

DISKRIMINAZIOA DEUSEZTERIK BADAGO

Ondo lan eginez gero, lor deza-kegu. Begi-bistakoak ditugu gaur egun gobernuek (batzuek zein besteek) ezarri dituzten lan-politiken ondorio larriak. Gure soldatak merkatzeko eta gure erantzuteko ahalmena moteltzeko egin dituzte lan-erreformak, langileak beldurtuz. Pozik dabilta horregatik (jakin!) enpresariak, inoiz baino diru gehiago ari baitira irabazten.

Enpresen mozkinak izugarri hazi dira, baina ez daude irabaziak inorekin banatzeko prest; eurentzat nahi dute den-dena. Ezin genezake ezer onik espero lan-erreformatatik, eta enpresariak, berriaz, ez digute ezer oparitan emango. Gustura daude, eta sekula ez dira asetzen. Hemen adinako behin-behinekotasunik ez dauka Europako herrialde bakar batek ere. Eta behin-behinekotasuna da, hain justu, azkenaldi honetan enplegurik eskuratu dutenen diskriminazio eta esplotazioaren erantzule nagusia.

Mugimendu sindikal osoak hausnartu beharko luke zer egin egoera lotsagarri hau aldarazteko. Horretan ari gara ELAn, ezin baika-ra galtzaile gisara joan hitzarmenen negoziazioetara. Benetan bagaude diskriminazioaren aurka borroka egin behar da. Horixe egin dute Aguraingo SAPEM enpresako lankideak, eta guztioi erakutsi digute tinko jardunez gero badagoela diskriminazioa deuseztatzerik. Baina horretarako ez dago epelkeriatan ibiltzerik: argi eta garbi hitz egin behar da, eta jarduera sindikalean gauzatu behar da hitzez defendatzen dugun hori. Horixe da patronalari kopeta ilunarazten dion jokaera, ELAren jokaera.

35
ORDU
ES NECESARIO. ES POSIBLE.

ECOS DEL MUNDO DEL TRABAJO



LOS EMPRESARIOS ESTÁN GANANDO DINERO A MANTA

Ahora nos toca

No estamos en crisis económica. En época de crisis los empresarios nos decían que había que esperar tiempos mejores; y ahora, después de siete años continuados de grandes beneficios: "si te he visto no me acuerdo". Nadie discute que los beneficios empresariales están creciendo muy por encima de lo que lo hacen los costes salariales. En los últimos cuatro años los beneficios de las empresas vascas han crecido 6,6 veces más de lo que han aumentado los costes de personal.

Unos beneficios empresariales que se convierten en indecentes cuando se contrastan con la progresiva negación de derechos laborales y sociales a los trabajadores y trabajadoras. Se trata de

obtener el máximo beneficio en el menor tiempo.

Los empresarios cuentan con el apoyo de los gobiernos, que siguen haciendo reformas a su medida y encuentran una pasividad sospechosa en aquellos que han dejado de discutir las tremendas injusticias que se están cometiendo.

Los empresarios quieren seguir negociando los convenios como si continuásemos en una crisis permanente y no podemos permitirlo.

Egoera
ekonomikoak
erreibindikazioetan
exigente
izateko
aukera
ematen digu

LOS ÉXITOS OBTENIDOS EN SAPEM, WIDIA O ANSA DEMUESTRAN QUE CON ORGANIZACIÓN Y UNIDAD PODEMOS GANAR CUALQUIER CONFLICTO

Frutos de la reivindicación



Citamos tres ejemplos donde hemos alcanzado acuerdos importantes.

○ SAPEM (AGURAIN):

Solidaridad entre generaciones

Una empresa de 200 trabajadores. En ella se han unido dos generaciones (los mayores en edad y los más jóvenes, o lo que es lo mismo, los no discriminados y los que lo eran) para acabar con las discriminaciones que afectaban a los jóvenes, a la mitad de la plantilla; tanto en salarios (500.000 ptas de diferencia) como en los contratos (eventualidad). La pelea ha sido dura. Han sabido aguantar 40 días de huelga para acabar con esas discriminaciones. Los logros conseguidos merecían esa lucha:

■ **DOBLE ESCALA:** Incremento de entre 600.000 y 800.000 ptas/año a los jóvenes discriminados.

■ **JORNADA:** Reducción de 64 horas en 4 años.

■ **SALARIOS:** 3,47% por encima del IPC

■ **EMPLEO:** Hacer fijos a 48 eventuales en 2 años, reduciendo la eventualidad desde el 43% actual de la plantilla al 15% en ese período.

La solidaridad intergeneracional entre antiguos y nuevos, por un lado, y por otro, la organización de los trabajadores han sido vitales en la victoria. ELA que cuenta con 5 de los 6 delegados viene trabajando en el día a día para que hoy más de la mitad de la plantilla se encuentre afiliada a nuestro sindicato. La afiliación ha sido determinante para plantear, mantener y ganar el conflicto.

○ WIDIA:

El pacto de empresa supera el Acuerdo del Metal

Empresa de 90 trabajadores que han aprovechado el impulso de las huelgas que convocamos en su día por el

Convenio Provincial para, a la vista de los contenidos insuficientes del acuerdo de SEA-UGT-CC.OO, alcanzar su primer pacto de empresa. Lo obtenido es importante: supone la primera regulación de las condiciones de trabajo con una fuerte reducción de jornada, de 22 horas este año, 20 el próximo y otras 20 en el 2003.

De esa manera se supera claramente el Acuerdo de SEA-CC.OO-UGT, y se demuestra que en las empresas podemos alcanzar acuerdos mejores.

○ ANSA (ASIENTOS DEL NORTE, SUBCONTRATA DE MERCEDES):

El pacto SEA-UGT-CC.OO. no les vale a los jóvenes metalúrgicos

80 Trabajadores que proveen los asientos para Mercedes. El pasado año esta empresa se trasladó desde Pamplona a Gasteiz contratando nuevo personal, muy joven, por un salario muy inferior al que tenían en Pamplona.

Los trabajadores/as entendieron enseñada que la única manera de dignificar sus condiciones era peleando. Se hicieron elecciones en diciembre del 2000 (4 delegados de ELA y 1 independiente). Seguidamente se planteó la negociación de un convenio. Hubo que recurrir a convocar una huelga ante la negativa de la empresa; una huelga que no fue preciso realizar. El día anterior a su inicio se alcanzó un acuerdo, que contempla:

■ **SALARIOS:** Incremento del 44% en tres años.

■ **JORNADA:** 18 horas este año y la jornada de Mercedes para los siguientes.

■ **EMPLEO:** 35 eventuales a fijos en 2 años, y el 100% fijos de los actuales eventuales en el tercer año.

Gatazka
luzeetan
gerba-kutxa
ezinbestekoa
da

Ene bada !

HIPOCRESIA Y SOLIDARIDAD

Nadie quiere para sí la discriminación. Hay gente que cuando se la encuentra de bruce mira para otro lado: "no pasa nada mientras los discriminados sean otros/as". El problema es que la discriminación se extiende como una plaga.

Ante esta realidad son graves los comportamientos insolidarios individuales, pero son mucho peores los de aquellas organizaciones que hacen un doble discurso sobre este hecho: uno teórico de certero diagnóstico que les permite criticar la discriminación y una práctica sindical cómplice con los empresarios para que nada cambie.

Nos preocupa, por ejemplo, que en todos los conflictos con huelga que hemos tenido en la Comarca de Gasteiz este año, la UGT se haya posicionado siempre en contra. (Convenio del Metal, EXEL, Cruz Roja, Ayuda a Domicilio, SAPEM, etc...).

La durísima realidad que sufren especialmente las nuevas incorporaciones al actual mercado de trabajo, algunos la admiten en la realidad.

Es un problema de falta de compromiso ante las injusticias.

PODEMOS PLANTEAR LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS EN CUALQUIER EMPRESA

Podemos y debemos. La experiencia de este año 2001 demuestra que se están produciendo acuerdos en muchas empresas pequeñas en las que nunca se había negociado nada. Esto se ha debido a nuestra insistencia por los contenidos insuficientes de los acuerdos sectoriales firmados por otros sindicatos.

Si ha sido posible plantear una negociación en el *Servicio de Ayuda a Domicilio* de Alava donde los trabajos se realizan en los domicilios de los usuarios (una en cada uno), sin conocerse entre ellos-as, ¿por qué no va a ser posible plantearlo en cualquier otro lugar? Hace dos años nadie en ese sector creía que podíamos ser capaces de organizar una protesta ante las empresas y las Administraciones Públicas adjudicatarias. Hoy, están celebrando huelgas que son masivamente seguidas. Detrás de eso hay un

trabajo sistemático de personas que han creído en sus posibilidades y no se han resignado.

Esto es lo que necesitamos: mejorar nuestro método de trabajo, compartir experiencias y trabajar de manera organizada. Por este camino va el esfuerzo de nuestro sindicato: ser útiles para mejorar las condiciones de trabajo. ¡Hay que plantear negociaciones en todas las empresas!



PROBLEMAS EN LAS SUBCONTRATAS

Los empresarios pretenden hacer del mundo de las subcontratas una especie de Ley de la Selva donde todo valga; donde los trabajadores/as no tengan derechos.

En Araba hemos tenido dos experiencias con diferente resultado. La primera, en el centro **BIZIA**, dedicado a la atención de enfermos de Alzheimer. La empresa adjudicataria (Quavitae) pretendía que, por el hecho de haber pasado ella a gestionar ese centro, las trabajadoras vieran empeoradas sus condiciones de trabajo. Se hicieron unos paros y se ganó: se les reconoció la subrogación real. Lo mismo ha sucedido en la **Cruz Roja** de Alava: tras una huelga se les reconoce la subrogación y se les incrementan los salarios para el año 2000 en un 6%.

La segunda experiencia, la hemos vivido en **EXEL** (una de las subcontratas

de Mercedes). Ante la convocatoria de una huelga, **Mercedes** se las ha arreglado para colocar a los trabajadores/as ante una amenaza real de despido (rescindiendo el contrato de Mercedes con **EXEL**). **Mercedes** obtuvo lo que pretendía: amedrentar a quienes libremente habían decidido ir a la huelga y que ésta no se realizase. **Mercedes** optó dentro de esa Ley de la Selva por dar una lección ejemplar, cargada de "democracia social".

Nuestros servicios jurídicos están estudiando si ese proceder de **Mercedes** se ajusta a derecho.

¡Queda mucho por hacer en la subcontrataciones!

**Enpresariak
azpikontratetako
langileen
eskubideak
ezabatu
nahi dituzte**

La Caja de resistencia ... Algo más que voluntarismo

Para plantear bien los conflictos y que éstos nos permitan arrancar logros significativos es necesario contar con algo más que la voluntad. La Caja de Resistencia de ELA está siendo un elemento determinante. Así lo ha sido en SAPEM. Y así queremos que lo siga siendo en las negociaciones que vayamos abriendo en el futuro.

Los afiliados a ELA cuentan con el apoyo de su organización, tanto en el asesoramiento para la negociación de su convenio, como en el apoyo económico que supone la Caja de Resistencia.



Con el tiempo, los afiliados/as a ELA hemos consolidado un elemento

interno de solidaridad. Los/as que pagamos la cuota sindical en ELA sabemos que estamos apoyando con ello a todos aquellos trabajadores/as que por motivos sindicales se ven obligados a realizar una huelga.

Sabemos que estamos ayudando a que puedan aguantar el sacrificio que supone hacer una huelga. Y creemos que eso es muy importante.

**¡AFÍLIATE
A ELA!**

Harpidetza Hoja de afiliación

IZENA NOMBRE

1º ABIZENA PRIMER APELLIDO

2º ABIZENA SEGUNDO APELLIDO

NOIZ JAIOA FECHA NACIMIENTO

NON JAIOA (PROBINTZIA IPINI) LUGAR DE
NACIMIENTO (INDICAR PROVINCIA)

N.A.M. D.N.I.

ZUZENBIDEA DOMICILIO

HELBIDEA DIRECCIÓN

HERRIA LOCALIDAD

HERRIALDE TERRITORIO

TELEFONOA TELEFONO

LANTOKIA EMPRESA

IZENA NOMBRE

ZUZENBIDEA DIRECCION

HERRIA LOCALIDAD

A.S. ZENBAKIA Nº SEGURIDAD SOCIAL

KOMENIOA CONVENIO

**KUOTEN ORDAINKETARAKO PAGO DE
CUOTAS**

BANKUA EDO AURREZKI KUTXA BANCO O CAJA DE
AHORROS

SUKURSALA SUCURSAL

KONTU ZENBAKIA Nº DE CUENTA