

## EDITORIALA

### Patronal zinikoa

"Badirudi aldi baterako kontraturik gabe eta azpi-kontrataziorik gabe istripuak desagertu egingo direla, eta hori ez da hala". "Euskal Herrian eraikinak garaiera altua dute, eta horrek badu zerikusia istripuen kopurua handiagoa izatearekin". "Zezenen aurrean korrika dibertitzen den gizartea gara, eta hori nabari da lan egiterakoan". Adierazpen hauek Confebask-eko ordezkari Jon Bilbaok egin berri ditu, Legebiltzarreko Lan eta Gizarte Batzordean.

Adierazpen horiek lanean euren osasuna eta segurtasuna arriskuan jartzen duten langile guztiekiko, eta batez ere lan istripu larri edo hilgarriak izan dituztenekiko errespetu falta izugarria dira. Lanean hildako lagunen kopurua gero eta handiagoa den honetan, Bilbaoren adierazpenak arinkeria iraingarriak dira.

Jon Bilbaoren esanek, patronalak arazo honetan duen erantzunkizuna saihestu nahi duela frogatzen dute. Lan ezbeharren eragile nagusia patronalaren zikoizkeria da, diruzalekeria. Ez dute legerik betetzen, ez dute osasun eta segurtasunean inbertitzen, ez da nahikoa segurtasun neurri hartzen... Patronalak soilik kostu ekonomikoak aurreztu nahi ditu. Egun arriskutsuagoa da lanera joatea sanferminetan zezenen aurrean jartzea baino. Eta Bilbaok badu errua horretan.

Administrazioak ere Jon Bilbaok esandakoak kontutan hartu eta neurriak hartu beharko lituzke. Ez da onargarria enpresariak lan segurtasunaren alorrean legedia ez betetzeaz gain langileetaz trufatzea.

## Acuerdo en Caballito tras 745 días de huelga

# EL TRIUNFO DE LA LUCHA

El jueves 17 de noviembre representantes de los sindicatos ELA, ESK, USO y UTL suscribieron con la dirección de Caballito un acuerdo que pone fin a dos años de huelga en esta empresa de Gasteiz.

Han sido necesarios 745 días para obligar a la empresa a sentarse a negociar y lograr la readmisión de todos los despedidos/as y la vuelta al trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen. Se cierra, de esta manera, una etapa en la que la dirección de la empresa administraba unilateral y arbitrariamente todo lo relacionado con la composición de la plantilla.

La desconvocatoria de la huelga fue adoptada por una amplia mayoría de los huelguistas el pasado lunes, que en votación secreta (82 votos a favor, 28 en contra y 4 en blanco) refrendaron el acuerdo al que habían llegado los representantes sindicales.

Tras la firma del acuerdo, los representantes de ELA en el comité de empresa de Caballito se dirigieron al frontón de Zaramaga, donde les esperaban el resto de huelguistas y trabajadores/as de otras empresas. Allí fueron recibidos entre aplausos y abrazos, el sonido de la txalaparta y varios cohetes. Joseba Leza, presidente del comité de empresa, visiblemente emocionado se dirigió brevemente a los presentes para destacar que este acuerdo llega con dos años de retraso debido a la cerrazón patronal, pero que ahora empieza una nueva etapa en Caballito en la que los trabajadores deberán seguir unidos y cohesionados para vigilar el cumplimiento de lo acordado. Leza afirmó que el acuerdo es bueno al tiempo que agra-



Los delegados/as de ELA, Joseba Leza, Manuela Mendo, Ildefonso Ogayar y Pedro Barragán, junto a Pablo Gutiérrez (Igeko), llegando a Zaramaga tras la firma del acuerdo, donde les esperaban el resto de los huelguistas.

decía a las familias de los huelguistas y a la sociedad vitoriana en general el apoyo recibido.

## Azaroak 25, Metalaren VII. Kongresua Iruñean

# PREKARIETATEA BORROKATU

# LANTEGIZ LANTEGI

**M**etalaren Federazioak bere zazpigarren kongresua egingo du ostegunean, azaroak 25, Iruñean, 'Prekarietatea Borrokatu. Lantegiz lantegi' lelopean. 207 kongresistek negoziazio kolektiboaren erronkak aztertuko dituzte, eta horri aurre egiteko antolakuntzan behar diren hobekuntzak.

Kongresuaren beraren data, azaroaren amaiera, 2006. urtean egin beharreneko negoziazioaren abiapuntua izan zedin aukeratu zen. Uneotan, Federazioak 31.386 afiliatu ditu; horrek iragan kongresuarekin alderatuta % 11,89ko igoeira suposatzen du.

(Pág.3.)



**7.KONGRESUA**  
AZAROAK 25 NOVIEMBRE  
IRUÑA-PAMPLONA

**PREKARIETATEA  
BORROKATU**

*Lantegiz lantegi*





Los delegados de ELA en Caballito enseñan el acuerdo firmado a los asistentes.

## EL ACUERDO QUE PONE FIN A DOS AÑOS DE HUELGA

- Retirada de todos los despidos y sanciones.
- Todos los huelguistas vuelven a la empresa, aunque los trabajadores/as de los departamentos afectados por el plan industrial (hayan estado o no en huelga) puedan optar voluntariamente por la baja.
- Plan Industrial: Si la empresa plantea reducción de plantilla, deberá ir a expediente de regulación de empleo: negociar con el comité y presentar expediente ante la autoridad laboral. Se contempla un procedimiento de arbitraje para garantizar que si se presenta el expediente, éste no sea selectivo, es decir, no sea un instrumento de represalia o discriminación.
- Convenio colectivo: se pacta un incremento medio de más de un 20% para el periodo de vigencia. (Hasta 2007).

## LAS CLAVES DEL CONFLICTO

La historia de este largo conflicto empieza hace más de dos años con ocasión de la negociación del convenio. La empresa responde a las reivindicaciones del personal con el anuncio de una reestructuración por las bravas, es decir, mediante despidos individuales y selectivos. En este contexto despide por "bajo rendimiento" a dos trabajadoras en baja (por maternidad, una, por enfermedad, la otra) y advierte que ése va a ser el camino para el resto de trabajadores que piensan despedir.

Frente a ello, el rechazo de esta posición autoritaria y la defensa del empleo

## MUNDUA ALDERANTZIZ

Horrelako zerbait gertatzen da greba kutxa ez duten hainbat sindikatuk ELA erasotzen dutenean, hain zuzen ere greba kutxa duelako. Agian, praktikoa-go izango litzateke, onartzea beraiei falta zaiela benetako sindikatu errebin-dikatzaila izateko oinarrikoa den elementu hori: greba kutxa. Sindikatu horiek hobe lukete lehenbailehen hori lortzeko ahaleginetan hasia.

Argi dago une puntualetan jendearen laguntza espontaneo behar beharrezkoa dela, greba honetan ikusi izan den bezala. Hala ere, antolatutako elkartasuna, sindikatuan kotizatzen duten milaka langileek borrokaren esku jartzen duten ekarpena, ezinbestekoa izan da borroka jarraitu zezan.

ante el poder absoluto y discrecional del patrón se constituye en el núcleo del conflicto.

### Una dirección que no negocia

La dirección recurrió a todos los procedimientos menos al que era lógico: La negociación. A lo largo de este tiempo ha habido amenazas, despidos, chantajes (como la deslocalización de la planta de Jundiz), denuncias e insultos. Diversas condenas judiciales y decisiones de la autoridad laboral dan cuenta de todo ello.

### Resistir, la única respuesta

Para romper la huelga, la empresa ha intentado también utilizar a algún sindicato, como cuando quiso hacer tragar un acuerdo en minoría con la UGT, que fue rechazado por la asamblea. Vista la actitud de la dirección, sólo cabía resistir. Resistir activamente, manteniendo en alto la bandera de la movilización: la caravana, el piquete, las manifestaciones, el viaje y las movilizaciones en la sede central de la multinacional, la búsqueda incesante del apoyo solidario, la huelga de hambre realizado por los trabajadores/as... La huelga ha sido cualquier cosa menos dejar de trabajar.

### Por fin se gana el acuerdo

Después de todo este tiempo, la presión de la huelga ha dado resultado y la empresa ha entrado en razón. El acuerdo aprobado por la asamblea de trabajadores/as recoge las reivindicaciones del colectivo en huelga

ELKARRIZKETA ENTREVISTA

## Pablo Gutiérrez, responsable de ELA

# "LA EMPRESA TENDRÁ QUE SEGUIR EN LA VÍA DEL ACUERDO"

-En primer lugar, enhorabuena. Tras 745 días de huelga se ha alcanzado un acuerdo con la dirección de Caballito. ¿Qué valoración hace ELA?

-En un buen acuerdo. La pelea de los huelguistas ha roto la intransigencia de la empresa, se ha negociado un acuerdo sobre el fondo del conflicto y la readmisión de todos los despedidos. A partir de ahora, todos los huelguistas podrán volver a sus puestos de trabajo en igualdad de condiciones.

-No obstante, el proceso no termina aquí. La empresa ha puesto sobre la mesa un Plan Industrial y plantea un excedente.

-No es algo nuevo. Aunque la huelga tuvo su inicio en la defensa del convenio, pronto la dirección de la empresa empezó a hablar de excedentes con motivo del traslado de la producción a una nueva planta en Jundiz. Al principio habló de 25 personas para ir elevando la cifra hasta la que ahora menciona. El excedente planteado nos parece exagerado, pero hemos ganado, en cualquier caso, algo fundamental: que la dirección no pueda actuar a su antojo ni elegir a dedo.

### -¿Cómo véis el futuro?

-Las reglas de juego están marcadas en el acuerdo, tanto para los huelguistas como para los que se quedaron en la empresa. El acuerdo afecta a todos por igual. Nosotros vamos a ser muy beligerantes para que se cumpla, y para ello es muy importante mantener la cohesión que hemos tenido durante todo este tiempo.

Los trabajadores de Caballito, hayan estado o no en huelga, se enfrentan ahora a un proceso complicado, pero cuyos límites están marcados. Si la empresa presenta un expediente de regulación lo tendrá que negociar con el comité y, en su caso, llevarlo ante una terna de árbitros y ante el propio Departamento de Trabajo. Es la garantía de que no sea el dedo de la empresa el que decida.

## RESISTIR HA SIDO VENCER

### -¿Ha merecido la pena?

-Ante una empresa que ha buscado machacarnos, no había otra opción que la de resistir. Y, al final, resistir ha sido vencer. Los huelguistas de Caballito tienen motivos para estar orgullosos.

### -LAB han estado contra el acuerdo...

-El caso de LAB es punto y aparte. A lo largo de la huelga ha estado sin estar; en la última fase ha tenido actuaciones contra la huelga, como unas declaraciones de su secretario general que sonrojarían a cualquier sindicalista; y para rematar su liberado se negó a reconocer la capacidad de decisión de la asamblea, además de ofender gravemente a los trabajadores. Prefiero olvidarlo y quedarme con la cohesión del colectivo huelguista que, por encima de opiniones, se ha mantenido como una piña.

*Brindis colectivo por el acuerdo y el fin de la huelga.*



## Dani Gómez analiza la Federación del Metal en vísperas del VII Congreso (Iruñea, 25 de noviembre)

# SER FUERTES EN CADA EMPRESA

El 25 de noviembre la Federación de ELA-Metal celebrará su séptimo congreso en Iruñea. El lema elegido para este congreso es 'Prekariatatea Borrokatu. Lantegiz lantegi'- El secretario general ELA-Metala, Dani Gomez, nos habla sobre el congreso.

**-¿En qué contexto sociolaboral e interno afronta ELA-Metala su VII Congreso?**

-Internamente ha habido cambios importantes. El congreso extraordinario del 2003 modificó los estatutos para reforzar la presencia militante en el comité federal. En ese Congreso se eligió como nuevo secretario general a Adolfo Muñoz, "Txiki", en sustitución de Josemari Larrañaga. Poco después, en diciembre de 2004, se volvió a cambiar la secretaría general por la elección de Txiki para el comité ejecutivo, y es cuando me incorporo yo a esa responsabilidad.

Los cambios también se han dado en otros niveles, y la secretaría de la federación ha experimentado una gran renovación, con incorporación de nuevos militantes. El último ha sido el de secretario de organización, responsabilidad que asume Xabier Imaz en lugar de Joseba Villarreal, al pasar éste al comité ejecutivo. Son cambios que, en ocasiones, generan un cierto desasosiego, pero que vistos en conjunto y en el tiempo son fruto y muestra de una realidad dinámica, de renovación constante, y dentro de una visión integral de la organización de ELA. Es esta una actitud, la de la renovación que debe estar presente en todos los planos organizativos, para evitar inercias que frenen nuestra dinámica. Precisamente con las elecciones sindicales este criterio ha de llegar hasta el seno de las secciones sindicales.

Las relaciones laborales están bastante revueltas. La patronal, envalentonada, se cierra a incorporar mejoras de cierta importancia en la negociación, e incluso, pretende eliminar derechos ya existentes, como revisar al alza las jornadas, flexibilizando el tiempo de trabajo o condicionar parte del salario fijo a elementos variables. Además hace uso abusivo e ilegal de la contratación eventual.

Son medidas que apuntan en la misma dirección: dinamitar la negociación colectiva como herramienta para mejorar las condiciones de trabajo y repartir la riqueza que se creamos.

La patronal no se para en medios para dinamitar la negociación colectiva, y vemos como chantajean con el traslado de las empresas.

**-El lema de este congreso es "Luchar contra la precariedad, empresa a empresa".**

-El lema resume de manera muy sintética los objetivos y líneas del congreso: hacer frente a la precariedad es prioritario, sólo se puede conseguir con lucha, y ésta debe extenderse a todos los ámbitos, teniendo en cuenta que donde se produce es en las empresas y en éstas es donde se tiene que empezar a organizar la respuesta de los trabajadores/as y de la militancia.

No se trata de abandonar otros ámbitos como los convenios provinciales. Pero hemos comprobado las limitaciones que tiene ese ámbito y la comodidad con que lo administran los empresarios, tanto en ritmo como en contenidos. Por eso pensamos que hay que extender la pelea a todos los ámbitos, eligiendo aquellos en los que tengamos más posibilidades.

El de empresa ofrece oportunidades para superar esos límites. La proximidad a los trabajadores y trabajadoras, la identificación del problema con personas con las que se convive hace más factible plantear una



negociación exigente. A ello se suma el hecho de que los patronos no aguantan la posibilidad de un conflicto serio en sus empresas cuando saben que tienen margen de beneficios para atender las reivindicaciones.

### NO CEDER AL CHANTAJE

**-¿Cuáles van a ser las líneas de actuación de ELA en materia de negociación colectiva? ¿Alguna novedad?**

-Los ejes de actuación de ELA Metala tienen que ver con el empleo digno y estable, la eliminación de las discriminaciones, el freno a la flexibilidad impuesta... la precariedad, en suma. Junto a eso, no podemos renunciar a mayores reducciones de jornada y a incrementos por encima del IPC.

La novedad la situaría en la previsible extensión de casos en los que se nos amenace con despidos o traslados si no se pasa por el aro. Aún siendo conscientes del miedo que puede generar -es lo que pretenden- al chantaje no se responde cediendo.

**-Llevar la lucha a las empresas supone un reto enorme a nivel interno.**

**"Prekariatateari aurre egiteko ezinbestekoa da borrokatzea. Horretarako langileekin lan egin behar dugu enpresetan"**

**"Borroka enpresetara eraman behar dugu. Enpresetan indarra izatea da lan baldintza duinak lortzeko tresnarik eraginkorrena"**

**"Enpresetan kointzidentziak daudenean beste sindikatuekin aurreiritzirik gabe lan egin behar dugu elkarrekin"**

-Ese es el reto de verdad, cómo llegamos a las empresas. Para ello es preciso tener secciones sindicales organizadas, es decir, estructuradas y con una dinámica imbricada en la de la federación y la confederación. Las secciones sindicales, a partir de un conocimiento en detalle de la realidad en la empresa, han de tener una visión sindical de conjunto, para entender cómo se sitúan sus luchas locales en un escenario más amplio de lucha por un reparto más justo de la riqueza, por la superación de las desigualdades y discriminaciones y, en el caso de ELA, cómo encaja todo esto en nuestra acción a favor del reconocimiento de los derechos que Euskal Herria tiene como pueblo.

Ese es el reto de verdad porque los trabajadores/as están en las empresas y si ahí no hay realidad organizada, si no existe fuerza real en los centros de trabajo, las propuestas sindicales que hagamos serán poco más que humo y no existirá fuerza tampoco a otros niveles.

**-Está claro que nuestro proyecto es la lucha. ¿Con qué fuerzas contamos? ¿Qué previsiones de unidad de acción hacéis?**

-La suma debe hacerse en base a tres parámetros: qué reivindicaciones van a ser el objetivo, hasta dónde vamos a llegar o, lo que es lo mismo, cuáles son los mínimos aceptables para firmar y, por último, cómo lo vamos a trabajar, cómo vamos a organizar la movilización necesaria y el conflicto, si es preciso, para forzar a la patronal a aceptarlo.

La posición de UGT y CCOO viene ya contaminada de los pactos sociales y de negociación que firman cada año con la patronal CEOE, a la que pertenecen Confebask y CEN.

Con LAB, en este momento hay un importante desencuentro por la diferente consideración que ellos y nosotros concedemos a la acción sindical y la negociación colectiva, que además están alimentando una crítica y descalificación hacia ELA en base a un debate sobre ámbitos que es artificial, porque desde la simultaneidad lo que hay que debatir son los contenidos y la forma de conseguirlos.

No podemos olvidar a ESK, con quien mantene-mos, a pesar de algunos problemas, una relación fluida y leal.

Como decía al principio, la cultura de suma ha de estar presente, y en las empresas, más cerca de lo concreto, suelen existir ocasiones de coincidencia con otros sindicatos que debemos trabajar sin prejuicios.

### MEJORAR Y RENOVAR

**-Y en este contexto general que has desgranado, en 2006 el grueso de las elecciones sindicales... ¿Cómo lo veís?**

-Hemos crecido desde el último Congreso y alcanzado la cifra más alta de delegados/as, con realidades territoriales distintas. Así, en Araba hemos dado un salto muy grande hasta situarnos en niveles de representación como Gipuzkoa y Bizkaia, y el reto es mantener esa tendencia. En Gipuzkoa y Bizkaia, donde también hemos crecido, se constata un cierto parón en el último período, lo que nos lleva a exigirnos más para crecer en estas elecciones. En Nafarroa partimos de una menor representación y, aunque la tendencia es al alza, nuestro objetivo es crecer más rápidamente.

No podemos olvidar, finalmente, que en las elecciones sindicales, al margen de consolidar e incluso mejorar resultados, otro de los retos es incorporar las renovaciones necesarias para afianzar los equipos en la línea sindical por la que apuesta ELA.

Noval explica las propuestas de ELA, ESK y STEE-EILAS al programa de gobierno

## POR UN CAMBIO DE POLITICA

nuir la deuda pública. Aunque ello sea causa del mantenimiento de deficiencias en nuestro bienestar. Además, planifica sus políticas mirando siempre a los intereses del capital, al que busca dar entrada, cada vez con más empeño y éxito, en la gestión de lo público.

### —¿Por qué se hacen estas propuestas?

—Creemos que estamos en un buen momento para empujar en pos de algunas transformaciones sociales. Reivindicamos derechos sociales como, vivienda, educación, salud... Se trata de derechos formalmente reconocidos en las leyes. También queremos denunciar que esos derechos sociales, no están garantizados para toda la población.

Exigimos políticas públicas destinadas a garantizar el bienestar social de la ciudadanía, porque vivimos en una sociedad que cuenta con recursos para ello.

*"Bilera bat eskatuz egin genion deialdiari ez digu erantzun ibarretzek. Oso lanpetuta egongo da egunero enpresariei sariak banatzen"*

### —¿Qué objetivos se persiguen con estas propuestas?

—Hemos presentado al Lehendakari un documento que recoge más de 80 propuestas que definen las transformaciones que ya son posibles conseguir si hubiera voluntad política. Se trata de mejorar la situación de la gente que peor lo está pasando.

Para ello vemos necesario aumentar el gasto público en sanidad y educación hasta los niveles medios de la Unión Europea, para poder garantizar que el derecho a la vivienda se convierte en un derecho efectivo, para lo cual debe aumentarse sustancialmente el gasto público en vivienda. Si queremos lograr todo eso hay que cambiar radicalmente el enfoque de la política de infraestructuras.

### —¿Cuál ha sido la reacción del Lehendakari?

El Lehendakari no ha contestado a nuestra proposición de reunión. Debe estar muy ocupado dando premios todos los días a los empresarios. Cuando desde el gobierno se lanzan continuos llamamientos al diálogo social, esta negativa nos muestra su verdadera falta de interés en hablar de lo que nos interesan.

Los sindicatos ELA, ESK y STEE-EILAS presentaron el 21 de noviembre una serie de propuestas al Gobierno Vasco para lograr un cambio en su actual política neoliberal.

### —¿Qué valoración se hace del programa de gobierno?

—Los presupuestos no toma como punto de partida las necesidades de la población, y aún menos las de los colectivos sociales más frágiles. Además degrada la consideración de los derechos sociales al no admitir la existencia de numerosos déficits sociales.

El programa del tripartito defiende que la buena administración se basa siempre en ajustar el gasto público, conseguir superávits presupuestarios y dismi-

## Labur Breves...

### ● Erandioko polizia-etxea zaintzen duten langileek greban jarraitzen dute

Erandioko polizia-etxearen zainketa egiten duten PROSEGUR enpresako langileek greba mugagabeen jarraitzen dute azaroaren 7az geroztik. Langileek azaroaren 17an Jauraritzaren aurrean protesta ekintza bat burutu zuten.

Grebaren helburua soldaten parekatzea da. PROSEGUR enpresako

langileek garbiketaz arduratzen diren lagunek berriki sinatutako hitzarmenarekin parekatzea eskatzen dute euren hitzarmena. Hitzarmen hori mantentze-lanetako langileek dutena ere bada. Langileen %86ak bat egin du greba deialdiarekin.

### ● 18/98 sumarioan auziperatuekin elkartasuna

Azaroaren 21ean 18/98 sumarioan auziperatutako lagunak deklaratzeko hasiko dira Madril en epailearen aurrean. ELAko ordezkari Euskatiko Uranga Madril en izango da astelehenean, auziperatuei sustengua emateko.

### ● ELA Sidenor enpresako lantegien enpleguak bermatzea eskatu du

Iragan astean Gerdau enpresa brasildarrak Sidenor taldea erosiko duela zabaldu zen hainbat hedabideetan. Horren aurrean, ELA enpresak Euskal Herrian dituen lantegien enpleguak bermatzea eskatu du.

### ● ELA, Satse eta SME sindikatuek Osakidetzan mobilizazioak iragarri dituzte

ELA, Satse eta SME sindikatuek hainbat mobilizazio burutuko dituzte azaroaren 22tik aurrera

Osakidetzan. Sindikatu hauen irudikoz, ez dira iragan apirilaren 8an grebara deitzeko arrazoiak konpondu. Sindikatuak azpimarratzen dutenez, gatazka osasun-sistemak eskeintzen duen kalitate jeitsieran isladatzen den lan baldintzen hondatze hutsean datza.

### ● Azaroak 25, emakumeen aurkako indarkeria salatzen nazioarteko eguna

Azaroak 25, emakumeenganako indarkeria salatzen nazioarteko eguna da. Gaur egun mundu osoan bizi dugun giza eskubideen urraketa zabalduena emakumeenganako indarkeria da.

[www.ela-sindikaturia.org](http://www.ela-sindikaturia.org)

ELA **a**stekaria

Barrainkua 13, Bilbao

Tel. 94 403 77 00

Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

[www.ela-sindikaturia.org](http://www.ela-sindikaturia.org)

Franqueo concertado  
nº 08/207