

23 de mayo y 6, 7, 20 y 21 de junio, huelga sectorial

Continúa la lucha para dignificar el metal de Bizkaia

BIZKAIKO METALGINTZA

Maiatzak 23 de mayo
Ekainak 6,7,20,21 de junio



**Contra la precariedad y
por el reparto de la riqueza**

Los últimos años han sido duros para quienes trabajamos en el metal de Bizkaia. Las reformas laborales y la actitud patronal han supuesto que en el sector la precariedad haya crecido. Además, en los últimos años hemos tenido que padecer cómo la patronal se felicitaba por la excelente marcha del sector, mientras nos discutía cualquier mejora en las condiciones laborales. Generamos más riqueza, pero se reparte peor.

Desde ELA, tenemos también que felicitar a todos y todas las trabajadoras que han dado un paso al frente, tomando la decisión de organizarse. Hemos conseguido una gran cantidad de convenios de empresa, blindados ante las reformas laborales y que han supuesto un gran logro. Creemos en un sindicalismo que tiene que denunciar las malas condiciones de trabajo, pero que por encima de todo tiene que estar siempre al lado de quienes decidan luchar por un futuro mejor.

Antolatzeko eta borrokatzeko garaia da. Bizkaiko metalean dagoen prekarietatearekin amaitzeko ordua heldu da. Greba deitzea beste aukerarik ez digute utzi. Borroka aurrera darrai.

Llevamos años donde en la mesa sectorial la patronal, FVEM, se niega a repartir la riqueza que generamos los y las trabajadoras. Se continúa aferrando a un modelo negociador en el que no se respeta lo que los y las trabajadoras votan en las empresas. Es un insulto que el último convenio de eficacia general sea del año 2003. Es un insulto que la patronal acuerde convenios como el de 2008-11, con una representación sindical minoritaria, con contenidos a medida de la patronal y que se aplican donde las direcciones de las empresas quieren.

Ante esta situación, los sindicatos representados en la mesa provincial hemos decidido convocar cinco jornadas de huelga. No tenemos que negar que tenemos diferencias profundas en cuestiones importantes. También creemos que es importante alcanzar acuerdos de mínimos –los explicamos en este boletín– que doten de instrumentos al sector para mejorar sus condiciones de trabajo y hagan frente a la prepotencia patronal.

Hemen lan egin, hemen negoziatu

Bizkaiko metaleko lankideok ez dugu onartzen gure lan baldintzak Madrilen negoziatzea. Badakigu zer suposatzen duen estatuzkoak: pobrezia. Oso berri txarra izan zen 2017an estatu mailako metaleko lehen-go hitzarmena sinatu zenean. Orain berrito ere ari dira negoziatzen.

ELAk demokrazian sinisten du. Estatu mailako langileak bere ordezkari batzuk aukeratzeko eskubide guztia dute. Guk erabakitzen dutena onartzen dugu. Euskal Herriko langileok ere eskubide berdinak dauzkagula uste dugu. Araba, Bizkaia, Nafarroa eta Gipuzkoan ELA da lehen sindikatu metalean. Hemen eta Madrilen gauza bera esaten dugu: Estatuzkoak EZ. Bizkaiko metaleko lan baldintzak hemen adostu behar dira bere osotasunean, inposiziorik gabe. Hemen lan, hemen negoziatu.



Propuesta sindical para presentar a la patronal

Los sindicatos representados en la mesa del metal de Bizkaia –ELA, CCOO, LAB y UGT– vamos a presentar una plataforma conjunta con los siguientes contenidos resumidos:

- Abono de atrasos desde el 1 de enero de 2018.
- En ningún caso un trabajador o trabajadora devolverá a la empresa incremento alguno recibido "a cuenta", si estos superan lo acordado en el convenio.
- Los incrementos se deben producir tanto en tablas como en salarios reales, para todos los y las trabajadoras que trabajan en el sector. Petición salarial: incremento salarial por cada año de vigencia de IPC+2 en tablas y de IPC + 1 en salarios reales.
- Derecho de subrogación.
- Blindajes ante la reforma laboral: cláusula contra la inaplicación de las condiciones laborales y ultractividad indefinida.
- Reducción de jornada de 8 horas.
- Medidas que limitan la eventualidad y la contratación por ETT. Limitación de la aplicación de la flexibilidad en empresas donde se produzca fraude en la contratación.

- Medidas efectivas que avancen en la igualdad de género en el sector.

- Avances en el objetivo de trabajar en un día a día donde la salud laboral sea un objetivo prioritario.

- Adecuar el contenido del convenio al año 2019, incorporando cualquier avance en derechos que se haya producido desde la última negociación.

- Eliminación del lenguaje sexista.

Estos contenidos mínimos se podrán modificar exclusivamente por acuerdo de los cuatro sindicatos. Desde ELA hemos intentado conseguir el compromiso unánime de que el convenio será acordado con una mayoría de la parte sindical. No ha sido posible. También y ante el peligro que supone el convenio estatal del metal, hemos planteado el compromiso de defender que las condiciones de los y las metalúrgicos de Bizkaia se regulen aquí; tampoco lo hemos conseguido.

Aun así, y con el objetivo de conseguir que todos los sindicatos participemos de la lucha por unas condiciones de trabajo dignas, consideramos positivo el acuerdo.

Legeak betetzen dira... enpresei komeni zaienean

Bizkaiko Metaleko milaka lankidek behin-behineko kontratua dute... horretarako arrazoirik izan gabe, eta beraz iruzurrean egingako kontratuak dituzte.

Kontratu horiek mugagabeak izan beharko ziren. Langileen Estatutuaren arabera, kontratuak berez mugagabeak izan behar dira; eta aldi baterakoak edo behin-behinekoak izateko, legezko arrazoi edo zuri bideren bat egon behar da tartean. Baina gehienetan ez dago horrelako

arrazoirik, enpresa askoren helburu bakarra hauxe da: plantilla-ren zati bat edozein unetan kale-ratu ahal izatea.

Lan-osasunaren arloan ere legea ez ohi da betetzen. Ekoiztea da garrantzikoena, sarritan langileen osasunaren kaltetan bada ere. Prekarietatea bulegoko enplegatuen artean ere zabaldu da.

Toki askotan ordutegia ez ohi da betetzen. Aparteko orduak sartzea eguneroko kontua da.

Langile gazteek, prestakuntza handia izan arren, praktika-kontratuak dituzte, lansari urriekin.

Horrelako kontratuak egiteko aukera izategatik enpresak ez du inor kontratatzen baldintza hobeeetan. Halakoa da 2019ko kapitalismoaren errealitatea. Enpresetako prekarietateari eta ez-betetzei antolamenduz erantzun behar zaie lanpostuetatik... eta duintasunez, duintasun handiz.

Es hora de ganarse el respeto de la patronal

Desde ELA lo tenemos claro: hay que ganarse el respeto de la patronal. Nos parece un desprecio que mientras en rueda de prensa los dirigentes de la patronal hagan públicos los excelentes resultados del sector, sean capaces de abonar salarios de décadas pasadas a los y las trabajadoras.

No hay beneficio sin trabajadores y trabajadoras. Exigimos un reparto justo de la riqueza. Lo vamos a conseguir.



Subrogazio eskubidea: okerren dauden langileei babes emateko tresna

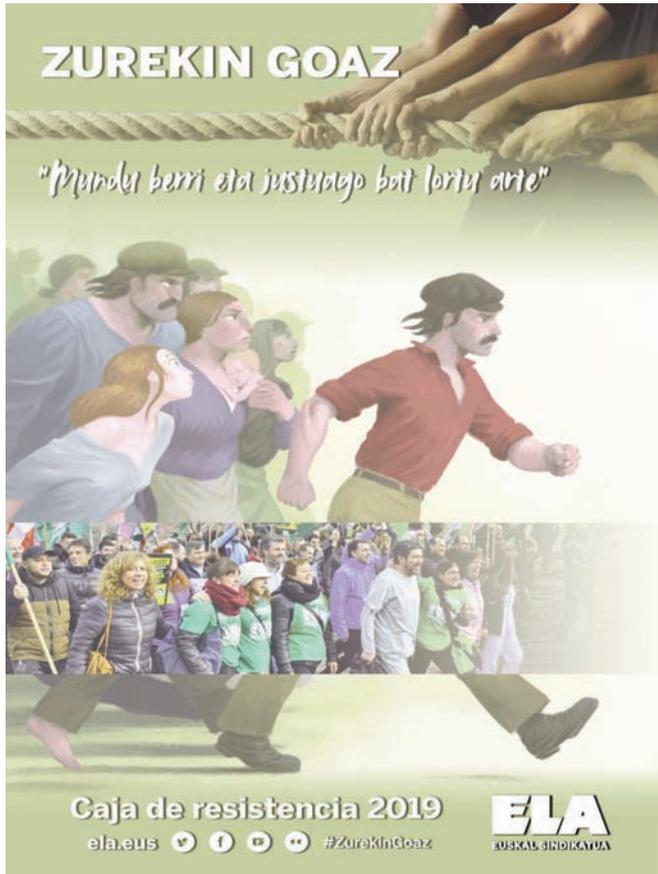


Bizkaiko metalean badaude prekarioen artean prekarioenak; azpikontratak dira katearen azkena. Lan baldintza kaxkarrak eta behin-behinekotasuna.

Gaur lanean, eta, agian, bihar kale gorrian. Laneko istripuetan ere nabarmen ageri dira lankide hauek pairatzen dituzten egoera lotsagarriak.

Sindikatuak adostu dugun plataforman langile hauei babes ematea erabaki dugu. ELArentzat berebiziko garrantzia du subrogazio eskubideak, eta sektore guztiari dei egiten diogu tinko borrokatu dezan subrogazioa lortu arte.

Goazen gure lankideak prekarietatetik ateratzera!



Sin caja de resistencia, no hay sindicato

¿Qué fue primero, la caja o el sindicato?

A la vista de las noticias de los últimos meses, alguien podría pensar que fue ELA el sindicato que inventó la caja de resistencia hace unos 40 años, y posteriormente implantó ese concepto innovador en la praxis del sindicalismo. Pues resulta que no, que la caja de resistencia no es una invención de ELA, y que la caja de resistencia de ELA no data de 1978, sino de fechas muy anteriores.

- "Un trabajador solo no es nada, pero si nos unimos seremos fuertes. El conflicto terminará mal; tendremos que ir a la huelga, y para eso hay que crear un fondo económico, que en su momento se transformará en caja de resistencia. Cuanto más dinero se reúna, más tiempo se podrá resistir".

- "Lo más difícil es recaudar las cuotas: 50 céntimos para ese fondo, y dos francos para la sección sindical... Es excesivo, nadie querrá pagar".

- "Hay que crear un mundo nuevo, más justo, para aplicar nuestras propias leyes".

¿De dónde proceden esas frases tan contundentes?

Están extraídas de la película *Germinal*. Aunque data de 1933, está basada en una novela del mismo título de Emile Zola, y el relato se sitúa entre 1864 y 1884, en el periodo coincidente con las grandes huelgas previas a la legalización de los sindicatos en Francia. Por tanto, puede concluirse que la creación de la caja de resistencia se remonta a

hace por lo menos 150 años; y así, en un clásico literario, se consagra como una herramienta ineludible para la clase trabajadora.

Pero aun hay más, si la caja de resistencia se utilizó en las huelgas por la creación o

legalización de los sindicatos, cabe decir que la caja es anterior al sindicato mismo. O lo que es lo mismo, sin caja, no hay sindicato. ¿Dónde estaría ELA?

Como es sabido, ELA, haciendo suyas las tesis del sindicalismo histórico, decidió recuperar la caja de resistencia, tal y como la conocemos actualmente, en 1978. Y desde entonces, se empezó a destinar a tal fin el 25% de las cuotas de afiliación, hasta hoy.

Y como colofón, el mensaje de *Germinal*: "Hasta alcanzar un nuevo mundo más justo".

La caja de resistencia, más fuerte que nunca

El 25% de la cuota mensual de afiliación se destina a la Caja de Resistencia. Se trata de un instrumento indispensable para la lucha sindical y se empieza a abonar en las huelgas que alcancen los tres días completos de duración.

Caja de Resistencia Ordinaria: 1.102,50 euros/mes (un 22% más que en 2018. Este importante incremento se debe a la subida del SMI y el compromiso de ELA de que la Caja de Resistencia ordinaria alcance, al menos, el 105% del mismo)

En las empresas sindicalizadas, es decir, donde al menos el 35% de la plantilla esté afiliada a ELA, el importe anterior se incrementará un 15%. Es decir, la llamada Caja reforzada alcanzará los 1.267,87 euros al mes en 2019.

Finalmente, la Caja especial –en huelgas o sectores considerados estratégicos– la ayuda de la Caja puede llegar a los 2.205 euros mensuales. Estas cantidades nunca podrán superar el salario ordinario.

Transparencia: hay un reglamento claro que establece derechos y obligaciones, y en cada congreso se informa de las cantidades destinadas a la Caja en ese cuatrienio.

Aldaketa tratamendu fiskalean

2018an euskal ogasunek beren irizpidea aldatu zuten Erresistentzia Kutxaren tratamendu fiskalaz. 38 urtetan diru-sarrera horiek salbuetsita egon dira, baina aurrerantzean lan-errentatzat hartuko dira. Hori dela-eta, ELAK kasuan kasuko atxikipenak egin behar ditu, eta jasotzaileek agertu behar dituzte diru-sarrera horiek errenta-aitorpenean.

Edonola ere, diru-kopuru horiek garbiak dira, grebalariek jasotako diru-kopuruei %2ko atxikipena egin zaie alde zuzenetik.

ELAK nahitaez onartu behar izan du irizpide-aldaketa hori. Dena dela, hori bezalako erabakiak beti salatuko ditugu, langileriaren kaltetan doaz-eta; are gehiago, oraingo honetan non kaltetuak gizarte hau aldatzearen alde saiatzen diren langileak baitira.