

ELA asume el reto de convertir a las empresas, grandes y pequeñas, en ámbitos de negociación real

CONGRESOS EXTRAORDINARIOS DE LAS FEDERACIONES DE ELA

Con la celebración de los congresos extraordinarios el 4 de julio ha culminado el proceso de adaptación organizativa por el que ELA ha pasado de tener 4 federaciones profesionales a tener 3. Por una parte se ha creado una nueva federación de industria y construcción, "Federación ELA- Industria y Construcción", que integra a la federación del Metal, el sector de construcción y los sectores industriales de la disuelta federación de Hainbat. Por otra, las federaciones de ELA-Gizalan (sector público) y ELA-Zerbitzuak (servicios privados) asumen nuevos sectores, como consecuencia de una reorganización interna. Los congresos de las tres federaciones concluyeron con un apoyo muy mayoritario a las adaptaciones organizativas propuestas

El Secretario General de la Federación de la Industria y Construcción de ELA será Unai Martínez (hasta ahora Secretario General de ELA-Metal), y el Secretario General-adjunto Luis Fernández (hasta ahora Secretario General de ELA-Hainbat). Por su parte, Mirari Irure seguirá como Secretaria General de ELA-Zerbitzuak e Igor Eizagirre como Secretario General de ELA-Gizalan.

El objeto de estos cambios ha sido adaptar la organización para responder con eficacia a las últimas reformas laborales y de negociación colectiva que tienen por objeto facilitar a la patronal la destrucción de empleo, bajar los salarios y empeorar las condiciones de trabajo. Esas reformas han otorgado más poder al empresario y han debilitado los derechos individua-

les y colectivos de la clase trabajadora, rompiendo las reglas de juego y equilibrios hasta ahora existentes.

Estas reformas además de un gran regalo a la patronal y un ataque a los derechos de la clase trabajadora, suponen un enorme desafío organizativo para el conjunto del movimiento sindical: convertir las empresas, grandes y pequeñas, en ámbitos de negociación real. La única alternativa eficaz para defender los derechos laborales es la de sindicalizar empresas y centros de trabajo.

Sindicalizar es afiliarse, tener un buen funcionamiento de secciones sindicales y, basándose en una buena correlación de fuerzas, arrancar buenos convenios, y poner límites a la voluntad de los empresarios. Sindicalizar es a su vez la única opción posible para el propio sindicato si quiere seguir siendo autónomo, no dependiente de financiación pública y eficaz en la acción sindical.

En el XIII Congreso confederal, celebrado hace seis meses, ELA se comprometió a "abrir una reflexión organizativa para adaptar nuestras estructuras con el objeto de ser más eficaces en el trabajo de sindicalización". Con esta adaptación organizativa se da un primer paso, pero la reflexión va a seguir permanentemente abierta. ELA va a seguir muy de cerca la eficacia de lo decidido y lo que se pueda seguir mejorando porque "del acierto en las adaptaciones organizativas que hagamos en el futuro va a depender -como ha sido en el pasado- la eficacia futura del sindicato. Y ahí se la juega el sindicato y la clase trabajadora vasca.



Los nuevos órganos de dirección de las tres federaciones de ELA: Industria y Construcción, Zerbitzuak y Gizalan.

Negociación colectiva: nuevo escenario

ES TIEMPO DE LUCHA Y ORGANIZACIÓN



Como ELA ha venido denunciando reiteradamente, las sucesivas reformas laborales y de negociación colectiva, han modificado de raíz las normas que han regido hasta la fecha las relaciones laborales. En su carrera para acabar con las mal llamadas "rigideces" del mercado laboral, los sucesivos gobiernos han ido facilitando y abaratando más y más los despidos y aumentado la "flexibilidad" laboral hasta precarizar por completo el mercado laboral.

Un elemento central en esta ofensiva han sido las reformas que han afectado a la negociación colectiva. Dos reformas, la primera con Zapatero y la segunda con Rajoy, que han dado la vuelta al sistema tal y como lo hemos conocido. Entre otros cambios, se ha otorgado prioridad aplicativa a los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales; se ha dado prevalencia a los convenios sectoriales estatales frente a los convenios sectoriales territoriales, modificando la situación anterior; se ha facilitado que las empresas no apliquen los convenios pactados, incluso los convenios de empresa, y se ha eliminado la ultraactividad de los convenios, dando cumplimiento a una demanda histórica de la patronal.

La eliminación de la ultraactividad supone que cuando la vigencia de un convenio colectivo llega a su término sin que el convenio haya sido renovado, su contenido decae, siendo de aplicación a partir de ese momento el convenio de ámbito

superior, si lo hubiere, o en su defecto la legislación mínima. Como consecuencia de ello, este pasado 7 de julio han perdido vigencia muchos convenios colectivos, dejando en situación de incertidumbre a miles de trabajadores y trabajadoras.

El efecto ha sido inmediato. A partir del 7 de julio han sido muchos los empresarios que, siguiendo el consejo de las patronales, han empezado a remitir notificaciones a los trabajadores/as o a sus órganos de representación en las que dan por finalizada la vigencia del convenio colectivo, remiten a otros convenios con peores condiciones laborales o anuncian condiciones contractuales mucho peores para las nuevas contrataciones, etc...

A estas notificaciones hay que añadir que, también bajo consejo de la Patronal, hay empresas que anuncian la pérdida de la ultraactividad de convenios -de empresa o sector- cuya vigencia no vencía el 7 de julio. Es el caso, a modo de ejemplo, del sector de Enseñanza Concertada en la CAPV y de Artes Gráficas de Bizkaia. Una actitud que va mucho más allá de la propia reforma y deja clara la posición de la patronal.

La patronal, una vez más, está dando sobrada muestra de su nula voluntad de negociar y de su claro interés en aprovechar al máximo las reformas, en este caso la pérdida de la ultraactividad, para alcanzar el objetivo para el que han sido diseñadas: Favorecer la rebaja salarial, una rebaja que acarreará, sin lugar a dudas, mayor pérdida de empleo.

La patronal ya ha manifestado que sólo negociará "si no queda más remedio", por lo que queda claro qué es lo que toca hacer: Dar prioridad a la acción sindical y forzar la negociación.

De este contexto ELA entiende que es obligado extraer algunas conclusiones y actuar en consecuencia:

- Que el objetivo principal de las reformas es la caída salarial y la anulación del hecho sindical.
- Que hay que exigir la defensa del poder adquisitivo de los salarios en la negociación colectiva. Es la mejor manera de defender el empleo.
- Que, tras las reformas, los convenios de sector han dejado de ser un contenido de obligado cumplimiento para todas las empresas.
- Que sólo en las empresas sindicalizadas y organizadas se podrá conseguir negociar un buen convenio que garantice las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras.

Solo la presencia sindical organizada en las empresas y la lucha serán capaces de obligar a una patronal tan doctrinal y beligerante. Solo logrando que los y las trabajadoras sean protagonistas de sus propios intereses y expectativas, fortaleciendo la organización, estaremos en condiciones de dar respuesta a esta ofensiva de gobiernos y patronales.

