

IAT-ITV GIPUZKOA

La reforma laboral no pasa la inspección



IAT-ITV GIPUZKOA

La reforma laboral no pasa la inspección

Índice

- 4** 1 Introducción
- 5** 2 TÜV-Rheinland: la multinacional alemana que no quiere sentarse en la mesa
- 9** 3 Conflictos y movilizaciones anteriores
- 12** 4 Irún y Urnieta en huelga
- 21** 5 La consecución de un acuerdo tras nueve meses
- 23** 6 Epílogo

Editor: Manu Robles-Arangiz Institutua

www.mrafundazioa.org

Twitter: @mrafundazioa

Fotocomposición: Horrika

Impresión: Bilbograf

TÜV-Rheinland
ITV de Irún y Urnieta: 9 meses de huelga
15/06/2013-24/03/2014

Miembros del Comité de Empresa:

Jesús San Emeterio

Guillermo Castilla

Agustin Olano

Unai Gorraiz

Jesus Etxart

Un miércoles de primavera nos reunimos en el local de ELA de Hernani con el objetivo de tomar testimonio de la huelga de las ITV en Irún y Urnieta. Habíamos concertado una cita con Ketxus, el presidente del Comité de Empresa, pero no acudió solo. Junto a él tuvimos el placer de tener con nosotros a todos los miembros del Comité de Empresa, y a medida que avanzaba la mañana, la sala se llenó de una veintena de trabajadores y trabajadoras.

La fortaleza, la organización en equipo, la confianza, y la capacidad de adaptar y optimizar las estrategias de lucha, han sido las claves del éxito. Muestra de ello es la presencia de tantas personas en la cita aquel día. Tras la reunión había una concentración convocada en el ayuntamiento. No sería aquella la primera ni la última vez que se congregaran tras una pancarta.

El documento que os presentamos pretende dar a conocer la experiencia de nueve largos meses de huelga. Aprovechamos la ocasión para reconocer el mérito de esta lucha y rendir homenaje a todas las personas implicadas.

1 Introducción

Cada año cerca de 170.000 vehículos pasan la Inspección Técnica de Vehículos (ITV) en Irún y Urnieta. En total son 59 las personas que trabajan en ambos centros y, de nuevo, nos han demostrado su gran capacidad de movilización y lucha. El 80% de la plantilla está afiliado a algún sindicato y, de éstos, el 85% son miembros de ELA. Esto tiene su reflejo en el Comité de Empresa, ya que los cinco miembros que lo conforman son representantes de ELA.

A día de hoy la multinacional TÜV-Rheinland es la empresa concesionaria de las ITV de Gipuzkoa, desde que en 1993 el Departamento de Industria del Gobierno Vasco le concedió la adjudicación. El anterior Convenio se acordó en junio de 2010 tras seis meses de huelga. Así, se consiguió regular y unificar en un sólo convenio las condiciones laborales de las 59 personas que trabajaban en los dos centros.

Desde su vencimiento el 31/12/2011 la empresa no había mostrado ninguna intención de renovarlo. Más aún, lo había incumplido de forma continuada. Ante esta actitud, los trabajadores y las trabajadoras decidieron movilizarse convocando varias jornadas con paros parciales. No se podía permitir, bajo ningún concepto, que la empresa aplicara la Reforma Laboral, y el 15 de junio de 2013 dieron inicio a una huelga que se prolongaría en el tiempo.



2 TÜV-Rheinland: la multinacional alemana que no quiere sentarse en la mesa

La empresa TÜV-Rheinland Ibérica, domiciliada en Madrid, es parte de TÜV-Rheinland Holding; multinacional con sede en Alemania. Las estaciones de servicio de Gipuzkoa no son las únicas que gestiona en el Estado Español; en total son 20 los centros que dirige y tiene a su cargo unas 500 personas empleadas. Además, tiene una empresa establecida en Navarra, que administra otras tres estaciones de servicio en Santesteban, Arbizu y Berriozar. La masa salarial de las 59 personas que conforman la plantilla de Irún y Urnieta es de 2 millones de euros. Si tenemos en cuenta que la facturación anual es de 6 millones de euros, el margen de beneficio para la empresa es enorme.

La empresa ya tenía decidido su plan desde 2010 y no mostraba ninguna disposición a negociar el Convenio. Por el contrario contrató los mejores abogados y servicios de comunicación, lo que dejaba bien claras sus intenciones y causaba el recelo de los trabajadores y trabajadoras.

Por un lado, uno de los abogados del gabinete que contrata la empresa (Barrileros y asociados) es el señor Mínguez Benavente. Esta persona participó en la redacción de informes que dieron como resultado la Reforma Laboral. Por otro, la consultora de comunicación que trabaja para la empresa, VK Comunicación, es muy conocida en este mundo. La empresa no ha dudado en utilizar todos los medios a su alcance sin importarle el coste que ello pueda suponer, con tal de hacer que los trabajadores cedieran...

El negocio redondo de las ITV

¿Dónde está el chollo? La explicación es bien sencilla: enriquecimiento privado a cuenta de la explotación de un servicio público obligatorio. Lo cierto es que las estaciones de las ITV tienen el monopolio en la emisión

de certificados obligatorios para poder circular. Este servicio, que hasta el año 1993 estaba en manos de las Administraciones Autonómicas, pasó a manos de empresas privadas. La adjudicación de las ITV es un tema muy complejo. La siguiente tabla reúne brevemente la información más relevante:

El contencioso de las ITV

Además del conflicto laboral, es indispensable entender qué hay detrás de los contenciosos de las ITV. Para ello, es necesario retroceder al año 1993.

En aquella época el Departamento de Industria del Gobierno Vasco adjudicó la gestión de las ITV a cuatro empresas por la vía de concurso público: a la empresa Iteuve Euskadi la estación de Arrigorriaga y la que estaba prevista abrir en Zamudio; a la empresa Inspección Técnica Link las estaciones de Trapagarán y Amorebieta; Vitoria-Gasteiz y Bergara fueron para Luybas, y finalmente los dos centros guipuzcoanos de Irún y Urnieta, pasaron a manos de TÜV-Rheinland Ibérica.

El recorrido judicial que ha seguido el caso de las ITV desde entonces, ha sido largo y tedioso. Resumiendo, una sentencia firme resolvió que entre las cuatro empresas que habían ganado el concurso de las adjudicaciones, dos lo habían hecho sin cumplir la legalidad: Luybas (ahora Applus+) y TÜV-Rheinland. A raíz de esta sentencia, las ITV de Vitoria-Gasteiz y Bergara han pasado a la empresa que tendría que haber ganado el concurso en el 1993 y se le ha renovado la adjudicación para los próximos 30 años. En total, entre las dos empresas, acumulan 50 años de concesión, y el conflicto aún no se ha resuelto por completo.

Aunque la sentencia haya dictaminado que la adjudicación de TÜV-Rheinland incumplió la legalidad, la situación no ha variado. Por mucho que el Tribunal Constitucional haya considerado que habría

que retroceder a la situación inicial de 1994, la multinacional ha alegado “indefensión” y por lo tanto, la empresa alemana continúa explotando los centros de Gipuzkoa. La ley dice que debería ser la empresa Leonesa Itevelesa la adjudicataria de los mismos.

¿Cuál es el secreto de tanto interés? Una oportunidad única de hacer negocio. Cerca de 170.000 vehículos pasan su inspección anualmente. Las concesiones tienen una duración de 30 años y si quitamos un 10% de canon que deben pagar a las Administraciones Públicas, el resto es para las empresas. Se estima que las dos empresas que han conseguido la concesión de forma ilegal de las estaciones de Bergara, Vitoria-Gasteiz, Irún y Urnieta, han acumulado un beneficio anual de 1,5 millones de euros. Por lo tanto, se han llevado unos 57 millones de euros durante los 19 años de explotación.

Además de lo anterior, en el seno de la empresa nos hemos topado con un ejemplo de lo que en política se conoce como “puertas giratorias”. El año 1993, el año de las adjudicaciones, Javier Goldarazena, entonces funcionario del Departamento de Industria del Gobierno Vasco, elaboró el estudio sobre la adjudicación de las ITV. En mayo de 2006, esta misma persona pasó a ser el coordinador de las ITV en la zona norte de TÜV-Rheinland, que incluía las dos estaciones de Irún y Urnieta. Es decir, el político que adjudicó de forma ilegal este servicio está ahora en la dirección de estos dos centros.

Una artimaña de la empresa: ataque al poder sindical

*“TÜV-Rheinland no quiere negociar nada con la plantilla.
Esa es la cultura de la empresa”*

La empresa conoce de primera mano la capacidad de movilización de su plantilla y se pone en guardia. Su prioridad es cambiar la correlación de fuerzas de la representación sindical y romper con la mayoría que ELA tenía en el Comité. Sin disimulo alguno, su propósito era abrir camino a

una representación sindical afín a sus intereses (de hecho, TÜV-Rheinland ya tiene un sindicato a su medida: CCOO). El aliado ideal para hacer lo que le viene en gana y traer el modelo de Madrid -Reforma Laboral pura y dura- aquí.

Para ello, la empresa, a través de un laudo, consiguió impugnar la lista electoral en un tiempo récord. De esta forma, se pretendía que los cinco ingenieros en la dirección de la empresa pudieran votar, y con ayuda de estos votos pudieran sacar uno o dos representantes de CCOO, garantizándose de esta manera la presencia de un sindicato afín también en Gipuzkoa. Uno de las primeras consecuencias, supondría trasladar la mesa de negociación a Madrid y la aplicación de la Reforma Laboral.

“Aunque sólo saliera un representante para CCOO, bastaría con que éste fuera a Madrid, y regresara con un acuerdo con la patronal, diciendo que ELA no ha ido a Madrid porque no ha querido”

Las noticias de lo que está ocurriendo en Madrid son terribles: 21 despidos, jornadas partidas, trabajo los domingos, modificaciones de convenio etc, y todo ello pactado con CCOO. En definitiva, peores condiciones, menos trabajadores, y más horas de trabajo. Con este panorama para ELA era decisivo mantener la representatividad en esas elecciones y preservar que el ámbito de decisión quedara en Gipuzkoa: había que bloquear cualquier posibilidad de trasladar la mesa de negociación a Madrid.

A la empresa no le salió bien la jugada. El compromiso de la plantilla y los afiliados a ELA ha permitido responder contundentemente para poder garantizar el control del comité al 100% pese a perder peso en la representatividad.

3 Conflictos y movilizaciones anteriores

A lo largo de estos últimos años, las ITV de Gipuzkoa han tenido un largo recorrido de lucha sindical. El acuerdo anterior, firmado en junio del año 2010 en la sede del PRECO de Gipuzkoa, entre la dirección de la empresa concesionaria de las ITV de Irún y Urnieta, TÜV-Rheinland IBERICA S.A. y el comité de empresa, después de más de seis meses de huelga, es un “acuerdo fin de huelga” en el que se consigue el 100% de los puntos reivindicados.

Los y las trabajadores de las ITV se han ido anticipando a las irregularidades de la empresa: nada más firmar el Convenio comenzaron los incumplimientos. La plantilla, ya sabía en qué dirección iba la empresa: la Reforma Laboral. Por eso, en 2011 se abrió una mesa de negociación por iniciativa de los trabajadores. ¿Qué es lo que pedían?

Renovar el acuerdo PRECO 2010 ya extinguido y dotarlo de las garantías legales y jurídicas suficientes para garantizar su cumplimiento.

TÜV-Rheinland incumplía las condiciones laborales del anterior acuerdo y no mostraba ninguna intención de renovarlo. Recordemos que uno



de los abogados de la empresa, el señor Benavente, había participado en la Reforma Laboral. Los y las trabajadoras se temían que la estrategia de la empresa fuera enquistar el conflicto. Aunque por el momento la gestión de las ITV seguía estando en manos de la multinacional alemana, el Gobierno Vasco podía hartarse de un conflicto laboral enquistado y conceder la explotación a otra empresa en la que no existiese ningún tipo de convenio con la plantilla. A cambio, TÜV-Rheinland podría aspirar a recibir una indemnización.

Retrospectiva: anteriores movilizaciones

. Junio 2010. Se pone fin a una huelga de seis meses. El acuerdo llega a través de la mediación del PRECO. Desde el inicio, la empresa ha incumplido el acuerdo de forma reiterada. Veamos brevemente los puntos más importantes de este acuerdo:

- Ultraactividad indefinida
- 35 horas para todos y todas
- Acuerdo “blindado” de la reforma laboral
- Obligación de acordar con los trabajadores cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Además de estos cuatro elementos destacados, hay otros dos a tener en cuenta: por un lado, se consiguió equiparar las diferencias salariales entre los mecánicos de los centros. Aunque era un acuerdo de 2007 la empresa se había negado a cumplirlo hasta ese momento. Este avance benefició a 13 personas de la plantilla.

Por otro lado, las administrativas -todas ellas mujeres- han ido asumiendo desde la adjudicación cada vez más funciones. Por ello, se marcó como objetivo igualar sus salarios a los de los mecánicos. Aunque no se consiguió la equiparación, llegar al 100%, el salario de estas mujeres aumentó en un 30% quedando 10% por debajo de los mecánicos.

. Octubre 2011: Los trabajadores y las trabajadoras presentan la Plataforma.

. 2012. Jornadas de paro en febrero (día 2), marzo (27) y abril (16,18, 26).

. Verano 2012. Seis días más de paro en junio (21,27,28,29) y julio (3, 4).

. Tras las vacaciones se reanudan las movilizaciones: desde el 7 de septiembre de 2012 y durante 180 días paros parciales de cuatro horas.

. Primavera 2013. Más jornadas de huelga en marzo (25,26,27), abril (2,3,4,6,29,30) y mayo (2,3,4,6,7,8,9,10,11).

. 15 de junio de 2013. Una vez más la plantilla sale a la huelga. Una convocatoria que en un principio era de tres semanas -hasta el 6 de julio- acabó prolongándose nueve meses.

Dejando de lado estas sospechas, la realidad era que la empresa no mostraba ningún interés en renovar el anterior acuerdo. Desde que en 2011 se estableció la plataforma de negociación, las y los trabajadores han organizado numerosas movilizaciones y protestas. A partir de febrero de 2012, y durante los meses de marzo, abril, junio y julio se llevaron a cabo numerosos días de paro. En septiembre del mismo año, se realizaron paros parciales de cuatro horas durante seis meses. Las movilizaciones continuaron también el año 2013 y fueron varios los días de huelga convocados durante la primavera.

Lo habían intentado de todas las maneras y quedaba poco hueco para la imaginación. La empresa seguía sin cambiar su posición. Parecía estar muy cómoda en esta situación. Por eso, la plantilla acordó convocar un paro de dos semanas durante la Semana Santa de 2013. Tras la huelga se reanudó el trabajo, pero una vez más, viendo el inmovilismo de la multinacional, se decidió retomar la huelga el 15 de junio de 2013.

4 Irún y Urnieta en huelga

Las peticiones de los y las trabajadoras han sido claras desde el inicio: renovar el anterior acuerdo laboral. Más allá de garantizar unas condiciones laborales dignas, el acuerdo PRECO 2010 implicó de alguna manera, la consolidación de un servicio que hasta la fecha sigue siendo de carácter público. Además, la implantación de la jornada semanal de 35 horas ha supuesto doblar el número de personas empleadas y ampliar los horarios de atención al público para poder ofrecer un servicio de calidad.

Mientras conversábamos con los miembros del Comité de Empresa, uno de los cinco manifestó con toda claridad que:

“cuando nos quejamos, no sólo hablamos de condiciones de trabajo, también hablamos de modelo de sociedad”

Sin duda, se estaba refiriendo a la opinión que tienen acerca de la privatización de un servicio público obligatorio. No están de acuerdo con la decisión de ceder a las empresas privadas la gestión de la ITV, porque estas adjudicaciones ofrecen al capital privado la oportunidad de explotar un negocio jugoso durante treinta años.

Durante todos estos años, si quitamos el 10% de canon, el resto de los beneficios son para la empresa. De ahí, el interés que tiene la multinacional en que la Administración Pública suba las tarifas de las revisiones. Los cinco representantes de los centros de Irún y Urnieta nos mostraron su desacuerdo y consideran inadmisibles que la empresa presione al gobierno para encarecer los precios.

A fin de cuentas, y retomando el carácter obligatorio de este servicio público, se nos presenta un argumento muy contundente: en la medida en que se trata de un servicio que debería ser prestado y garantizado por el gobierno, el conflicto laboral en las estaciones de Irún y Urnieta también es responsabilidad suya. Recordemos que el caso de las adjudicaciones de las ITV aún no ha agotado la vía judicial. Queda por ver, si la

concesión permanecerá o no en manos de TÜV-Rheinland, si recibirán o no alguna indemnización, y para cuantos años recibiría la nueva empresa adjudicataria el derecho a explotar las ITV de Gipuzkoa...

Caso catalán de las ITV

El caso de las ITV's deriva del caso Campeón, y la posible implicación de la coalición catalana CIU está produciendo un gran revuelo. Entre otros, Oriol Pujol, hijo del *ex-president*, y su esposa están imputados por presunto soborno. La Fiscalía le responsabiliza de cobrar 30.000 euros de los empresarios a cambio de defender sus intereses durante el proceso de las adjudicaciones. El ex secretario general de Convergencia Democrática de Cataluña, estimó oportuno renunciar a sus cargos políticos hasta que el caso quedara resuelto.

Dos empresas que obtuvieron la concesión de las ITV de la mano de CIU (RVSA y AGBAR) están imputadas por haber pagado 138.000 euros a la fundación de CIU. Al parecer, previamente a la derrota de las elecciones de 2004, CIU renovó la concesión a estas dos empresas antes de que la anterior se hubiera agotado. La renovación, claro está, se traduce en una prolongación del periodo de explotación: se les concede el derecho a explotar este servicio hasta el año 2014. Al de poco tiempo, la fundación de Convergencia Democrática de Catalunya (CDC) recibió dos "donaciones" que venían de -precisamente- AGBAR y RVSA: donaciones de 90.000 y 48.000 euros respectivamente.

Aún queda por ver cómo se resuelve el caso y hasta qué punto salpicará todo esto a la coalición CIU. Pero, el ejemplo catalán nos permite poner al descubierto que es posible que tras las adjudicaciones de las ITV's los intereses del capital privado y ciertos cargos políticos coincidan entre sí, y choquen con los intereses de la mayoría de la sociedad.

Evolución y estrategias claves

A la hora de analizar esta exitosa huelga, nos recuerdan la importancia que tiene todo el trabajo previo a la misma: la afiliación y todo el trabajo que se requiere para organizarse desde dentro antes de iniciar una movilización. Es una condición necesaria, pero no suficiente, en toda acción sindical. Dentro de este proceso ha sido imprescindible hacer que las personas recién incorporadas en las estaciones se sintieran parte del equipo. Se trataba de mostrar a la gente nueva, que desde el Comité de Empresa se tomarían decisiones también favorables para ellos y ellas.

En la etapa anterior a la huelga, se realizaron numerosas asambleas. Una vez finalizados todos los turnos de trabajo, las reuniones se celebraban, a partir de las 9 de la noche, de forma alterna entre Irún y Urnieta. Alguna de las asambleas, se prolongó incluso hasta la 1 de la madrugada, cuando algunos de los allí presentes entraban a trabajar en el turno de las 6:30 de la mañana. En estas asambleas, se reunían como mínimo unas 30 personas, ¡no está nada mal!

Asimismo, destacan otras dos estrategias primordiales para fortalecer la confianza de la militancia y garantizar, por tanto, el éxito de la huelga.



Por un lado, el Comité de Empresa ha mantenido en todo momento una actitud transparente de cara a sus militantes y al resto de trabajadores. Por otro, y en relación con la transparencia, se ha informado constantemente a la plantilla. No se ha dejado en ningún momento de comunicar a todo el equipo como evolucionaba el conflicto: cada día se remitía un correo electrónico a toda la plantilla.

Nos cuentan, como pequeña anécdota, que en septiembre de 2013 los y las trabajadoras tomaron de forma unánime una difícil decisión que demostraba el alto nivel de cohesión interna. La empresa ofreció dos años de ultraactividad, prórroga del convenio una vez finalizado, a cambio de renunciar al control establecido en el acuerdo anterior de las “modificaciones sustanciales”. El hecho de rechazar una propuesta de este tipo por unanimidad, demuestra la importancia que tienen la transparencia, el continuo flujo de información y la asistencia a las asambleas.

Ha sido muy duro mantener una posición firme en una huelga como ésta, que se ha prolongado en el tiempo. Durante este periodo, las reuniones se han realizado los viernes por la mañana; empezando a las 10 horas. Durante las siguientes horas, se organizaban las movilizaciones para la semana siguiente. Cuando no había nada nuevo que transmitir, cuando la empresa continúa sin voluntad de negociar, puede resultar duro acudir a estas reuniones.

Con el objetivo de mantener al equipo bien motivado, ha sido fundamental empoderar a los y las trabajadoras, dinamizarlas, implicarlas, delegando responsabilidades entre todos y todas. Ha sido una protesta muy movida; ¡se ha gastado más de un kilómetro de plástico para hacer pancartas! Se han organizado muchísimas concentraciones, se han hecho preavisos de huelga, se ha denunciado a la empresa...

En el camino se han de tomar decisiones complicadas, y en esos momentos la unidad del grupo es algo fundamental. Más allá de permanecer unidos/as, incluso se ha logrado que varios “esquiroleros” se acabaran sumando a la huelga...

Además de todo lo anterior, se puso en marcha un blog, con el fin de hacerse un hueco en las redes sociales y en los medios de comunicación

<http://huelgaitvgipuzkoa.blogspot.com.es>. Así lo relata un miembro del Comité de Empresa:

“Para nosotros, si estás en un conflicto y no eres noticia, hay que buscar ser noticia. Nosotros hemos buscado el conflicto mediático”

En relación con el hecho de ser noticia, cabe destacar otro elemento muy importante: esta huelga que finalmente ha durado nueve meses, no se convocó como huelga indefinida. La primera convocatoria, era del 15 de junio al 6 de julio. A partir de ahí, las convocatorias de huelga se han ido concatenando una detrás de la otra, llegando a prolongarse durante nueve meses. Ante una declaración de huelga indefinida, la empresa hubiera podido reaccionar organizando las estaciones de otra forma. Sin embargo, el hecho de ir alargando la huelga poco a poco, permite a las y los trabajadores manejar la situación. A su vez, con cada decisión de continuar con la huelga el conflicto de las ITV se convertía en noticia. Al fin y al cabo, ha sido una forma más de presionar, manteniendo una presencia continua en los medios de comunicación:

“Cuando la gente nos veía en la calle, pensaría “¿por qué están protestando otra vez?” A medida que ha pasado el tiempo, se han dado cuenta que si estábamos en la calle, era porque algo no iba bien”

Sin lugar a dudas, durante los nueve meses que ha durado la huelga ha habido entre los y las huelguistas altibajos, momentos de subida y de bajón. La Caja de Resistencia es un apoyo fuerte para mantenerse firmes en la huelga, pero en momentos difíciles los sentimientos de soledad y miedo pueden sobrepasarnos. Para afrontar estas situaciones el poder del grupo puede ser de gran ayuda:

“el miedo que cada persona puede sentir de forma individual, puede difuminarse en lo colectivo”

La huelga en 2 palabras

Mikel Muñoz • ELA Oria-Goierri



“Estamos orgullosos”

Es increíble que para renovar y mejorar unas condiciones laborales ya existentes, los trabajadores y trabajadoras de las ITV tengan que estar 2 años en lucha y más de 9 meses en huelga. Es irresponsable que el Gobierno Vasco, el verdadero propietario del

servicio de ITV, permita que una multinacional (a la que le han regalado la gestión de la inspección técnica de vehículos), mantenga parado un servicio público obligatorio más de 9 meses por la negativa de la empresa a negociar con sus trabajadores.

La manifestación que se hizo en Irún el 13 de febrero de 2014 nos ofrece la imagen de fortaleza tanto del grupo como de los trabajadores y las trabajadoras. Entre las reivindicaciones de ese día, podemos destacar dos principales. Por un lado, se denunció la falta de voluntad de TÜV-Rheinland para llegar a un acuerdo: ese día de febrero, en el que se cumplían casi 8 meses de huelga, la empresa sólo se había reunido una única vez con la plantilla. Mientras tanto, públicamente ofrecía otra imagen bien distinta; se mostraban “sorprendidos” porque el conflicto se prolongaba a pesar de saber que la solución al problema estaba en sus propias manos. En pocas palabras, estaba bien claro quién estaba dispuesto a negociar, y quién no.

Por otro lado, los y las manifestantes recordaron ante los medios de comunicación, que no estaban exigiendo “ninguna mejora”, sino que estaban luchando únicamente para garantizar y estabilizar sus condiciones de trabajo. Es decir, pedían mantener en el futuro las condiciones laborales del anterior acuerdo.

Más allá de esto, cada uno, cada una, cuenta con su entorno y su familia, y en los momentos más difíciles han tenido que convencerlos de que continuar con la huelga tenía sentido. Han tenido que explicarles que seguían teniendo motivos para seguir luchando. En este sentido, a pesar de que la Caja de Resistencia juega un papel primordial, los ingresos mensuales se ven menguados, y la ayuda, el apoyo, y por tanto, la solidaridad del entorno familiar pueden ser fundamentales.

Irresponsabilidad de la Administración y las implicaciones de la huelga en la sociedad

Desde el inicio del conflicto, ELA se ha mantenido en una posición firme y clara. El objetivo, ha sido obligar a una empresa que no ha querido negociar, a sentarse en una mesa de negociación. Ni el Gobierno Vasco, ni el Departamento de Industria han querido asumir su responsabilidad, alegando que se trataba de un conflicto laboral. ELA ha exigido a la Administración Pública que se hiciera cargo de la situación, tanto por motivos de seguridad vial, como por su responsabilidad ante el conflicto de un servicio público obligatorio.

Los servicios mínimos establecidos, no garantizan un servicio de calidad. El centro de Urnieta ha permanecido cerrado durante la huelga y el de Irún abría un día por semana: el personal se reducía a cuatro inspectores de la plantilla habitual, los gerentes sin formación en la rama del automóvil y los responsables. Como consecuencia, los y las guipuzcoanas han tenido que esperar durante semanas para poder acceder a una cita.

Debido a las dificultades de pasar la revisión en Gipuzkoa, algunos clientes, han tenido que desplazarse a realizar la ITV a otras provincias, la mayoría a Navarra, donde la empresa TÜV RHEINLAND IBÉRICA S.A. es también la concesionaria. Esto ha obligado a los usuarios de las ITV guipuzcoanas a soportar largas horas de espera en Santesteban y Arbizu. Por este motivo, la empresa no se ha visto tan perjudicada por la huelga,

ya que tenía negocio en uno u otro lado, y han sido los usuarios y las usuarias las que se han topado con trabas y obstáculos. Todo esto, pone en tela de juicio la fiabilidad de las revisiones llevadas a cabo en estas estaciones durante los meses que ha durado el conflicto, ya que para atender a una mayor cantidad de clientes, se dedicaba menos tiempo a realizar cada inspección.

Además hemos de tener en cuenta el hecho de que muchos vehículos se han quedado sin pasar la revisión y por tanto, han circulado sin haber pasado la inspección.

Los y las militantes de ELA en Irún y Urnieta, han denunciado la dejadez de la Administración Pública siendo la responsable de garantizar que el servicio público obligatorio se ofrezca con normalidad. A pesar de tener instrumentos para obligar a la empresa a negociar ha optado por no hacer nada. Mientras, Arantza Tapia se escudaba bajo la excusa de que en Gipuzkoa ya tenía una estación normalizada, en Bergara. Según la Consejera, no era necesario que la Administración inspeccionara el centro de Urnieta durante la huelga, ya que “no se habían apreciado observaciones o deficiencias derivadas de la huelga en las comprobaciones realizadas”.

De forma paralela, los huelguistas se han puesto en contacto con la Diputación Foral de Gipuzkoa como afectada, ya que durante la huelga, la administración no recauda el canon (10%) para la CAPV y Gipuzkoa pierde la recaudación del IVA.

Pero más allá de las responsabilidades ante la sociedad y de su deber de garantizar un servicio público, la Administración Pública tiene la obligación de garantizar también las condiciones laborales suscritas en los acuerdos vigentes de las estaciones de ITV. Las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras que ofrecen un servicio público obligatorio, son sin duda, responsabilidad de la Administración. Si TÜV-Rheinland hubiese continuado negándose a renovar el acuerdo PRECO 2010, sería su responsabilidad. De lo contrario, podríamos deducir que la Administración se estaba posicionando a favor de la multinacional, y permitiendo la aplicación de la Reforma Laboral.

La Consejera de Desarrollo Económico y Competitividad, Arantza Tapia, reconocía no entender la situación de huelga en Irún y Urnieta, “puesto que no se había planteado reducción salarial ni despido alguno”. Tal declaración, muestra una limitada visión que identifica “conflicto laboral” sólo con salarios y despidos.

Mociones de apoyo en ayuntamientos: otra vía más de presión

Otro medio para presionar a la Administración Pública y a la vez, llevar a la empresa a la mesa de negociación ha sido la presentación de mociones de apoyo, aprobadas en ayuntamientos. Se ha querido instar al Gobierno Vasco a que “se mojara”, adoptara una posición clara y exigiera a las empresas concesionarias que cumplieran realmente con los pliegos de condiciones establecidos para la explotación del servicio.

Gracias a estas mociones, se ha logrado abrir un debate e incluir el conflicto en la agenda política, aprobándose cerca de 30 mociones, en general, gracias al apoyo de BILDU y el PSOE. Irún, Hernani, Urnieta, Donostia, Tolosa, Usúrbil, Pasaia, Oiartzun y Rentería, son sólo unos ejemplos.

Por su parte, en febrero de 2014, EH BILDU presentó una proposición no de ley en el Parlamento Vasco, para su debate en la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda. A través de esta iniciativa, se instaba al Gobierno Vasco a dos cosas. En primer lugar, se le exigía que realizara “todos los los esfuerzos y gestiones necesarias a fin de solucionar el conflicto” garantizando “unas condiciones de trabajo dignas y una prestación del servicio normalizada”. En segundo lugar, se le requería que adoptara “las medidas necesarias para que las empresas cumplan los pliegos establecidos para la explotación del servicio”.

5 La consecución de un acuerdo tras nueve meses

Durante los meses de conflicto, la empresa ha echado en cara a los trabajadores y trabajadoras su incapacidad para llegar a una solución. La empresa decía que eran los empleados los que no tenían disposición de negociar, y que era esa falta de voluntad la que bloqueaba la situación. Las mentiras tienen un recorrido corto.

Un delegado de ELA decía:

“Presionando a la empresa, hemos conseguido llevarle a un callejón sin salida”

Además de la ejercida desde ELA, en la última fase de conflicto, se ha advertido una mayor presión por parte de la Administración y los medios de comunicación hacia la multinacional. La empresa se estaba quedando sin argumentos para prolongar el conflicto.

La siguiente anécdota nos muestra la cerril actitud mantenida por la empresa. El suceso tuvo lugar una de las últimas veces que los trabajadores acudieron al PRECO. Ante la intención de la plantilla de encerrarse en Urnieta se había convocado una reunión con la empresa. En el transcurso de esta reunión –por tanto, antes de que hubiera acabado- se filtró una nota de la empresa que llegó a manos de ELA. En esa nota, la empresa concluía que la reunión había llegado a su fin sin alcanzar ningún acuerdo. Esto dejó en evidencia, que la empresa acudía a la reunión con su posición ya fijada de antemano, sin dar ninguna oportunidad a la negociación.

El cambio de actitud final de la empresa, se debe en gran medida, al hecho de haber perdido siete sentencias en los tribunales. La empresa ha sido condenada por vulneración de derechos básicos y todo ello ha erosionado su imagen. Tampoco entraba en los cálculos de la empresa que la huelga se fuera a prolongar durante tantos meses.

ELA estaba dispuesta a aceptar el acuerdo propuesto por el mediador del conflicto, y cuando el sindicato acudió a Lakua con esta propuesta en la mano, planteó la siguiente cuestión: ¿por qué razón no se aceptaba la propuesta? Tal vez ése fue el momento en que el Gobierno Vasco cambió su posición. Los delegados de ELA estiman que la Administración ha tardado en actuar y que por lo tanto, ha presionado tarde.

Hasta el último momento, la empresa no mostró ninguna disposición de firmar un acuerdo: durante los siete primeros meses de la huelga, participó en una única reunión, en octubre de 2013.

Los trabajadores de las ITV guipuzcoanas de Irún y Urnieta han asegurado que el acuerdo con la empresa, recoge el 100% de sus reivindicaciones. Al fin y al cabo, se exigía que se garantizaran las condiciones laborales establecidas en el anterior acuerdo. ¿Qué es lo que han logrado?

- Garantizar una ultraactividad indefinida
- Blindar el acuerdo "contra la reforma laboral"

- Actualizar el salario de los años 2012 y 2013 conforme al IPC, mientras que se ha admitido una congelación para 2014 y se han vinculado los posibles aumentos salariales en 2015 y 2016 a la realización de al menos 140.000 inspecciones al año. Los trabajadores han destacado el éxito que ha supuesto desvincular estas eventuales subidas de sus salarios de posibles alzas en el precio del servicio trasladadas a los clientes, como pretendía la empresa.

6 Epílogo

La plantilla de las estaciones de servicio de Irún y Urnieta ha recorrido un largo camino de luchas: dos años de conflicto y una huelga de nueve meses que culmina con un acuerdo en marzo de 2014. Sin lugar a dudas, una gran conquista, tras un arduo trabajo.

Una vez más los trabajadores y las trabajadoras nos han demostrado de lo que son capaces: han resistido duramente y han defendido sus derechos con firmeza. Han estado en huelga, pero no paralizados. Tras la huelga, han vuelto a sus puestos de trabajo con responsabilidad y compromiso. Están satisfechos con el resultado obtenido, y por haber conseguido que la empresa diera su brazo a torcer. “De momento”, precisan.

