

## EDITORIALA

### ADEGI, LISKARREAN

Gipuzkoako ostalaritzan izaten ari den lan-gatazkak agerian utzi du Adegik negoziazioaren aurrean hartutako jarrera. Ostalaritzan, beste sektoreetan bezala, Adegik negoziatzeko prest legoke, baina horretarako sindikatuek benetan lan-baldintzak hobetuko lituzketen erreibindikazioak baztertu beharrean leudeke.

Soldaten erosteko ahalmena hobetzeaz, lanorduen murrizketaz, kontratuak finko egiteaz, etab. uga-zabek ez dute negoziatu nahi. Gaiok tabu bihurtu dira Adegirentzat. Eta 'tabu' horiek mahai gainean jarri direnean Adegik mahaia bertan behera uztea erabaki du; mahaia eta negoziazioaren beraren araurik funtsezkoenak.

Adegik hartutako jarrera horren adierazgarri dira hainbat erabaki: Sektorean %18ko ordezkari-tza besterik ez duten sindikatuekin sasiakordioa sinatu izana, edota berori onartarazteko langileei banan-bana egindako presioak.

Baina arau guztien aurkako sasi-hitzarmena ezartzeko Adegiren presioa ez dute soilik beharginek jasaten; enpresaburuak ere ez daude mafia berri baten moduan jokatzeko duen enpresari-elkartearen jokabide hortatik libre.

Badirudi Adegiri bost axola zaiola enpresetan gatazkak izatea, edo Gipuzkoako ostalaritzan dagoen gatazkak esate baterako Zinemaldian izan dezakeen eragina. Bere helburua lan baldintzen taxuzko hobekuntzak lortu nahi dituen negoziatio kolektibo ereduaren porrota da, eta horrek aurtengo negoziatioa gaitzen du, haratago doa.

Zorionez, gauzak ez zaizkio nahi bezala ateratzen ari, eta han-hemenka, zailtasun guztien gainetik, benetako negoziatioaren aldeko ekimenak sortzen eta indartzen ari dira.

## Sebas Andreu analiza el estado de la negociación colectiva y adelanta las líneas del próximo año

# PREPARANDO EL 2004

Cuando la negociación de los convenios de 2003 aún no ha concluido –en la hostelería de Gipuzkoa habrá huelga esta semana, el centro Bizia está en huelga...–, empieza la preparación de la campaña de 2004. Hemos entrevistado a Sebas Andreu, responsable del área, de un año intenso de negociación (afectará a unas 300.000 personas).

–La campaña de negociación colectiva de 2003 arrancó con un acuerdo de última hora con LAB. ¿Qué ha dado de sí el acuerdo?

–La alianza sindical de ELA, LAB y ESK ha supuesto la creación de una referencia, de un bloque sindical en que predomina la importancia que se da a los contenidos de la negociación colectiva, y la convicción de que la relación de fuerzas vigente debe ser alterada radicalmente para llegar a un escenario en que se pueda avanzar en la consecución de las reivindicaciones que explican esta alianza.

La valoración global es muy positiva, porque se ha conseguido que en la referencia de la negociación colectiva adquiera cada vez mayor relevancia su finalidad de alterar las situaciones de precariedad, de condiciones laborales deplorables que se viven en las empresas.

–¿En qué se ha avanzado?

–La consecuencia más clara de la alianza sindical es que hay un avance conceptual de lo que debe ser la negociación colectiva. Cambia la perspectiva: deja de considerarse un instrumento formal para elaborar normativa complementaria a la legislación, y la vemos como instrumento real de reparto de la riqueza que se produce en nuestro país, concretándolo en las condiciones de trabajo; es un salto cualitativo importantísimo.

–¿Cómo reacciona la patronal ante el bloque sindical?

–Ha visto enseguida que este bloque sindical pretende alterar el escenario de negociación colectiva en el que la clave era la propia elaboración de los convenios, que se cuestiona la actual estructura de condiciones de trabajo.

Por ello, la patronal provoca una situación de confrontación directa partiendo de la base de que no tiene la más mínima voluntad de empezar a hablar de la precariedad de las discriminaciones, de los bajos salarios, de la eventualidad...



El sector de hostelería de Gipuzkoa ha iniciado el lunes una nueva huelga indefinida. En la imagen, una movilización que tuvo lugar en agosto.

–¿Cómo afronta la patronal los conflictos?

–Blinda sus posiciones para mantener e incluso extender la precariedad laboral. No negocia, espera pasivamente el conflicto, lo afronta con una actitud de aguantar posiciones y esperar que los huelguistas cedan por cansancio, lo que prolonga muchísimo los conflictos. Este es un ataque frontal a nuestra alianza sindical.

–Además, tiene ayuda...

–La patronal decide siempre cuál va a ser el escenario final de los conflictos. Y sí, tiene colaboradores; cuando deciden, para presionarnos, presentarse con un acuerdo de minorías,

Aukerak



Babesik sendoena

**ELarentzat hitzarmenen funtsa ez da negoziatzea bera, lan baldintzak hobetzeko aukera ematea baizik**



se lo comunica a CC OO y UGT, que firman.

Si decide que, en un ámbito concreto no debe haber ningún acuerdo, trata de presentar la inexistencia de acuerdos como responsabilidad de los sindicatos que, como ELA, tratan de dinamizar la negociación colectiva.

**-No se andan con tonterías.**

-No, buscan nuevos instrumentos de presión sobre el ámbito del convenio, tratan de evitar huelgas mediante los acuerdos de adhesión individual (lo han hecho en el Papel de Gipuzkoa); en la hostelería de Gipuzkoa han llegado incluso a poner una fecha límite para esa firma individual.

**INTENTOS DE NEUTRALIZACION**

**-¿A la patronal ya no le importa quién es el interlocutor válido, legítimo, en la negociación colectiva?**

-No, lo único que les interesa es buscarse algún interlocutor que le saque las castañas del fuego. De todas maneras, hay que tener en cuenta que los acuerdos extraestatutarios alcanzan unos contenidos que no tienen nada que ver con las posibilidades de confrontación de UGT y CC OO. La patronal intenta blindar la posibilidad de conflicto y de la búsqueda de alternativas a los convenios sectoriales a través de esos acuerdos que, gracias a la dinámica sindical de ELA, LAB y ESK llegan a contenidos con los que creen que pueden neutralizar las movilizaciones y huelgas.

La patronal, a la hora de plantearse la interlocución, sólo tiene una idea en la cabeza: ¿Quién me soluciona este lío? Y las organizaciones citadas, como no tienen alternativa real de acción reivindicativa, firman lo que les echen.

**-¿Hay posibilidad de hacer frente a esta apuesta de la patronal?**

-Sí; estamos trabajando alternativas a los ámbitos sectoriales para dar respuesta. Nuestro campo de batalla será aquél en que la relación de fuerzas sea más favorable y podamos mejorar los contenidos.

**-¿Tenemos que ser más selectivos, plantear los conflictos de manera diferente?**

-En los últimos años estamos haciendo un análisis de cómo definir los ámbitos de negociación. Es verdad que partimos de unos convenios históricamente consolidados, pero hoy reflejan una relación de fuerzas insuficiente. La patronal quiere seguir aprovechando



esta realidad, y hemos visto que, allí donde no se pueda alterar la relación de fuerzas, está uno permanentemente vendido al interés de la patronal por llegar al acuerdo o no: Donde no tienes músculo, vas a firmar lo que quiera la patronal, porque no eres capaz de forzar otro tipo de acuerdo.

La búsqueda de ámbitos alternativos a los tradicionales no es, por otra parte, un problema, sino una necesidad para cambiar la dinámica de los convenios. Hay que ir a las empresas porque es ahí donde se pueden mejorar las condiciones de trabajo, y lo estamos consiguiendo.

En las empresas estamos atacando con éxito las situaciones de discriminación, los bajos salarios o los incrementos salariales pobres, y estamos logrando reducciones de jornada sustanciales; todo ello mejora

*Betidanik ezagutu diren  
esparruak utzi eta beste  
aukerak bilatzea ez da arazoa,  
beharrizana baizik*

la calidad del empleo, y permite, además, crear puestos de trabajo.

**-¿Es fácil ese cambio de chip?**

-Es cierto que supone una alteración de la estructura tradicional de negociación colectiva, pero no hay estructura alguna -ni siquiera la de las empresas, con el tiempo- que sea sagrada. Hay que analizar las posibilidades que tiene uno en cada situación, y si no se puede avanzar en los contenidos, habrá que buscar alternativas a los ámbitos en los que históricamente se ha negociado.

**GRAN NÚMERO DE CONVENIOS**

**-¿Qué se negocia en 2004?**

-Toca negociar numerosos convenios sectoriales: Todo el metal, construcción de Gipuzkoa, artes gráficas, el conjunto del sector público, hormigones y canteras de Bizkaia -que hace dos años supuso una muy buena referencia de lo que está siendo la negociación en los últimos años-, madera de Gipuzkoa, etc. Hay sectores que no han quedado cerrados este año, y pasarán a la campaña de 2004, y habrá que negociar también en muchas empresas

El mapa de la negociación es muy extenso, y puede afectar a unas 300.000 personas directamente. Por eso, ésta es una muy buena oportunidad para poner en práctica lo que estamos aprendiendo estos años, pero marcando lo que la negociación colectiva debe ser: sus contenidos deben explicar nuestra acción.

Va a ser otro año más de experimentar nuevas vías en la negociación, y otro año de crear problemas a una patronal que no quiere renunciar a una situación de privilegio.

**-¿Cómo se va a preparar la campaña?**

-Estamos ya en la fase interna de preparación, haciendo un análisis de los ámbitos y de la situación en cada uno de ellos; definiendo las reivindicaciones esenciales, el campo de las alianzas sindicales, la organización de la campaña; hablando y trabajando con las secciones sindicales y militantes, con trabajadores y trabajadoras en general...

Tenemos interés en que se reproduzca la alianza de este año con LAB y ESK, y emprendemos ahora las conversaciones con ambos sindicatos. Posteriormente, hacia noviembre o diciembre empezaremos a presentar las plataformas reivindicativas en cada ámbito y a desarrollar la acción sindical correspondiente.

# GIZARTEARI ESKUBIDEAK ZOR ZAIZKIO



## Munduko Merkataritza Erakundearen aurkako protestak

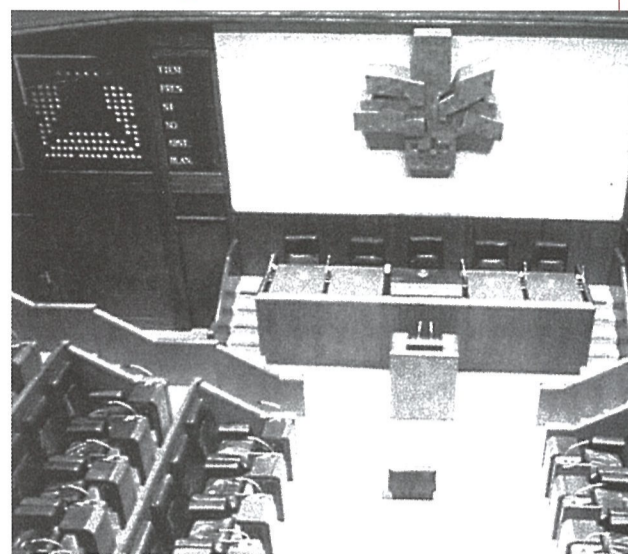
Ez gara merkantzia-Mundua ez dago salgai" izan da Munduko Merkataritza Erakundeak (MME) Cancunen egin duen goi-bileraren aurka protesta egiteko antolatu diren ekitaldi ugarien leloa. Euskal Herrian joan den ostegunetz izan dira bilkura eta manifestazioak (argazkian, Gasteizko manifestazioaren une bat).

Globalizazio neoliberalaren aitzindari den MMEak Cancunen liberalizazioan aurrera egiteko asmoa du, batik bat zerbitzuen, nekazaritzaren eta inbertsioen alorretan, eta horrek ekar ditzakeen kalteak ez dira soilik herri pobreen kalterako izango, mundu guztiko herritar gehienok nozituko baititugu, EHNEko Arantza Arriek azpimarratu zuen legez.

Nekazaritzan MMEk ez du konpondu, ezta konponduko ere, egungo ekonomiaren izurri bat: Behar baino jaki gehiago lantzen den arren, milaka lagun hiltzen da egunero goseak. Gizartearentzat ezinbesteko diren zerbitzuak enpresa pribatuen esku uztea ere ez da inongo txorakeria, errentagarri dena lehenesten baitute. Azkenik, garaz geldiarazi ezean, Cancunen has liteke multinazionalen inbertsioak egin eta langileak zein ingurumena nahierara esplotatzeko aukera emango dien akordioa.

**Fiskalitateari buruzko txostena aurkeztu du ELAk**

**ENPRESARIEN ONERAKO**



**Mal empezaríamos**

Hemos conocido a través de la habitual filtración periodística el borrador del Estatuto Político de la Comunidad Libre Asociada de Euskadi (CLAE), "uno de los ocho borradores" manejados por el lehendakari, según precisión de Ajuria Enea.

No es cuestión de aquilatar un texto que no sabemos si es el bueno; tiempo habrá para ello cuando el lehendakari presente su propuesta. Pero no me resisto a referirme a un tema que llama la atención en el borrador filtrado: el del lugar que reserva a las competencias socio-laborales en la ordenación de las competencias.

El borrador distingue entre competencias privativas (aquellas en las que "corresponderá a las Instituciones vascas todas las potestades legislativas y de ejecución") y competencias exclusivas (respecto de las cuales el derecho vasco "se dictará asumiendo la transposición de los principios y objetivos que, en su caso, sean declarados básicos por el derecho estatal"). Puede decirse que sólo las primeras, las privativas, son competencias plenas.

El texto añade un tipo especial de competencias exclusivas -es decir, no plenas- en las que el sistema de relaciones entre la CLAE y el Estado tiene un régimen específico. El apartado comprende junto a la seguridad pública las materias socio-laborales y de empleo y el régimen de protección social.

En concreto, a pesar de atribuir a la CLAE "las potestades y funciones necesarias para establecer y regular su ámbito socio-laboral propio", el texto establece que las competencias en materia socio-laboral se ejercerán en el marco de los tratados y acuerdos internacionales y de la normativa europea y estatal. En cuanto a la Seguridad Social, la legislación queda en manos del estado, y su desarrollo y gestión en manos de la CLAE, garantizándose "el principio de unidad en la titularidad de los recursos" en el conjunto del Estado", es decir, la llamada "caja única".

En definitiva que, si el borrador puesto en circulación fuera el bueno, las competencias socio-laborales quedarían caracterizadas no sólo como compartidas sino, nuevamente, como claramente subordinadas. No sería desde luego un buen punto de partida.

JK

oraindik handiagoa da lan errenten pisua pertsona fisikoen errenta zergan (PFEZ).

**-Datu adierazgarriak.**

-Bai dudarik gabe, baina Gipuzkoa, Araba eta Bizkaiko Foru Aldundiak eta Nafarroako Gobernuak entzungor egiten diote eta urtero egiten dugun salaketak ez du eraginik izaten. Honelako iruzur baten aurrean adierazgarria den isiltasuna nagusitzen da gure agintarien artean, eta inork ez du bere gain hartu egoera zuzentzeko ardura.

**-Iruzurra handia dela diozue. Zenbatekoa da iruzur hau?**

-Ezinezkoa da jakitea zenbatekoa den iruzurra. Administrazioak datuak izkutatzen ditu, eta behin eta berriro eskatu arren ez dugu informaziorik jaso. Gipuzkoako Batzar Nagusietan osatu zen batzorde batean parte hartu genuen iaz eta jakin genuen ikuskatutako errenta aitorpenak %1,2 bakarrik izan zirela. Beraz, enpresaburuek aukera guztiak dituzte iruzurra egiteko, eta honi gaineratzen baldin badiogu halako delituek lau urteko epean iraungitzen direla, zer esan. Alemanian, adibidez, errenta aitorpenen %25 ikuskatzen dute urtero.

**-Beste lurraldeei begira, zein da egoera?**

-Urtez urte zergen presioa jaitsi egin da Euskal Herrian, eta une honetan esan dezakegu Europako zerga presiorik txikiena dugula. Irlanda bakarrik dago gure azpitik. Hemengo presio fiskala %32,6an kokatzen da eta Batasun Europearraren batz-bestekoa %41,1koa da.

Aipagarria da Espainiak gure presio fiskala hiru puntutan gaintzen duela eta salatu egin behar dugu Kontzertu Ekonomikoaren erabilera. Dudarik gabe, zergak kobratzeko ahalmena gure hazienden esku izatea onuragarria izan da, baina, aldi berean gure agintariak enpresarien mesedetarako erabili dutela esan beharra dugu.



Euskal Autonomia Erkidegokoa da Europako zerga presiorik txikienetakoa eta, batz besterik, Estatu Espainolak duena baino hiru puntu baxuagoa da. Hala dio euskal fiskaltasunari buruz ELAko azterketa bulegoak aurkeztu berri duen txostenak. Lan honen inguruan aritu gara Julene Gabiola eta Mikel Noval azterketa bulegoko kideekin.

**-Zein da ikerketa honen ondorio nagusia?**

-Lehenik eta behin esan behar da zergak langileok ordaintzen ditugula. Datuak adierazgarriak dira: jardura enpresarial, profesional edota artistikoren batean aritzen direnek 1999an, 10.226 eurotako errenta bakarrik aitortu dute igaz, batz besterik, soldata bat jasotzen duten langileok baino 5.661 euro gutxiago.

Are gehiago, urte berdinean aitortutako errentaren %79 lan errentetatik etorri zen EAEn. Nafarroan,

**SEMANA CONTRA LAS BANDERAS DE CONVENIENCIA**



Durante toda la semana se han sucedido las acciones de protesta contra la utilización de las banderas de conveniencia por parte de armadores en los puertos de Bilbao, Pasajes y Bermeo en el marco de la semana de acción europea que, como cada año,

Como puede verse en la imagen, el pasado miércoles, delegados y delegadas de ELA subieron al buque de bandera chipriota Tula, donde desplegaron una pancarta con lemas en contra de las banderas de conveniencia. Al mis-

pone en marcha la Federación Internacional de Transporte (ITF), a la que pertenece ELA.

mo tiempo, el inspector de la ITF y responsable de ELA, Mohamed Arrachedi, inspeccionó las condiciones laborales y de seguridad del buque atracado en el puerto de Santurtzi.

Este año, la semana BDC, ha servido, además, para denunciar los planes de privatización de los servicios portuarios y advertir de la desregulación de empleo que eso va a suponer.

## 40 días de huelga permiten cerrar un acuerdo positivo en Incasa

# LOS TURNOS SE PAGAN

año anterior, respectivamente. Además, habrá una reducción de jornada de 5 horas por debajo de lo establecido en el convenio del metal de Navarra para cada año. Asimismo, se establece una reducción adicional para los que trabajen a tres turnos de 8 horas en el 2004 y de 12 en el 2005; es decir, 13 horas por debajo de las establecidas en el convenio del metal en el 2004 y 17 en 2005.

### —¿Qué elementos destacarías?

—Cabe reseñar el compromiso de la empresa de hacer fijos a los tres eventuales que había en aquel momento -ya cumplido- la recuperación del IPC histórico de Navarra como referencia para establecer los incrementos salariales, la eliminación de los grupos 3 y 4, que se equiparan con el 2, homogeneizando de esta manera salarios, el incremento del plus de nocturnidad, que ha pasado de 12,62 euros (2.100 pesetas) por noche en el año 2002 a 15,03 (2500) en el 2003 (19% de incremento), el establecimiento de un plus de turnicidad (por trabajar a 2 ó más turnos) de 216,36 euros (36000 pesetas) para el año 2003 con los correspondientes incrementos en los años sucesivos así como mejoras en IT, licencias retribuidas...

### —¿Por qué se ha dado tanta importancia a dichos pluses?

—Creo que es más correcto decir que hemos dado importancia a la salud laboral. Las empresas tienden cada vez más a trabajar a turnos y esa decisión tiene consecuencias sobre la vida familiar de sus empleados/as y sobre su propia salud. No podemos impedir esta tendencia, pero sí paliarla con una mayor reducción de jornada y recompensarla con pluses. El plus de turnicidad no está reconocido en la mayoría de las empresas; uno de nuestros objetivos en conseguirlo. Los hemos logrado en Incasa, hace dos años lo conseguimos tras una huelga en Euroestampaciones, y el objetivo es generalizarlo en el resto de empresas.

### —40 días de huelga... La caja de resistencia, una vez más, decisiva.

—La unidad, entereza y determinación mantenida por los trabajadores durante la huelga, ayudada por los más de 670 euros (113.000 pesetas) que en concepto de caja de resistencia han cobrado los afiliados de ELA ha posibilitado llegar a este acuerdo.

### —Las cosas han cambiado en Incasa desde que ELA es mayoría en la empresa...

—Nadie puede negar los resultados: el ejemplo más claro es que en 4 años los salarios del grupo 1 se han incrementado en más de 5.590 euros (930.000 pesetas).



Ramón Polite.

**Tras 40 días de huelga los trabajadores de taller de Incasa, empresa del metal situada en la cuenca de Pamplona, alcanzaron un acuerdo con la dirección en torno al pacto de empresa que recoge importantes mejoras en salarios, jornadas y pluses. Ramón Polite, de ELA-Metal, nos describe un acuerdo que debe convertirse en referente para muchas empresas del sector.**

### —A grandes rasgos, ¿en qué consiste el pacto alcanzado?

—El acuerdo tiene 3 años de vigencia y contempla, para el 2003, unos incrementos salariales para el grupo 1 del 8,66%; del 9,17% para el 2; y del 11,46% para el 3. En el 2004 y 2005 la subida salarial será de 1,5 y 1,75 puntos por encima del IPC de Navarra del

## Laburrean Cortos

### ● ELA, contra el ERE en Fundiciones Ocariz

El comité de Fundiciones Ocariz ha pedido a la Delegación de Trabajo del Gobierno Vasco que deniegue la solicitud del expediente de regulación de empleo solicitado por esta empresa, por entender que no hay razones para el mismo. Entre otros argumentos, el comité alega que si hay un desajuste productivo y un stockaje no se entiende que

se contrate a nuevas personas, aunque sea a través de una ETT. EL comité denuncia, además, la mala fe y la prepotencia de la patronal, al tiempo que exige la readmisión de las 7 personas despedidas a finales de julio.

### ● Acuerdo en el hotel Costa Vasca, de Donostia

Los trabajadores/as del Hotel Costa Vasca de Donostia han llegado a un acuerdo con la dirección, que contempla, entre otros puntos, descanso semanal de dos días consecutivos, mejora en el plus de manutención, cre-

ación de un nuevo plus de absentismo -que supone un incremento retributivo adicional de 270 euros al año- que representa en torno a un 1,5%. Además, se incorporan apartados contra la precariedad laboral. ELA-Zerbitzuak considera que aunque no cubra en su totalidad las reivindicaciones presentadas, el acuerdo es positivo y se suma así a otros acuerdos ya alcanzados que superan los límites de la oferta empresarial para el sector de la hostelería, marcando el camino a procesos de negociación abiertos en otras empresas.



Proiektua garatuz

ELA  
EUSKAL SINDIKATUA

### EL LIBRO DEL CONGRESO, EN LAS COMARCALES

Ya ha sido publicado el libro del Congreso Extraordinario de ELA celebrado en Bilbao el pasado 26 de junio bajo el lema "Desarrollando el proyecto". Quien desee hacerse con un ejemplar no tiene más que acercarse a su comarcal y solicitarlo. Hay una edición en euskara y otra en castellano.

ELA **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao  
Tel. 94 403 77 00  
Fax 94 403 77 66  
Dep. legal BI-199-00

Franqueo concertado  
n.º 08/207