

EDITORIALA

Kontertua uste ustela

Orain arte bazirudien Kontzertu Ekonomikoa autogobernurako irabazitako esparrua zela, pizgarri fiskalen gaitan gorabehera batzuk izan baziren ere. Baina arazo hori duela gutxi konponduta bailegoen azaldu ziguten: aldundiek eta Gobernu espainolak akordioa sinatu zutenean, konponbide hau eredutzat saldu zitzaigun, diskurtso ofizialak aldebiko harremana azpimarratzen zuelarik.

Fikzioaren beste atala: Kontzertuari esker EAEko instituzioek zerga-politika propioa erabakitzeko eskumena zutela. Gehiengan, ordea, Madril jarraipen otzana egin dute foraldundiek; eskuduntza fiskalak ez dira zerga-sistema bestela antolatzeke erabili.

Gainera, negoziazioaren porrotak agerian utzi du Kontzertu Ekonomikoa ez zela euskal instituzioentzako irabazitako esparrua, benetan ez zegoela ezer finkatuta. Geure eskubidetzat genuena Madrilentzat beste zerbait zen: esanekoak garen artean, eta soilik orduan, uzten zaigun tresna.

Gatazka zergatik sortu da orain? Ez dago garbi, euskal negoziatzaileek hainbat datu ezkutatu egin dute-eta; izan liteke Europaren gaiagatik, kalkulotan adostasunik lortu ez dutelako, edo Aznarren gobernuak Kontzertua baliatu nahi izatea EAEko agintariak zigortzeko, bere ustez soberanismoan urrunegi joateagatik.

Diren arrazoiak direla ere, estatuak du zartaginaren kirtena eskuan; gai honetan, euskal erakundeek ez dute inolako bermerik, eta bermea da hain zuzen marko juridiko baten zutabe nagusia: bermerik gabe ez dago benetako eskubiderik, azken erabakia duen botereak gaur eman, baina edozein unetan murriztu edo ken ditzakeen erregalia edo opariak baizik.

Gatazka hau behintzat zerbaitetarako lagungarri izan da: gure sistema politikoaren inguruko zenbait mitoren barren ustela agerian utzi, eta zerbait frogatu du, Kontzertua ez dagoela Estatutua baino biziago.



La concentración del Astelena prepara la nueva negociación colectiva

A TOPE EN EL 2002

ELAren 90 urteurreneko ekitaldi egitaraua abenduaren 20an amaitu zen Eibarko Astelena pilotalekuan, 2002ko negoziazio kolektiboari ekiteko batzarrarekin; frontoi honek sindikatuaren ibilbidean garrantzi handia izan du, bertan egin baitzen III Kongresua, diktadura osteko lehena. Ekitaldiaren lema "Geurea eskuratu. A por todas" izan zen. ELAko bi milatik gora ordezkari bildu zituen hitzorduan Leire Txakartegi, enpresa txiki eta ertainetako arduradunak, Sebas Andreu, negoziazio kolektiborako arduradunak eta Jose Elorrieta Idazkari nagusiak egindako hitzaldiak laburbiltzen ditugu ondoren.

LEIRE TXAKARTEGI, enpresa txiki eta ertainetako arduraduna

Las baldintza duinen alde eginez, gizarte berdin eta justuago bateruntz joan nahi dugu, pentsamendu bakar neoliberalak erabat alboratu nahi duen gizarte eredu bateruntz. Zergatik onartu behar dugu gauza natural bezala behin-behineko kontratuak Euskal Herrian %32,5 izatea, hau justifikatzen duen arrazoirik ez dagoenean?

Gu ez gaude ados sortzen ari den enplegu motarekin, gazteak eta emakumeak diskriminatzen dituen ereduarekin, azpikontratazioen hedapenarekin... eredu honen atzean enpresarien etekin izugarrien eta *statu quo*aren defentsa besterik ez dagoelako. Guri dagokigu diskriminazio egoerekin amaitzea. Alde batetik, diskriminazio eza, noski, arrazoi nahikoa delako borrokatzeko, maila pertsonalean eta gizartean sortzen dituen ondorio mingarriengatik. Bestetik, langile guztien lan baldintzak okertzen dituelako, langileen arteko ezberdintasunak areagotuz.

Enpresa txikiak

Enpresa txiki eta ertainetan negoziazio kolektiboa hedatzea erronka garrantzitsua dugu. Aurtengo kasu interresgarriek agerian jarri dute enpresa hauek langileak antolatzen direnean, eta ekintza sindikal errebindikatiboa egiten denean, emaitza onak lor ditzake-



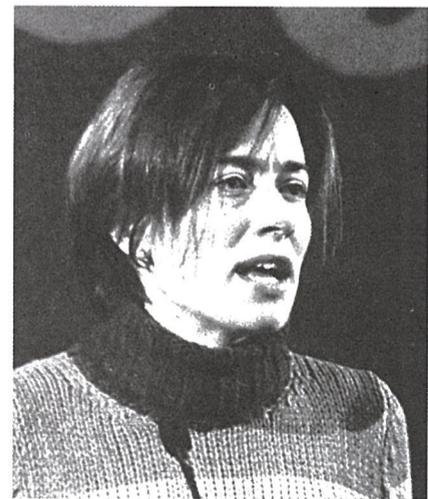
Arriba, aspecto que presentaba el Astelena. A la derecha, Leire Txakartegi.

gula, soldatetan, lan orduen murrizketan eta gainontzeko lan baldintzetan. Enpresa txiki eta ertainetan afiliazio eta hauteskunde sindikaletako emaitzak onak izan dira aurtan. Afiliazioa eta ordezkariak sindikala, ordea, ez dira helburu nagusia, langile hauen lan baldintzak hobetzeko ekintza sindikalerako tresna ez badira.

Eskualde integrala da hau antolatzeke esparrua, horizontalki lan eginez, maila lokalean, eskualdean eta herrietan, sektore ezberdinetako ordezkariak bereizi gabe antolatuz.

SEBAS ANDREU, responsable de negociación colectiva

El año 2002 se nos presenta en los mismos parámetros del año 2001: altos



niveles de desempleo, exclusión social, precariedad laboral, discriminación, pérdida de la presencia del salario en la distribución de la riqueza. Y simultáneamente, fuertes beneficios en las empresas.

Ante esta situación tenemos que asumir la responsabilidad que miles de

personas de nuestra sociedad están esperando de ELA. Y lo vamos a hacer fundamentalmente a través de los convenios colectivos. Este es el instrumento más significativo para ELA.

La dimensión estructural que está cogiendo el empleo precario está rompiendo el equilibrio social de Euskal Herria.

El salario medio en la jornada ordinaria de trabajo se está reduciendo. Dicen que el empleo depende de la moderación de los salarios, pero funciona de otra forma: si necesito, contrato, y si no, despido.

Contra las horas extras

Las horas extras obstaculizan la creación de empleo, esconden los bajos salarios, relativizan el efecto de la reducción de jornada, encubren la precariedad y reducen la capacidad reivindicativa. Tenemos que trabajar para su supresión, pero reivindicando salarios dignos.

Por otro lado, las condiciones de trabajo que también están extendiéndose en las empresas vascas son de una calidad muy deficiente

Otra variante más: Las empresas que están ganando miles de millones de pesetas plantean despidos. Y todo esto se está produciendo en nuestra sociedad, que año tras año genera muchísima riqueza.

La militancia de ELA ha entendido que nuestro papel es de compromiso serio con toda la clase trabajadora vasca. Para hacer algo muy fácil pero inservible para muchos miles de personas, no hace falta organización ni militancia. Basta la burocracia y llevarse bien con los medios de comunicación.

La única forma de alterar esa relación de fuerzas nos la da el conflicto. Sabemos que el conflicto genera tensión, esfuerzo y sacrificio. Pero es la única forma de obtener resultados. Y si no que se lo pregunten a las trabajadoras de limpiezas de Gipuzkoa, a las personas eventuales en Sapem, a los de Sarrionpapel, a los de Cementos Portland, a las subcontratas del Ayto. de Muskiz, a la plantilla de GAMESA, etc.

Vamos a seguir utilizando la caja de resistencia. Otro de los instrumentos con el que contamos en ELA es nuestra organización. La suma coordinada de las federaciones y de las comarcas nos otorga un potencial que ya hemos empezado a obtener frutos.

Reforma de la negociación colectiva

Los sindicatos estatales, la patronal y el gobierno español han firmado el acuerdo interconfederal de negociación colectiva para el año 2002, del que destacaría tres aspectos:

- Ensayo de funcionamiento de centralización, porque ya plantean los parámetros de los incrementos retributivos; la jornada de trabajo no existe, etc.



Arriba, Andreu y Elorrieta en sendo momentos de sus intervenciones. Abajo, imagen de la manifestación que recorrió las calles de Eibar tras el acto.

- Reducción de los incrementos retributivos: nuevo impulso a la moderación salarial.
- Consejos para mejorar la calidad del empleo: es bueno buscar la estabilidad laboral. Lo que no explican es cómo se hace eso.

Esta es en líneas generales la perspectiva de la negociación colectiva para el año 2002. Hagamos de ella otro momento para avanzar en las situaciones reales. Ganar en calidad de empleo, no aceptar despidos de ningún trabajador tenga el tipo de contrato que tenga, romper con las discriminaciones, ganar en la distribución de la riqueza. Esta es la línea de trabajo que marca la acción sindical de ELA.

JOSE ELORRIETA, secretario general

A punto de concluir el 2001 es oportuno hacer un balance. El 2001 va a ser en lo que a afiliación se refiere el mejor desde 1978, con un crecimiento neto francamente bueno, con una importante incorporación de jóvenes a nuestro proyecto sindical.

Los datos de representación son también positivos ya que rozamos el 41% de en la CAPV y hemos consolidado un suelo del 20% en Navarra.

La afiliación y la representación están directamente relacionados con dos cuestiones: la primera, el perfil reivindicativo de nuestro modelo, que se ha hecho visi-

ble en la negociación colectiva de 2001: Hemos confrontado, hemos obtenido resultados en materia de salarios, jornada y lucha contra la discriminación, y la gente está con nosotros, porque nos ven como un sindicato pegado a sus problemas y reivindicaciones.

Los que no están satisfechos son los empresarios. Las patronales han intentado de todo para neutralizar el impacto ELA: acuerdos de minorías, prolongación de las huelgas, chantajes como la deslocalización de centros de trabajo... pero hemos dado a la negociación colectiva de 2001 un buen tono.

Modelo organizativo

La segunda clave de nuestro resultado es nuestro modelo organizativo intersectorial con base local que en la diversidad sectorial y los distintos tamaños de empresa busca la masa crítica para la acción.

La comarcal integral constituye una magnífica herramienta para responder de manera compacta, coordinada, a los cambios que de manera acelerada se están dando en el mercado laboral.

Hablar de organización es hablar de gente, y esta constituye nuestro mayor capital, nuestra mayor ventaja comparativa. Sin olvidarnos ni mucho menos de los veteranos, el cambio generacional y de género está marcando una dinámica que nos tiene que llenar de ilusión y de esperanza. Tampoco hay que olvidarse de la importancia de nuestros servicios, en particular de los servicios jurídicos y gabinetes.

Tenemos que ir con optimismo, dispuestos a la pelea, eso sí, bien pertrechados, bien preparados. La situación económica da margen para una buena negociación y nuestra responsabilidad es aprovecharlo.

Año 2002: a seguir mejorando

UGT y CCOO han cerrado con la CEOE un acuerdo para el 2002. Estos sindicatos no tienen fuerza, ni vergüenza porque si tuviesen una de esas dos cosas no se hubiesen prestado a semejante componenda: Salarios por debajo del 3%, superando apenas la inflación, nada de reducción de jornada, cláusulas que son un simple brindis al sol en materia de empleo.

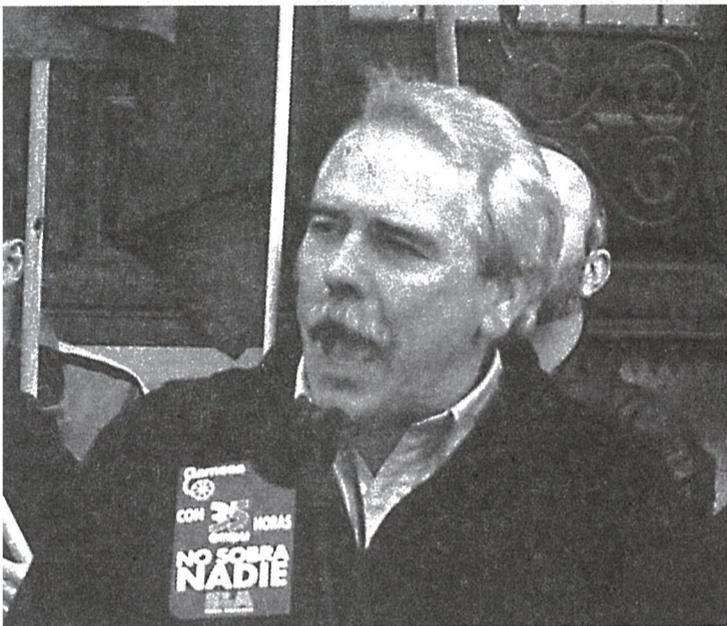
Esperamos que el acuerdo sea absolutamente intrascendente en lo que a la negociación colectiva de Euskal Herria se refiere para el año 2002.

En 2002 podemos seguir mejorando: Hay margen para la reivindicación, espacios eficaces para la acción sindical y amplias posibilidades de afiliación.

El último cuatrimestre del 2002 es electoral dada la gran concentración de mandatos que vencerán en esas fechas. Tenemos dos desafíos: ampliar nuestra representatividad, porque estamos ya muy altos. Pero tenemos que aspirar a seguir mejorando.



"LOS EVENTUALES NO SON KLEENEX"



Durante más de dos meses los trabajadores/as de Gamesa Producciones Aeronáuticas han plantado cara a la empresa que quería despedir a un tercio de la plantilla, advirtiendo que había habido una caída en la cartera de pedidos, a pesar de que este año, al igual que el anterior, tiene previsto ganar grandes beneficios. Sólo la lucha sindical, liderada desde ELA, ha impedido que Gamesa lograra sus objetivos iniciales, aunque tampoco se han hecho realidad todas nuestras reivindicaciones.

—¿Cuál es la situación en Gamesa Producciones Aeronáuticas?

—Hay que recordar que al principio la dirección preveía presentar un expediente de rescisión para 186 trabajadores/as. Tras varias semanas de duro conflicto, con huelgas y movilizaciones importantes, la empresa retiró este expediente y anunció un expediente de suspensión temporal para 86 fijos y el despido de todos los eventuales; expediente que, desde un principio, contó con el apoyo de LAB y USO y el rechazo frontal de ELA, UGT y CCOO.

Es inaceptable que una empresa con beneficios multimillonarios utilice a los eventuales, muchas de ellas mujeres, como *kleenex*, y se deshaga de ellos en el momento que no les haga falta. Por ello no hemos abandonado esta reivindicación en ningún momento, aunque otros sindicatos, como LAB, hayan optado por sacrificarlos para llegar a un acuerdo con la empresa. No hemos abandonado esta reivindicación y vamos a presentar varias demandas ante magistratura, porque estamos seguros de que los contratos eventuales son fraudulentos, y ya tenemos varias sentencias favorables en el grupo Gamesa.

—¿Qué pensáis de la actuación de la empresa?

—La dirección de Gamesa cambia constantemente de opinión: esta misma semana ha comunicado al comité que quiere meter 4 turnos para un nuevo equipo de 12 personas, que habrá que sacar del expediente.

En la presentación del expediente, por otra parte, actuó de forma prepotente, y yo diría que chulesca,

anunciando el despido de un tercio de la plantilla sin haberlo planteado antes a los sindicatos. El conflicto ha servido para que se nos tenga en cuenta, y estamos seguros de que a partir de ahora se nos va a respetar.

FUTURO ESPERANZADOR

—La lucha ha estado liderada por ELA.

—Efectivamente. A ELA le ha correspondido tirar del carro. Pero lo que nos ha defraudado ha sido la actitud desmovilizadora de LAB, que a mitad del conflicto se ha descolgado con un acuerdo con la patronal que fue rechazado por la asamblea de trabajadores, pero del que se sirvió la empresa para readaptar su estrategia.

En este nuevo escenario, la dirección de Gamesa contó con el total apoyo del Departamento que Trabajo y del consejero Azkarraga, que se pusieron a sus órdenes y presentaron una propuesta de mediación a la medida de las necesidades que ese momento tenía la empresa.

El nivel de conflicto que hemos tenido no hubiera sido posible sin una sección sindical fuerte y organizada como la que tiene ELA en Gamesa Producciones Aeronáuticas. Tenemos el convencimiento de que hemos salido muy reforzados de esta pelea y eso nos hace abrir esperanzas en el futuro reivindicativo en Gamesa y el papel que que va a desempeñar nuestro sindicato en esta nueva fase.

Intervista Opinión



De Gamesa y las "otras Gamesas"

Del conflicto de Gamesa merece la pena destacar algunas conclusiones referenciales para otras empresas y conflictos.

Destacar, por ejemplo, el trabajo, como un único colectivo del conjunto de la plantilla, con contrato fijo o eventual. Porque conocen la realidad de su empresa y saben que todo el colectivo es el motor que ha llevado a Gamesa a beneficios millonarios.

Esa ha sido su fuerza, una lección que el resto no debe olvidar. Porque, cuando el que 91 de cada 100 nuevos contratos son eventuales, el empresario sólo tiene que anunciar una "posible recesión" para empezar a prescindir de eventuales.

Pero es que, además, en Gamesa ha concurrido otro factor que merece la pena destacar, y es que, a pesar de que tan sólo un tercio de la plantilla está (o estaba) constituida por mujeres, éstas constituyen dos tercios de la lista de rescisiones. Es decir, las mujeres son moneda de cambio barata, porque las empresas

entienden que son el eslabón débil, que está socialmente más aceptada su vuelta al hogar en momentos de crisis. Pero aquí también se han equivocado. Porque el personal de Gamesa ha entendido el valor de la lucha por la igualdad y en igualdad, ha roto con esas ideas insolidarias y ha ganado en fuerza y referencialidad. Y esto tampoco lo podemos olvidar el resto.

En un momento en que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en un hecho, la clase trabajadora activa se ha modificado y con ello aparecen nuevos sujetos con una problemática específica que es nuestra, la de todos y todas quienes luchamos por un modelo de sociedad diferente. Por ello es un elemento de primer orden entender la fuerza de trabajar por una sociedad no discriminatoria en el que las mujeres trabajadoras son compañeras que aportan nuevos elementos reivindicativos. Y la lucha por la igualdad, sin duda, une y da más fuerza al colectivo.

Por último, cabría destacar el referente de cambio importante que, a partir de la inclusión de estos elementos, ha supuesto el conflicto en Gamesa. La negociación colectiva es el instrumento sindical más importante para luchar por la distribución justa de la riqueza. Pero además, en Gamesa nos han enseñado el valor del conflicto. Porque hoy, sin lucha, nuestras demandas caen en saco roto.

Cuando otros "Gamesas" tengan la misma tentación, recordemos que somos un único colectivo. Somos clase trabajadora, sin subgrupos. No caben distinciones entre trabajadores y trabajadoras, fijas y eventuales, no entre hombres y mujeres. El compromiso del sindicato es con y para todos y para todas. Es un compromiso firme de clase. Esa es y será nuestra fuerza.

B. DIEZ DE ULZURRUN

Laura Gonzalez de Txabarri, nazioarteko arduraduna

MUNDUKO GIZARTEA, PORTO ALEGRERA

gizakia duen mundu mailako gizartea eraikitzea hartu dute.

-Zergatik egiten da han?

-Foroaren oinarri gizarte arazoak bideratzeko demokrazia izanik, Porto Alegre adibide egokia da: parte hartzeari garrantzia ematen diote hango instituzioek -Brasilgo PT langileen alderdiko ezkertiarak dira nagusi han-, herriarrei erakundeetako erabaki prozesuetan esku hartzeko aukera ematen zaie, eta euren oso erantzun polita ematen dute gainera, milaka lagun biltzen baitira erabakigune ezberdinetara.

-ELAK ez du lehenengoz parte hartuko...

-Hala da. laz ere sindikatua bertan izan zen, baina zeharka: Mikel Novalek Hemen eta Munduan plataformaren baitan hartu zuen parte. Aurten, berriz, hiru laguneko talde batek ordezkatuko du ELA.

-Zer egiten da Porto Alegren?

-Hainbat konferentzia, mintegi eta tailer antolatzen dira, eta hauek lau

multzo nagusitan sailkatuta daude, adibidez aberastasunaren produkzioari buruzkoa, edo gizarte berriari botere politikoari eta etikaren ingurukoa. Kontu egin dagoeneko zazpirehundik gora tailer daudela egitarauan sartuta.

-Eta zehazki ELAK?

-ELAKo ordezkariek behintzat horietako hirutan partaide aktibo izango gara, besteak beste globalizazioa eta lan mundua eta baztertutako langileen antolakuntzari buruzko guneetan. Badago ere beste gai interesgarriak, hala nola "burujabetza, nazioa eta estatua" izeneko konferentzia.

Baina hortaz gainera, Foroaren beste helburua gizarte zibileko taldeen artean lotura berriak sortzea da, eta mundu guztitik joandako milaka lagun izango garelarik, ezagunekin harremanak izan eta gizartea bestela antolatzea nahi duen jende berria ezagutzeko aukera bikaina da. Hortik etor litezke etorkizunerako asmo eta proiektuak.



● Martxoaren 14ean, manifestazioa Bartzelonan

Aurretik Oporto, Niza edota Bruselan egin duen moduan, ELAK martxoaren 14ean Bartzelonan izango den Europa mailako manifestzio sindikalean parte hartuko du. Deialdia Europako Sindikatuen Konfederazioak luzatu du, eta aukeratutako eguna EBko estatu- eta gobernuburuaren goibileraren bezpera izango da, sei hileotan Espainiak baitu Batasuneko presidentetza.



Urtarrilaren 31tik otsailaren 5era bitartean bigarren bileratik bilduko da Munduko Gizarte Foroa Brasil hegoaldeko Porto Alegren. ELAK aurten ere parte hartuko du, eta bere ordezkarietako bat izango den Laura Gonzalez de Txabarri azaldu dizkigu biltzarren xehetasunak.

-Zer da Porto Alegreko batzarra?

-Gizarte zibileko erakunde, talde eta mugimenduak biltzen dituen gogoetarako bilgunea da. Aniztasuna nagusi delarik, parte hartzen dutenen ardatza neoliberalismoaren aurkako jarrera da, baita ezein inperialismoaren aurkako borroka ere, eta helburutzat erdigunean

L abur Breves...

● Más movilizaciones en Ericsson

La plantilla de Ericsson continúa con las movilizaciones para reclamar una mayor implicación del Gobierno vasco para "garantizar el mantenimiento de la actividad y de los 400 empleos que en la actualidad tiene la empresa".

Los trabajadores/as exigen a la multinacional sueca que cumpla los compromisos adquiridos con el comité de empresa cuando hizo públicas sus intenciones de abandonar la planta de Zamudio.

El pasado 20 de diciembre la multinacional sueca anunció que continuará en el parque tecnológico de Zamudio, pero sólo con la mitad de la plantilla que tiene en la actualidad.

● Greba Selak-en

Hernaniko Perfiles Especiales SELAK enpresako 120 langilek mugagabeko grebari ekin zioten urtarrilaren 7an. Langileon soldatak Gipuzkoako metaleko konbenioan jasotzen denaren azpitik daude, eta kasu askotan enpresa honetako eraikuntzak ez ditu segurtasun neurri egokiak aintzat hartzen. Enpresa batzordeak salatu duenez, zuzendaritzak negoziaketei muzin egin die eta azken bi hilabeteotan eskaintzarik ez du aurkeztu.

ARREA, NUEVO PRESIDENTE DE HOBETUZ

El nombramiento de Juan Angel Arrea como presidente de Hobetuz fue adoptado el pasado 9 de enero con el voto favorable de los tres grupos que componen el patronato de la entidad: sindicatos, patronal y administración autónoma. Los únicos votos discrepantes fueron los de UGT y CC.OO.

El intento de articular una polémica política en torno a este nombramiento por parte de estos sindicatos carece de base objetiva: ha ocurrido, simplemente, que el nombramiento apoyado por ELA y LAB cuenta con un respaldo más amplio que el propuesto por UGT y CC.OO. Y hay que recordar que la posición minoritaria de la suma de UGT y CC.OO en Hobetuz no se debe a ninguna decisión política o administrativa, sino a los resultados de las elecciones sindicales.

UGT y CC.OO. empezarán a demostrar que es auténtico su interés en el funcionamiento de Hobetuz cuando rompan su entente con el gobierno PP para despojar a Hobetuz de la financiación que trabajadores y empresas de la CAPV aportan para la formación continua.



Análisis de los presupuestos de 2002

La Fundación Manu Robles-Arangiz ha publicado un número especial del *Análisis de Coyuntura*, con un análisis detallado de los presupuestos del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra para 2002. ELA critica también este año el modelo de sociedad impulsado por las instituciones vascas.