakoa azaldu eta sinatutakoa ez betetzeko eman behar ziren pausoak azaldu.

Lan erreformaren azkeneko helburua sindikatuen sinadura lortzea da. ELAk hitzarmenak bete behar direla argi azaltzen du eta erabaki garrantzitsu bat hartzen du: ez ditu sinatuko lan erreforma barneratzen duten hitzarmenak. Erabaki horrek oso urduri jartzen ditu patronala eta beste sindikatuak.

Erreforma osteko lehenengo urtea bereziki gogorra izan zen enpresetan. Gure delegatuek sufritu egin zuten benetan. Beste sindikatuek CCOO, LAB eta UGTk legedi berria enpresetan azaltzean apostu bat egin zuten: langileak lasaituko ditugu, ez da grebak egiteko garaia.

Erreforma ez aplikatzea erraza zela azaltzen zuten: sektorialak bete beharreko gutxiengoa zirela, lehen sinatzen ziren paktuak balio berdina mantetzen zutela, erreforma kontrako klausulak “ELAren gauzak” zirela etabar luze bat.

Gure jendeak enpresetan sufritzen zuen. Langile askok nahiago zuten entzutea gauzak ez zirela aldatu eta borrokatzeko premiarik ez zegoela. Baina egoera hori gainditu dugu.

Hasi ginen blindatutako lehen hitzarmenak sinatzen. Hasieran gutxi, orain astero sinatzen ditugu. Gure jendeak badaki negoziazio baten aurrean zer lortu behar den: lehenengo edukinak ta gero edukin horiek betetzeko testuak.

Patronalak arazo bat dauka: hainbeste urtetan eskatutako legedia ez betetzea ari da sinatzen enpresetan. Mirari bat lortzen ari gara hainbat tokitan: intsumisioa den patronala.

Sindikatuak errealitatea eraldatzeko instrumentua da. Ez dugu onartzen legedia. Hego Euskal Herrian milaka eta milaka langile lan erreformatik salbu daude. Gure helburua argia da: Hego Euskal Herriatik lan erreforma aterako dugu. Hortan gaude eta lortuko dugu.

Esto no es lo que hay



36

Igor San Jose
ELA eraikuntza Gipuzkoa

En la obra pública no se respetaba ni se respeta el convenio. No se respetaba cuando era mínimo de obligado cumplimiento, ni ahora. ELA lleva mucho tiempo denunciando esta situación. Cuando decimos que no se aplica el convenio no es sólo salario, detrás de la inaplicación del convenio esta también la no aplicación de las normas de seguridad y salud laboral, el fraude a las arcas públicas, destrucción de empleo, accidentes, etc.

Esto sucede porque aquí prevalecen intereses económicos sobre las condiciones sociolaborales. Está claro: cuando sale un concurso público se premia lo más barato y lo más rápido en lugar de lo técnico o lo sociolaboral. Las obras se dan con un 30-50% por debajo de lo licitado. A cambio de esto la administración cierra los ojos, y lo permite todo: subcontratas piratas, salarios de miseria, jornadas abusivas, explotación laboral, amenazas, acci-

dentos... Y las reformas pretenden legalizar esta precariedad en la construcción, dando prioridad a los convenios de empresa. Esto trasladado a la construcción, es hacer legal esas empresas piratas que pagan 5-7 euro/hora.

La alternativa es garantizar las condiciones de los convenios provinciales en las empresas. Pero ¿cómo lo hacemos en la obra pública, 85% del mercado, cuando se conceden las obras a precios tan baratos? Tenemos que garantizar desde el principio mediante los pliegos de condiciones la aplicación del convenio, y si se incumple, sancionar.

Para empezar hay que informar y explicar bien a los trabajadores la nueva situación porque hasta ahora todo se basaba en el convenio provincial, no existía más. Veíamos la necesidad de tener que explicar bien a los trabajadores que teníamos un convenio que no se aplicaba

y que a día de hoy era legal el no aplicarlo. Sacamos muchas hojas y estuvimos mucho con ellos, porque si eso no lo explicamos nosotros no lo hace nadie.

Esto también hay que socializarlo. Hemos denunciado muchas obras, hemos solucionado la variante de Hernani, hemos echado a una empresa muy pirata de las obras del TAV... Esto ha hecho que los políticos de turno se sienten con nosotros, que la gente nos entienda y que se vea que hay alternativas. Porque se decía "en la construcción no se puede hacer nada; es lo que hay".

Luchar merece la pena, pero hay que explicar muy bien a la gente que hay alternativas. Tenemos un montón de ejemplos: variante de Hernani, Galarreta, Tabakalera...

Una alternativa es la norma foral. No ha sido fácil pero lo hemos conseguido. Se dice que la norma foral es fruto de la voluntad política, pero aquí sin presión social y sindical no hay voluntad política. Dos años de muchas denuncias, movilizaciones, socialización... En septiembre de 2012 solicitamos la norma foral en los cuatro herrialdes. En julio de 2013 se aprueba la norma en Gipuzkoa, y en enero 2014 en Araba. Esto ha sido después de la lucha sindical, porque no la querían, tenían otros intereses, pero estamos ahí.

¿Qué busca la norma foral? Garantizar el convenio provincial mediante pliegos. Se sanciona el incumplimiento, hasta el 10% del valor de la licitación. Se permite el acceso a las obras de los sindicatos. Y nos blinda de la reforma laboral en todas las empresas, aunque

sean subcontratas, garantizando durante la construcción, como mínimo y obligado cumplimiento, las condiciones del convenio de Gipuzkoa. Pero su aplicación depende de la voluntad política, mediante la presión social y sindical. Un ejemplo claro es Tabakalera.

Obra promovida por el Centro Internacional de Cultura Contemporánea (CICC). ¿Quiénes están detrás de esto? El Ayuntamiento de Donostia, la Diputación de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco. Adjudican la obra un 32% por debajo de lo licitado. La UTE quiere garantizar su negocio. ¿Qué hacen? Cogen parte del pastel, después del pastel que cogen las administraciones, y subcontratan a la empresa más pirata. Entonces la obra se hace un 70% por debajo de lo licitado.

¿Las condiciones en Tabakalera? Los trabajos se hacen con una empresa de Bizkaia, con 40 trabajadores (35 de ellos vienen de Castro todos los días; 3 horas de viaje), trabajando 11 horas/día, cobrando 5-6-7 euros/hora. Sin pagas, sin vacaciones, sin dietas, y la única formación que reciben es la del miedo: si denuncias a la calle, si no estás conforme a la calle, si tienes un accidente a la calle... En estas condiciones es muy difícil relacionarse con estos trabajadores para organizarlos y luchar. Difícil sí, pero no imposible. Hay mucho miedo, pero si estamos y hablamos con la gente no es imposible. ELA ha seguido con las visitas a esta obra, una obra referente dado que están las

tres administraciones, ha hecho reuniones con el promotor, con la UTE, con los trabajadores, individual y colectivamente. Al principio no nos hacían ni caso, a la hora del bocadillo miraban más al bocadillo que a mí. Yo hablaba y parecía que no pasaba nada, pero tenían las antenas bien puestas. Andábamos con ellos. Ha sido una labor de equipo que hemos hecho muy bien, porque siempre nos enterábamos de una cosa nueva, eso ha hecho que hayamos llegado a organizar a la gente. Hubo también accidentes por medio. Nos veían allá, nos veían con fuerza. Porque aquí parece que el jefe es el de la UTE, pero el jefe de la UTE es el CICC, que tiene otros jefes que son el ayuntamiento, la diputación y el GV. Y ¿quiénes son los jefes de éstos? Nosotros. ¡Es nuestra obra! Y eso había que dejarlo claro en la obra. Que nos viesan con fuerza. Incluso hacíamos visitas con los reponsables del CICC, y les exigíamos.

Finalmente hemos afiliado a la mayoría, casi a los 40. Firmamos un acuerdo con el CICC y la UTE, se reconocieron las irregularidades, han pasado a cobrar un 70% más trabajando un 40% menos. Más empleo, más seguridad. Los atrasos han supuesto medio millón de euros. Y lo mejor de todo es que se han cerrado las puertas a la reforma laboral.

¿Con esto hemos solucionado esta obra? Hasta ahora sí, pero están entrando más empresas. Quiero decir que aunque tengamos acuerdos, si no estamos ahí no se van a aplicar.

Esto es hacer legal esas empresas piratas que pagan 5-7 euro/hora

“Sin plan de trabajo en las empresas no hay sindicato”

38

Adolfo Muñoz “Txiki”

Idazkari Nagusiaren hitzaldiaren laburpena

Astekaria-tik hartua

En opinión del secretario general de ELA, la primera gran conclusión que tiene que sacar el sindicato de los tiempos que vivimos es que aprovechando la crisis ha habido un cambio de escenario, brutal para la clase trabajadora y que no ha terminado. “Es vital que el sindicato tenga una perspectiva compartida muy clara: lo que nos han quitado no lo van a restituir; el pasado no volverá sin lucha”. La segunda gran conclusión que hay que sacar analizando lo que está pasando es que quieren acabar con la defensa colectiva que supone el sindicalismo. Aceptar que es así y que quieren destruir la defensa colectiva da centralidad a la tarea organizativa. “El trabajo más importante que tiene el sindicato es tratar de optimizar lo organizativo con el objetivo de sindicalizar los centros de trabajo”.

Así las cosas, y a pesar de las dificultades, Txiki resaltó que el sindicato está haciendo acción sindical y social real. Además destacó la importancia de valorar lo que estamos haciendo bien porque se demuestra que el objetivo que nos hemos marcado es posible y nos anima a seguir luchando. En este sentido, aseguró que “podemos decir con orgullo que en Hego Euskal Herria la aplicación de los objetivos de las reformas aprobadas están siendo cuestionados; hay acción sindical real y con resultados. O que somos responsables de que la nueva mesa de diálogo social nazca coja. Nuestra firme posi-

ción de que eso está vacío de contenido y que es una jaula para el movimiento sindical ha supuesto que, en el mejor de los casos, sólo cuente con el apoyo de la minoría sindical. También lo somos de que tras el veto patronal al Convenio Textil no se haya cerrado el Acuerdo del PRECO. No puede haber normalidad con una patronal que juega con las cartas marcadas”.

En otro momento de su intervención, el secretario general de ELA aseguró que aparentar influencia dando cobertura a las políticas de los gobiernos o aceptar que lo sindical y social no son el eje central, tal como hacen otros, no son alternativa para ELA. “Nuestra única alternativa es priorizar organización, sindicalización y acción reivindicativa. Sólo el sindicalismo con base real en las empresas y perspectiva integral tiene futuro”.

En otro momento, destacó que no podemos fallar en las cosas que dependen de nosotros, en concreto en todo lo que tiene que ver con la optimización organizativa. “El sindicato, su estructura, debe trabajar para ayudar a construir poder en las empresas; esto es, pasar de una relación de servicio a otra donde la complicidad con los delegados/as ayude a la sindicalización. Con ese objetivo concreto se han realizado los cambios organizativos”.

Muñoz insistió hasta la saciedad en la idea de que el eje central que va a definir el futuro del sindicalismo serán los y las militantes. “Son

Sólo el sindicalismo con base real en las empresas y perspectiva integral tiene futuro



ellos y ellas los que trabajan en esa burbuja que es cada centro de trabajo. El/la militante es lo que distingue un ámbito sindicalizado y activo de otro inerte y plano. Hay que ampliar la militancia, vincularla y formarla. Esa militancia, integrada en la organización, es esencial para nuestro proyecto. El otro eje central de nuestro modelo sindical es la afiliación. No es la dirección del sindicato quien exige trabajar con Plan; es la conclusión del cambio de escenario y de su objetivo de destruir la defensa colectiva lo que exige trabajar con PLAN. Sin plan de trabajo en las empresas no hay sindicato”.

Finalmente, Muñoz arengó a los presentes recordándoles los ejemplos de acción sindical que ha conseguido ELA. “No está siendo una transición sin resultados: más de 300 convenios nuevos, acción sindical en sectores que incorporan cláusulas anti-reforma, una agenda de movilizaciones

sociales que ha sido capaz de organizar seis huelgas generales desde el 21 de mayo de 2009. Todos los ejemplos de buenas prácticas sindicales incorporan las mismas características esenciales: la labor del cuadro sindical, de la militancia, de la perspectiva temporal y el plan de trabajo, de priorizar contenidos, del nivel de afiliación, del papel del conflicto y de la caja de resistencia. Es en eso en lo que debemos esforzarnos”, dijo. Insistió, asimismo, en la importancia de dar perspectiva a nuestra gente. “Que sepan a qué se dedica el sindicato, que conozcan la agenda confederal. La agenda confederal da identidad y refuerza la autoestima”.

El secretario general de ELA concluyó su intervención con tres mensajes muy claros: “no hay sindicalismo reivindicativo sin tomar riesgos; no hay nada más político para un sindicato que la afiliación; tenemos que trabajar con PLAN en las empresas, compartido entre el cuadro del sindicato y la militancia”.

Ondorioak

40

Xabi Anza

ELAko Trebakuntza Arduraduna

Creo que en el conjunto de las intervenciones que hemos escuchado aparece algo muy esperanzador: en ellas se explicitan una serie de mecanismos que apuntan a un dinamismo sindical virtuoso, y ello a pesar de las diferencias de las luchas que se citan. Esos mecanismos, nos vienen a decir que, a pesar de todas nuestras miserias y nuestra penosa correlación de fuerzas, estamos o gozamos de un dinamismo organizativo notable, del que nos tenemos que felicitar.

Puestos a clasificar esos mecanismos que citaba, los podríamos situar en tres grupos:

Las oportunidades

Quiero identificar o subrayar tres o cuatro mecanismos que tienen que ver con las oportunidades que se han repetido en bastantes de las intervenciones.

En primer lugar, una cierta irracionalidad en la asunción del obstáculo o amenaza. Recuerdo la intervención de Luis Fernández o la de Sergio, sobre el conflicto de Fiat. Se plantean unos ataques brutales a unas empresas que, en muchos casos, carecen de tradición sindical o tienen una muy débil organización. Son situaciones donde, por así decirlo, el sentido común te dice que allí no queda sino tirar la toalla. Pero lo que se revela en muchos de los ejemplos escuchados es que, en situaciones donde el sentido común te dice eso, se impone un mecanismo que permite identificar una oportunidad allí donde hay una amenaza enorme. Decía Luis Fernández que esos ataques son una ocasión singular para hacer una pedagogía de la lucha.

Un segundo mecanismo interesante en relación con las oportunidades, presente en varias interven-

ciones, es la identificación de la fractura de intereses en las propias élites empresariales o políticas. Tanto en las residencias de Bizkaia como en el Textil y otros conflictos esto aparece claramente. Nosotros siempre decimos que las elites políticas y económicas van de la mano. Sí, pero a veces hay fracturas que se pueden aprovechar.

Luego está el campo de las alianzas. Sean estas solventes, o sea la misma ausencia de alianzas. El ejemplo de *Jaietan denok Jai*, se desarrolla en Nafarroa sin alianzas; mientras que en la CAPV, el mismo conflicto, permite construir pequeñas alianzas con las asociaciones de consumidores, con los pequeños comercios, que juegan otro papel, que nos permite ir más allá del propio mundo sindical.

Lo organizativo

Como decía, un segundo grupo de mecanismos tienen que ver con las cuestiones organizativas. Todos los teóricos de los movimientos sociales y políticos, saben que el descontento, la indignación, el agravio no es suficiente para articular la respuesta. Ese descontento hay que enmarcarlo.

Antes decía Unai: “nos sabíamos las respuestas y nos han cambiado las preguntas”. Sí, pero algunas preguntas ya las hemos respondido. Por ejemplo, el cambio de escala que hemos liderado en el ámbito de las residencias de Gipuzkoa. Partes, hace unos años,

Las llamadas “cláusulas antirreforma” son el listón que permiten discernir ¿este convenio es una mierda o merece la pena?

de un convenio de ámbito estatal. Luego hablamos de un marco provincial. Y luego hemos hecho una cosa entre provincial y empresas, un experimento *sui generis* que no tiene parangón en los ámbitos sindicales que conocemos, ni el ámbito nacional ni internacional. Hemos imaginado que cuando una escala de lucha falla o no nos es favorable, podemos trabajar a otra escala y hacerlo además más eficazmente.

O la emulación, una especie de copia de un conflicto de un sitio respecto del de otro. Por ejemplo, el conflicto de residencias de Bizkaia como emulación del de Gipuzkoa. Son dos conflictos seguidos, distintos, pero hay aspectos que se parecen. Aprovechamos la experiencia lograda en uno para ir al otro. Adaptando fórmulas organizativas de un lugar en otro, hasta lograr, como escuchábamos antes, al neoliberal diputado general de Bizkaia, hablar casi como un representante sindical.

Un tercer mecanismo organizativo potente apareció claramente ayer en la intervención de Sergio. La clave para transformar una amenaza en oportunidad es la participación creciente de los trabajadores. El mecanismo por el que esos trabajadores se reapropian del sindicato, miran de frente a la amenaza u oportunidad, y se rehace una relación más democrática y participativa, y una mayor adhesión de los trabajadores al sindicato.

Enmarcamiento

El tercer grupo de mecanismos que

explican la innovación sindical tiene que ver con el sentido, con la ideología o lo que algunos llaman enmarcamiento de la movilización y el conflicto.

El conflicto parte de las injusticias, sí, pero éstas no siempre son evidentes. A menudo, cosas que son muy injustas se dan por naturales: “las cosas siempre han sido así”. Quiero decir que la existencia objetiva de una injusticia no garantiza que va a haber una respuesta de protesta y menos de lucha. Para que se dé el salto entre injusticia y la lucha, hace falta, como hemos dicho, organización, pero también hace falta construir un esquema interpretativo.

En relación con el enmarcamiento, un mecanismo clave es el de la formación de nuevos “palabros”, la formación de nuevas categorías. Voy a poner un ejemplo, que es el de las famosas cláusulas antirreforma. Nos parece algo natural, porque nosotros tenemos nuestra jerga, en muchas ocasiones “infumable”. Y decimos con toda naturalidad cosas como esa: “cláusulas antirreforma”. Estas cláusulas... ¿Qué son? Bueno, estaremos de acuerdo en que no son simplemente las líneas de texto, de literatura sindical, que se introducen en los convenios. Claro que lo son, técnicamente son literatura jurídica. Pero son algo más. Son un elemento ideológico y sindical de primer orden. Las llamadas “cláusulas antirreforma” son el listón que permiten discernir una cuestión fundamental: ¿este conve-

El descontento, la indignación, el agravio no es suficiente para articular la respuesta

nio es una mierda o merece la pena? Son el listón de ELA en la negociación colectiva, y a partir el hecho diferencial o uno de los hechos diferenciales de nuestro sindicalismo en relación con el de otros sindicatos.

Esta formación de categorías tiene por tanto una dimensión ideológica fundamental. El objeto de estas categorías es la construcción de una identidad. Construir un “nosotros” frente a un “ellos”. Todo conflicto, para serlo, debe construir una identidad colectiva.

Por lo tanto, tres grupos de mecanismos que nos sitúan en un dinamismo, como decía, creo que virtuoso.

Cinco fases

Llevamos seis años de crisis, y dos desde la reforma de la negociación colectiva. Nosotros dijimos en el Congreso confederal que esa reforma marca “un antes y un después” en las relaciones laborales de nuestro país. Cuando decimos antes y después, lo que estamos queriendo decir es que algo se ha muerto, y lo nuevo no acaba de nacer. Se nos ha muerto un escenario de negociación colectiva. Una famosa psiquiatra, Elisabeth Kübler-Ross, decía que cuando alguien, sea una persona o colectivo, se enfrenta a una pérdida irreparable, se puede pasar por cinco fases. No todos recorren esas cinco fases, pero otros sí.

Cuando se produce esa pérdida, esa muerte de lo anterior, normalmente, reacciona-

mos en primer lugar mediante la negación. La negación consiste en decir que “esto no puede estar pasando”. “ELA lo pinta duro, pero el convenio sectorial vale igual que antes”.

La segunda fase es la indignación. Me refiero a la indignación, el acceso de ira o cólera que todos conocemos, pero que en muchas ocasiones te paraliza.

Dicen que la tercera fase, personal o colectiva, es la depresión o la renuncia. Es cuando uno tira la toalla: “esto no tiene solución”. Hemos perdido algo: un ser querido, la salud, o el mundo tal y como lo conocía y lo habitaba... y a partir de ahí creo que no hay nada que hacer.

La cuarta fase es la falsa negociación, o las falsas soluciones, muy peligrosa en el sindicalismo. Es la fase del chamán, del brujo, de la religión... Es la fase del “convenio puente” o del “nuevo modelo de relaciones laborales” o del “diálogo social”. Todas esas cosas que, de manera mágica, te solucionan los problemas a un precio sorprendentemente bajo.

Y la quinta fase –no todos llegan a ella– es la de enfrentar la realidad. Esto es lo más importante. Es la fase de la asunción de la realidad: cuando uno, personal o colectivamente, decide mirar al peligro de frente. Algunos lo logran. Otros no. Y cuando

no miras al peligro de frente, por mucho que intentes autoengañarte, el peligro viene y te arrolla. Siempre te arrolla. Tú huyes, pero la amenaza te da alcance y te

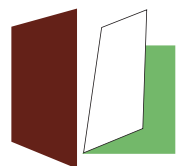
destruye. Sin embargo, cuando decides mirar de frente, estás en condiciones de medir la dimensión real de la amenaza, y a partir de ahí luchar, dotarte de una estrategia, sea para ganar, o sea para perder... pero ya convertido en un gigante.

Creo que colectivamente estamos en la quinta fase. Nosotros hemos decidido mirar de frente a la amenaza. Eso no significa que todos y cada uno de los militantes y cuadros del sindicato estén ya en la quinta fase. Los procesos personales son complejos. Y nos tenemos que apoyar mucho para ir recorriendo esas fases, para ir las cerrando. Pero colectivamente hemos decidido mirar a la realidad de frente, no autoengañarnos ni apostar por falsas soluciones, por duro que eso sea. Creo que todos los mecanismos que he citado revelan eso, que miramos a la realidad de frente, y tenemos un punto fuerte: que nosotros no estamos hipotecados, ni financiera ni políticamente. Y a partir de ahí, podemos hacerlo bien, podemos hacer lo que nos hemos propuesto. Es una buena noticia. Gracias a todos y todas.

**Colectivamente
hemos decidido
mirar a la realidad de
frente, no
autoengañarnos ni
apostar por falsas
soluciones, por duro
que eso sea**

Argitaratutakoak

- 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 LABORA-
LES. 1998. ABENDUA
- 18 PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESIS DESDE LA MILITANCIA SINDICAL. 1999. URRIA
- 19 CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL. 2000. MAIATZA
- 20 JOAQUÍN NAVARRO ESTEBAN: UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIAL: PORTO ALEGRE BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA. EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL. 2005. URRIA
- 25 FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS. 2006. URTARRILA
- 26 MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI. 2006. APIRILA
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS? 2006. AZAROA
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.
- 29 XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA. SINDICALISMO DEL SIGLO XXI.
- 30 BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2007. ABENDUA
- 31 KAPITALISMOA EROTU AL DA? 2008. MAIATZA
- 32 MERKATARIEN EUROPA HONETAN, SINDIKALGINTZA KINKA LARRIAN. 2008. EKAINA
- 33 ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2008. IRAILA
- 34 EUSKAL HERRIKO LABORANTZA GANBARA. 2008. ABENDUA
- 35 KRISIA ETA LANGILERIA. ERANTZUTEKO BEHARRA. 2009. APIRILA
- 36 KRISIA IRTENBIDEAK ETA ERANTZUN SINDIKALA. 2009. AZAROA.
- 37 ETORKINEN PATUA (HIPO)KRISIAK JOTAKO EGUNOTAN. 2010. APIRILA
- 38 FINANTZA MERKATUEN ESTATU-KOLPEA. GOLPE DE ESTADO AL BIENESTAR. 2010. JUNIO
- 39 PLAN DE ESTABILIDAD Y RECORTES SOCIALES EN EUROPA. 2010. NOVIEMBRE
- 40 LA CRISIS QUE NO CESA. 2011. FEBRERO
- 41 GURE INDARRA, GUZION BABESA. 2011. MAIATZA
- 42 RENOVACIÓN SINDICAL. 2011. ABENDUA
- 43 FINANTZEN DIKTADURATIK DEMOKRAZIARA. 2012. APIRILA
- 44 ZORRA XANTAI GISA. AUDITORÍA DE DEUDA Y ALTERNATIVAS A LAS POLÍTICAS DE AJUSTE. 2012. IRAILA
- 45 NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA LAN ERREFORMA GARAIA. EJEMPLOS DE LUCHAS. 2013 MAIATZA
- 46 LA VIA CATALANA. CAP A LA INDEPENDÈNCIA. 2013 URRIA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

g