

EDITORIALA

90 urte eta sasoiako

1911eko uztailaren 23an 178 kidek Solidaridad de Obreros Vascos-Eusko Langileen Alkartasuna (SOV-ELA) sortu zuten Bilboko Correo kalean. Beraz, Euskal Herriko sindikatu nagusiak 90 urte beteko ditu laister. Ibilbide luze honetan hainbat gorabehera eta erronka gainditu behar izan ditu gaur egun duen afiliazio eta indarra izateko.

Denbora luzea eta egoera zail asko igaro behar izan dituen arren, mende haseran 178 lagunek martxan jarritako proiektuak bizi-bizirik dirau eta erronka berriei aurre egiteko osasuntsu aurkitzen da. Globalizazioa eta gizarte berriaren aurrean kokilduko ez den erakunde bat osatu dugu, eta erronka hauei aurre egiteko oinarriak jarri ditu.

Era berean, herri honek dituen arazo politiko eta sozialen aurrean ELA ezinbesteko erreferentzia bihurtu da eta datozen urteotan ere zeresanik izango du afera honetan, sindikatuak ez baitio milaka langileren konfiantzak eman dioten ardurari muzin egiten.

Urte askotxo igaro diren arren, sindikatua ez da zaharkitu. Duela 90 urte martxan jarritako proiektua hainbat gaztek besarkatu du, eta belaunaldi berriok sindikatua- ren gidaritzaz hartzeko prest agertu dira. 90 urte ondoren sasoiari dagoen sindikatua dugu.



SEBAS ANDREU, RESPONSABLE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ANTE LA EVOLUCIÓN DE LOS CONVENIOS

La clave, los contenidos

A pesar de que faltan por cerrar varios convenios sectoriales y de empresa, la negociación colectiva de este año permite hacer una reflexión; se pueden sacar conclusiones sobre su desarrollo y la forma de abordarlo en el futuro. Sebas Andreu, responsable de negociación colectiva, está preparando un documento sobre esta materia, y nos habla en esta entrevista de algunas cuestiones tratadas en él.

—¿Cómo ha evolucionado el planteamiento de la negociación colectiva?

—Tras la dictadura, procuramos hacernos un hueco en el panorama sindical. Luego vino la fuerte crisis de los 80, que bloqueó cualquier intento de ser más ambiciosos. El conjunto de la estructura se dedicó a la administración de la crisis y la negociación colectiva se abordó a la defensiva. Más adelante, en los 90, y rompiendo con la década anterior, se ha pretendido dinamizar los convenios, con la elaboración de unas líneas reivindicativas; la importancia atribuida al trabajo de federaciones; la mayor participación de las comarcas, y la elaboración de informes de resultados, conflictividad, etc.

—Hay además un salto en el desarrollo ideológico...

—Desde mediados de los 90 empieza a darse en ELA una progresión ideológica, llegando a un diagnóstico propio sobre la situación de Euskal Herria que alcanza a la configuración del marco jurídico-político. A la vez, dentro del mismo diagnóstico, concluimos rechazando la situación social que se sufre en Euskal Herria: El desempleo, que provoca la exclusión social, la precarización laboral de jóvenes y de mujeres, el desigual reparto de la riqueza, etc.

INSTRUMENTO DE CAMBIO

—¿Qué implica esa evolución?

—Que nuestra acción sindical debe servir para ahondar en el compromiso social, y el instrumento que mejor se amolda a esto es la negociación colectiva. Los convenios han de mejorar la situación social y laboral de los trabajadores y trabajadoras vascas. Por eso, este año los contenidos han sido determinantes en la negociación colectiva; en torno a ellos han girado las alianzas sindicales, las posiciones de la patronal y el escenario definitivo de los convenios.

—¿Cuál es la reacción de la patronal?

—No acepta la incorporación a los convenios de contenidos que rompan las inercias históricas, ni que haya una confrontación real; rechazan sin matices nuestro planteamiento. De ahí que el conflicto adquiriera una importancia central, porque es lo único que puede hacer variar, las posiciones de la patronal y nos acerca a nuestros objetivos.

—¿Cómo ha ido la negociación de este año?

—Los demás sindicatos han relativizado los contenidos, resistiéndose a sostener el conflicto, y un leve movimiento de



la patronal ha bastado para la firma de los convenios, incluso en situaciones claras de mantenimiento del conflicto, como en el metal y el papel. La voluntad de esos sindicatos y patronal es la de concluir la negociación en todo el sector, trasladando ese acuerdo a las empresas; con una única decisión se blinda el conjunto de la negociación.

—ELA no está de acuerdo con eso.

—La situación ha hecho que no firmáramos los convenios por su insuficiencia, los movimientos unilaterales a la baja de otros sindicatos y el contrasentido que supondría hacer operativo un escenario que no es el nuestro. Hemos decidido extender la negociación al mayor número de empresas posible.

Hitzarmenek langileen egoera hobetzeko tresna izan behar dutenez, edukiak erabateko lehenetasuna hartzen dute

ORGANIZACIÓN

–ELA da importancia al aspecto organizativo...

–Sí, hemos visto las posibilidades que ofrece para articular y movilizar los procesos de negociación: Las federaciones han puesto en marcha el plan de organización; se ha llegado bien a la mayoría de las empresas en los convenios sectoriales, y se han hecho asambleas en la mayoría de las empresas del plan de organización y en muchas pymes.

La unión comarcal integral también ha tenido una evolución muy interesante: Se ha impulsado desde los comités comarcales una acción conjunta, concentrada en los sectores en conflicto, y se ha trabajado mucho en las movilizaciones.

En definitiva, nuestra capacidad organizativa ha sido un factor determinante en la posibilidad de conflicto, y es la que mejor ha contribuido a su materialización, quedando lejos de esta capacidad el resto de los sindicatos. Esto lo digo para dar pie a una reflexión: por qué deberíamos poner toda esa capacidad al servicio de contenidos y firmas que no responden a nuestras expectativas, que por otro lado son posibles.

–¿Qué ha pasado con LAB y los demás sindicatos?

–LAB podía coincidir con ELA en contenidos y en visualizar el conflicto, pero no había entendido bien ni nuestra disposición en la búsqueda de un nuevo escenario, ni el mantenimiento de un planteamiento serio de conflicto. Por otro lado, al ver que para lograr resultados iban a ser necesarios conflictos prolongados, CCOO, UGT y LAB han rebajado sus aspiraciones, renunciando a la conflictividad y aceptando las ofertas patronales.

–¿Qué pasa con la caja de resistencia?

–Lo primero que hay que decir es que es un instrumento de apoyo para la huelga. Su utilización genera mucho nerviosismo en los otros sindicatos, y puede ser un elemento importante en sus decisiones, incluso en huelgas cortas. Con la caja, ELA ofrece una imagen de organización potente, lo que lleva a un liderazgo cada vez más evidente, de difícil aceptación por parte de los demás, que llegan al punto de buscar cierta "equivalencia competitiva", aunque ello suponga renunciar a convenios cualitativamente distintos.

–¿Cuál es la alternativa que se plantea ELA?

–Buscaremos los ámbitos en que la confrontación sea posible: las empresas.

–¿Cómo se plantea la preparación del 2002?

–Después de las vacaciones de verano hay que preparar cada una de las empresas: reuniones con las secciones sindicales y con la afiliación, tratamiento de los contenidos, alianzas sindicales, asambleas, etc. Esto exige un plan de trabajo para antes de vacaciones. Los procesos de negociación se abrirán en los meses inmediatos a setiembre. Es decir, no sólo no se espera al desarrollo de los convenios sectoriales, sino que cada empresa marcará su dinámica según sus posibilidades.

SECTOR PÚBLICO

–La negociación en el sector público está sujeta a otros condicionamientos...

–Es histórico el problema de las competencias. La influencia de este factor en Navarra ha sido menor que en la C.A.P.V., al haberse aceptado que su capacidad competencial –aunque empieza a ser atacada– alcanza a las condiciones de trabajo del sector público.

ELAren antolakuntza eskema egokia gatazka bultzatzeko faktore erabakigarria gertatu da



Estatuak administrazioetako negoziatioa hainbat modutan oztopatzen du, bide penala barne

Las instituciones españolas inciden mediante la llamada 'legislación básica', que establece las regulaciones de la materia y, simultáneamente, los límites de las instituciones vascas. En la práctica, en la CAPV se produce una copia casi literal de la legislación básica, no hay una legislación con características diferenciadas.

Además, las leyes estatales de presupuestos establecen los límites de la negociación en materias importantes como la de los salarios, y mediante las intervenciones del Tribunal Constitucional y de los tribunales ordinarios, presionan directamente mediante la declaración de inconstitucionalidad de leyes vascas o de nulidad de acuerdos colectivos.

–Pero ahora empiezan a ir más allá...

–Últimamente han activado el proceso penal (por ahora limitado al campo de la administración local), coaccionando directamente a los responsables políticos de las instituciones con imputación de prevaricación y petición de inhabilitación.

Estamos ante un problema político global, y su solución está muy condicionada por el juego político. Sin embargo, en las reuniones en relación al ARCEPAFE no hemos observado en PNV y EA una actitud política de confrontación con el gobierno español.

–No es el Estado el único problema:

–Así es. La relativa coincidencia política entre nosotros y el mundo político nacionalista se limitaría al marco general-competencial, y no se extiende al resto de las atribuciones que concede la ley al gobierno en la regulación de la negociación colectiva en el sector público.

La Administración tiene la facultad de promulgar un decreto para decidir, de forma unilateral, las condiciones de trabajo, alterando a su antojo las condiciones históricas. El Gobierno Vasco ya ha hecho uso de esta facultad. Este elemento presiona a los procesos de negociación, ya que, en la actual situación de relación de fuerzas, la amenaza del decreto vicia el proceso de negociación.

–¿Cuál es la estructura de negociación?

–Esa estructura está compuesta por una mesa general intersectorial y por mesas sectoriales, siendo la general para la negociación de aspectos que se aplicarían a la totalidad de la función pública vasca (salvo la local), y las sectoriales negocian materias muy específicas de cada sector.

La administración local presenta una estructura propia, con centralización de la negociación colectiva (ARCEPAFE) y posterior ratificación en los órganos de las administraciones en las que en algunos casos se negocian algunos aspectos.

En cuanto a la Administración del estado, nuestra reivindicación básica es la de la creación de un marco de negociación en nuestro territorio, conjuntamente con la petición de transferencia política-administrativa de los organismos a las instituciones vascas.

–¿Qué dinámica de negociación presenta el sector?

–Esa dinámica está muy condicionada por la relación de fuerzas. Resulta muy difícil establecer objetivos reivindicativos para el conjunto de los empleados y empleadas públicas. Suele ser más frecuente encontrarnos ante reivindicaciones de grupo.

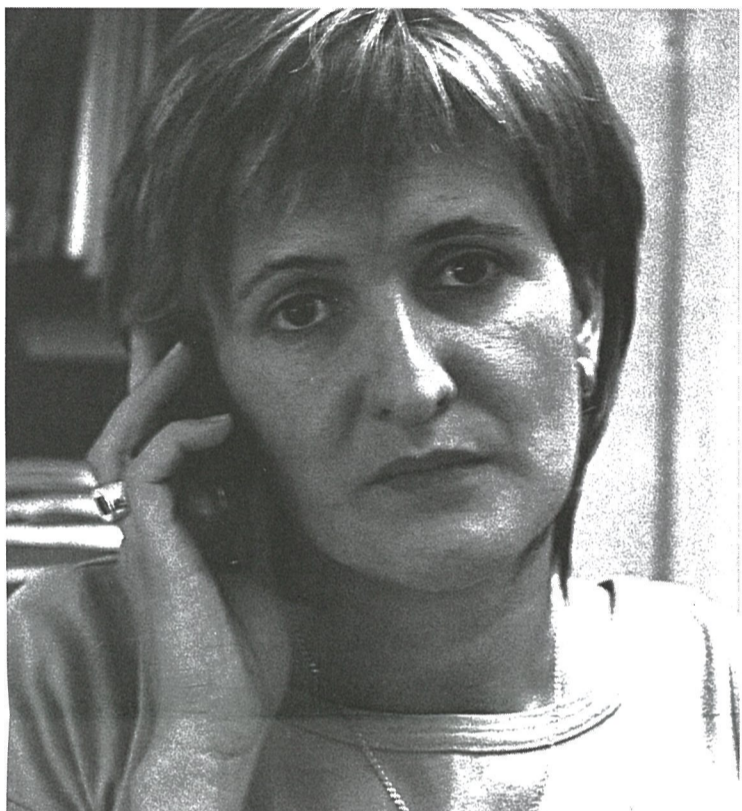
La situación podría alterarse en procesos en que la defensa del marco adquiriera relevancia; en que se pudiera legislar y en la defensa de nuestras posiciones en esas materias; en decisiones unilaterales de la administración decretando congelaciones salariales o pérdidas de derechos conseguidos por negociación; encontrando nuevas reivindicaciones para los/as empleados públicos.

Resulta necesaria una reflexión sobre la propia estructura de negociación. La que ELA impulse debe contemplar una posibilidad de alterar la relación de fuerzas, para lo que será necesaria una mayor vinculación de los trabajadores/as con los objetivos reivindicativos.

Esparruaren aldarrikapena izan liteke sektore publikoan negoziatioa indartzeko modua

**Laura Gonzalez de Txabarri,
responsable del Area Internacional**

VASCOS, ESCOCESSES Y QUEBECOIS UNA ESTRATEGIA COMÚN



Una delegación de ELA encabezada por el secretario general, José Elorrieta, se ha desplazado a Québec para participar junto a representantes del Congreso de Sindicatos de Escocia (STUC), y la Confederación de Sindicatos Nacionales de Quebec (CSN) en unas jornadas sobre "Sindicalismo y cuestión nacional". Los debates giran en torno a tres temas: la cuestión nacional en Euskal Herria, Québec y Escocia; la relación entre la cuestión nacional y la cuestión social, y las estrategias desarrolladas por cada uno de los sindicatos en su ámbito. Para Laura Gonzalez de Txabarri, responsable del área internacional, este encuentro "constituye un verdadero desafío, y un punto de partida muy interesante para la conformación de nuevas alianzas".

-¿Qué grado de coincidencia existe entre las tres organizaciones?

-Las tres organizaciones sindicales constituimos una realidad peculiar en el panorama del sindicalismo internacional: somos tres confederaciones de naciones sin estado, y este carácter singular nos hace compartir muchos temas comunes de reflexión.

No dejamos de ser sindicatos comprometidos en la lucha por un determinado modelo de sociedad, cada uno en un contexto nacional específico.

Es indudable que entre las tres realidades nacionales citadas existen diferencias, tanto de carácter político como sindical, social y cultural. El reconocimiento del derecho a la autodeterminación en Québec, la incipiente autonomía escocesa y el agotamiento del actual marco-jurídico, en Euskal Herria (Estatuto y Ley de Amejoramiento) son sólo exponentes de esta diversidad. También los modelos sindicales son diferentes: desde la autonomía del STUC escocés respecto al TUC inglés al carácter exclusivamente nacional de la CSN y de ELA.

-Con realidades y experiencias tan diferentes, ¿se puede desarrollar un trabajo en común?

-Desde una perspectiva general, el conjunto del movimiento sindical debe responder al modelo neoliberal imperante, aunque nuestras prioridades vienen dictadas por el ámbito territorial de Euskal Herria. El modelo de sociedad constituye el elemento fundamental de su trabajo y, por ello, la incorporación de los contenidos sociales en las reivindicaciones nacionales es una prioridad.

Nuestro papel es fundamental en este sentido. Un modelo de sociedad más justo requiere una redistribución más justa de la riqueza, base angular de las reivindicaciones sindicales, lo que se consigue a través del pleno empleo, la mejora de los salarios y poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, la extensión de los servicios sociales, un sistema fiscal justo, el aumento del gasto social, etc... Una reflexión compartida por los tres sindicatos y que durante estos días vamos a desarrollar en Québec.

INTERNACIONALISMO SINDICAL

-Todo ello en una sociedad globalizada.

-Efectivamente. Es preciso subrayar que desde un sindicalismo sin estado se debe responder también al reto de la globalización neoliberal. Se puede añadir, incluso, que el dinamismo político y social de nuestros ámbitos específicos puede constituir una de las experiencias más novedosas y eficaces al desafío señalado.

Estamos convencidos de que el internacionalismo sindical consiste en coordinar e integrar realidades de amplia base social, adaptadas a las situaciones políticas, económicas y sociales específicas. Constituimos un eslabón reducido, pero real y auténtico, y, en consecuencia, necesario para mejorar la correlación de fuerzas.

-Con este encuentro, ¿se abre una nueva dinámica internacional?

-El encuentro entre los representantes de los sindicatos ELA (Euskal Herria), STUC (Escocia) y CSN (Québec) es el primero de estas características, y puede ser el germen de una nueva dinámica en el plano internacional que supere la reduccionista referencia a los estados como único marco legitimador de las relaciones supranacionales.

Se trata de una iniciativa que constituye un verdadero desafío y un punto de partida muy interesante para la conformación de nuevas alianzas.

**Ekimen honekin hiru
sindikatuok nazioarteko
harremanen oinarri
bakarra estatua dela
ezetsi nahi dugu**

Hay que defender el Arcepeafe

El pasado 15 de junio cientos de delegados/as de la administración foral y local de la CAPV se manifestaron en Vitoria-Gasteiz en protesta por los ataques de la administración central contra la negociación colectiva en el sector público vasco.

Aunque este hecho no es nuevo, el estado ha dado un paso más en su ofensiva al exigir responsabilidades penales a ediles y responsables institucionales vascos por haber avalado el Arcepeafe, estando incurso en posibles delitos de prevaricación e inhabilitación varios concejales de diversos municipios vascos.

Ante este último ataque —de momento—, las instituciones y partidos políticos representados en el Arcepeafe deben adoptar una clara y beligerante posición en defensa de nuestro marco y ámbito de negociación. En el manifiesto que difundieron las organizaciones convocantes de la protesta de Gasteiz, piden a dichos agentes una legislación que dé cobertura jurídica a los acuerdos y convenios que se alcancen. "Porque —como recuerdan— luchar por el marco vasco de relaciones laborales es luchar por el autogobierno".

La posición de fondo contra la negociación colectiva del sector público vasco busca minar el marco competencial de la CAPV, y forma parte de la estrategia de reconquista 'nacional' del PP. Por ello, ELA se compromete en la defensa de los marcos de negociación y los contenidos que libremente se negocien. Hay que sumar el mayor número posible de fuerzas en esta dirección y evitar intromisiones e injerencias en la negociación colectiva.

Nuestra dignidad también se defiende con la acción sindical en la calle y en los centros de trabajo. Porque es cuestión de dignidad que se respeten los acuerdos pactados libremente entre las partes para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as de la Administración Local y Foral.



Epifanio Marín, delegado, explica los motivos de la huelga en Portland

"QUEREMOS UN TROZO DEL PASTEL"

Epifanio Marín, delegado de ELA en Cementos Portland (antigua Cangrejo) de Olazagutia, nos explica los motivos de una huelga que entra ya en su tercera semana. La cementera tiene una plantilla de 158 personas, y más de 40 en diversas contratas.

—¿Qué reivindicaciones planteáis?

—En primer lugar, queremos un convenio a un año porque necesitamos dar solución a reivindicaciones pendientes desde hace más de diez años (recalificación de la plantilla, especialmente brigada, oficiales de mantenimiento, laboratorio y cantera) y establecer un sistema de vacaciones. Por el contrario, la empresa plantea un convenio a 3, 4, ó 5 años.

—¿Pedís reducción de la jornada anual?

—Sí pedimos una reducción de 24 horas para alcanzar progresivamente la jornada de 35 horas, y se consoliden en con-

venio los derechos adquiridos en tiempos de descanso. La empresa pretende eliminarlos, con lo que la aplicación de la jornada reducida a su manera supondría un aumento efectivo de horas. Esto no tiene sentido, porque la presencia efectiva de los trabajadores no es tan decisiva como el número de días trabajados, que son los 365 del año.

—¿Y en salarios?

—Pedimos un incremento del IPC navarro + 2 puntos lineales, y a la vista de los enormes beneficios que obtiene la empresa, exigimos una paga de una mensualidad proporcional a las ventas, para que el pastel se reparta mejor: en 2000 se produjeron aquí 1.050.000 toneladas de cemento —más que nunca—, y el grupo obtuvo 15.021 millones de beneficios, un 16,5% más que el año anterior.

—La situación no deja en muy buen lugar a la dirección.

—Parece que, dentro del grupo, somos el objetivo a batir, porque no nos sometemos dócilmente. Y actúan con chulería: hasta hoy, el comité no tiene ninguna oferta de la dirección por escrito, cuando la ha puesto en el tablón de anuncios justo antes de una reunión.

● ELA-REN 90. URTEURRENA

ELAren 90. urteurrena dela eta, antolatuko diren hainbat ospakizunen harira Manu Robles-Arangiz institutuak hitzaldi sail bat antolatu du. Joan den asteartean Donostiako Koldo Mitxelena kulturunean ELAren historia jorratu zuen Mikel Ugaldek.

ELAko militante historiko honek diktadurapeko garaian eta frankismo osteko urteetan lan izugarria egin zuen, eta azken urteotan sindikatuaren historia jorratu du.

Ugalde euskaltzale eta kulturagizon amorratua da, bestalde, hitzaldian agerian geratu zenez: Manu Robles-Arangizi egindako grabazio zati batzuk eman eta solidario zaharrek bizi izandako hainbat gatazkaren inguruko bertsoak ere abestu zituen.

Hitzaldi hau entzuteko aukera Bilboko Bidebarrieta liburutegian (hilak 26an) eta Gasteizko Villa-suso jauregian (27an) izango duzu. Ez galdu aukera!

Labur Breves...

● Zentzugabeko eraso berri bat

Banco Guipuzcoanoko ELAren atal sindikalak banketxeak Donostiako Igara auzoan duen egoitzaren aurkako atentua gaitzetsi zuen joan den ostegunean. ELAren esanetan, era honetako erasoak langileen bitzitzak arriskuan jartzen dituzte eta zentzugabeko ekintza hauekin amaitzea eskatu zuten. Era berean elkarrizketarako deia egin zuten eta hamabost minutuko bilkura egin zuten txikitutako egoitzaren aurrean.

● Acuerdo en las subcontratas de Muskiz

El personal de las contratas de limpieza viaria y recogida de basuras, gestión deportiva y centro de día de Muskiz han alcanzado acuerdos con sus empresas, después de una semana de huelga,

fijando un salario mínimo de 2.380.000 pesetas en todas ellas.

El acuerdo en FCC, subcontrata de la limpieza viaria, recoge una reducción de jornada de 228 horas en tres años e incrementos salariales del 10,9% para el primer año de vigencia y del IPC+0,5% para los dos restantes.

La reducción de jornada en Urgatzi, subcontrata de la residencia de día de Muskiz, en los 3 años de vigencia será de 218 horas y el incremento salarial medio del 2001 será del 47%, mientras que para los próximos será del IPC+1 e IPC+0,5, respectivamente.

En la empresa encargada de la gestión de instalaciones deportivas, Eragin, la reducción de jornada será de 154 horas en el mismo periodo y los incrementos salariales rondarán el 20% para este año y serán de 1 punto por encima del IPC los siguientes.

En las tres empresas se asegura la subrogación del personal cuando cambia la empresa subcontratista.

● Huelga indefinida en la Ayuda a Domicilio de Araba

Las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio de Araba han cumplido una semana de huelga para exigir a las empresas adjudicatarias del servicio en defensa del convenio colectivo. La huelga está siendo secundada por la gran mayoría de las trabajadoras afectadas, que han pedido a la Diputación alavesa que se "moje" e incremente la partida presupuestaria destinada a este servicio.

● Paro total en las ambulancias de Bizkaia

Los trabajadores de ambulancias de Bizkaia continúan con la huelga indefinida iniciada la pasada semana, ante la negativa de la patronal y Osakidetza a negociar con el comité.

Los representantes de los trabajadores han denunciado las "interminables

jornadas" que realizan a diario, lo que provoca una "situación de inseguridad a los pacientes y a los propios conductores", que tienen unos sueldos de 117.000 pesetas brutas.

● Huelga indefinida en GSB

Tras los dos días de huelga protagonizados los pasados días 14 y 19 por los más de 1.000 trabajadores que el grupo siderúrgico vasco tiene en Azkoitia y Legazpia, el martes 26 iniciarán una huelga con carácter indefinido con el fin de presionar a la dirección de la empresa en la negociación del convenio.

Un incremento salarial del IPC+0,50 +50.000 pesetas lineales; una reducción de 20 horas en la jornada anual y un incremento económico sobre las jornadas especiales y el plus de antigüedad, son las reivindicaciones de los trabajadores que la empresa se niega a asumir.