

Abendua 2011 Diciembre

RENOVACIÓN SINDICAL

ZAPALDU GUZTIAK
ORDEZKATUKO DITUEN
SINDIKALISMORANTZ

Nazioarteko seminario baten
interbentzioen laburpena



Aurkibidea

En nuestras manos <i>Xabi Anza</i>	3
JARDUNALDIA ABIATZEKO	4
Merece la pena <i>Iñaki Esparza</i>	4
Militanteak dira botere sindikala <i>Unai Martinez</i>	6
ORDEZKARIEN ZILEGITASUNA	7
La representación sindical en crisis <i>Adelheid Hege</i>	7
En busca de la legitimidad <i>Christian Dufour</i>	9
Las fuentes de poder en ELA <i>Xabi Anza</i>	12
¿Cuándo funciona un equipo de delegados? <i>Adelheid Hege</i>	14
Representar es ser capaz de movilizar <i>Christian Dufour</i>	16
ESPERIENTZIAK	19
El caso Fiat <i>Antonio Morandi</i>	19
Sindicato de todos <i>Felipe Van Keirsbilck</i>	21
Sindikatura gizartea eraldatzeko erreminta <i>Claudette Carbonneau</i>	24
Sentido de la lucha y de la dignidad <i>Igor Eizagirre</i>	28
Militar y disfrutar en ELA <i>Gurutz Gorraiz</i>	30
34 hilabeteko greba <i>Pello Igeregi</i>	33
ONDORIOAK	35
El diagnóstico lleva a la organización <i>Adolfo Muñoz "Txiki"</i>	35
Kanpo zilegitasuna gaituta, barne zilegitasunaren bila <i>Xabi Anza</i>	38

En nuestras manos

Xabi Anza

Manu Robles-Arangiz Institutua

¿Por qué valoramos tanto la obra de Dufour, Hege, Murray y Levesque? Por una razón muy sencilla. Porque estas personas investigan al sindicalismo de una manera diferente. Diferente al menos a lo que estamos acostumbrados en nuestro contexto, en Euskal Herria y en Europa en general. Esta gente, investiga, como diríamos nosotros, sobre el terreno.

Si uno se asoma a lo que es la investigación sobre el mundo sindical en nuestro entorno, ve algo muy llamativo.

Casi toda la investigación sindical a nuestro alcance se hace desde una doble perspectiva:

O bien desde el derecho. En la medida en que hay una arquitectura de reconocimiento sindical, de elecciones, de representatividad, de negociación colectiva, de concertación y diálogo social, que genera normas con fuerza jurídica. El sindicato es parte y coautor de ese entramado normativo y como tal se estudia.

O bien, se aborda el sindicato desde el punto de vista institucional o de los grupos de presión. Los sindicatos serían instituciones capaces de interpelar, presionar, a los poderes políticos para influir, en mayor o menor medida, en las políticas que se hacen.

Dicho en terminología empleada ayer por Dufour, y si se me permite la

simplificación, la cuestión sindical en Europa y en Euskal Herria se estudia sobre todo desde la legitimación y certificación externa del propio sindicato.

Desde estos enfoques -y en la medida en que la globalización neoliberal ha modificado en estas décadas el ejercicio del poder económico y político- no es extraño que la mayoría de los autores europeos hayan concluido que la fase neoliberal trae consigo, necesariamente un debilitamiento del poder sindical. Si

a eso le añadimos lo que ayer señalaban Adelheid y Christian -el hecho de que estas décadas se han saldado en toda Europa con un declive afiliativo y de influen-

cia del sindicalismo- entonces esa mayoría de autores ven confirmadas sus hipótesis de investigación: el sindicalismo tal como lo hemos conocido está condenado a su debilitamiento.

Y he aquí que nosotros nos encontramos un día con estos autores que se hacen la siguiente pregunta: "¿La globalización económica provoca necesariamente un debilitamiento sindical?". Y contestan: "(...) una tesis alternativa señala que el impacto real de la globalización varía según la capacidad que tengan los sindicatos de movilizar sus recursos de poder. Y como los límites de su poder están sufriendo una mutación el sindicato debe volver

sobre sus fuentes de poder con el fin de actualizarlas y renovarlas".

Es decir, los autores se atreven a decir dos cosas muy simples pero al mismo tiempo fundamentales, decisivas:

Primero, que el sindicalismo no está condenado de antemano por el contexto, por muy dificultoso que este sea. El contexto ofrecerá, es cierto, más o menos oportunidades... pero no lo determina todo. El contexto no explica el declive sindical por sí mismo.

Y en segundo lugar, que el sindicalismo puede actualizarse y renovarse recurriendo a unas fuentes de poder. Es decir, que tiene materia sobre la que trabajar, sobre la que incidir realmente.

Todos tenemos la experiencia de estar con grupos de sindicalistas, de delegados y delegadas, de militantes, de secciones sindicales que funcionan y otras que no funcionan. Unos lo hacen mejor y otros peor. Y muy a menudo, no lo hacen mejor quienes tienen un escenario más fácil. A menudo se da la paradoja que lo hacen mejor quienes aparentemente lo tienen peor.

Entonces, el sindicalista, como el investigador, se tiene que parar, y contradiciendo la tesis dominante -que dice que no hay alternativa- tiene que preguntarse: ¿qué es lo que hace realmente que estos funcionen bien y aquellos no?

**El
sindicalismo
no está
condenado de
antemano**

Jardunaldia abiatzeko

Merece la pena el esfuerzo

4

Iñaki Esparza

UNED Bergarako zuzendaria

Egun on eta eskerrik asko etorri zareten guztioi. Benetan oso pozgarria da niretzat, UNED Bergararen eta Robles Arangiz Fundazioaren elkarlanaren emaitz eder honen hasiera agurra egitea. Uda ikastaro ereduak gauzatua, "Baliabideak, gaitasunak eta zilegitasun berriak berrikuntza sindikalerako" izenburupean, mintegi jardura interesgarri hau abian jartzea.

El sindicato ELA se ha ganado un puesto en el selecto grupo de las instituciones centenarias, instituciones de muy distinta naturaleza que conforman progresivamente un entramado capaz de dar soporte a proyectos inimaginables hace un siglo.

Nada que no merezca la pena dura 100 años, ningún proyecto que haya alcanzado el siglo merece ser abandonado, al contrario, debe ser impulsado, renovado. Y en este sen-

tido creo que es muy meritorio y digno de aplauso que la Fundación Robles Arangiz, con motivo del centenario de ELA afronte, sobre la encomiable actitud de la permanente renovación, procesos específicos de reflexión y de innovación. Es el caso del seminario que hoy nos reúne – método impecable - que muestra a las claras que no hay lugar para la autocomplacencia, que es imprescindible y útil contar con experiencias de otros lugares, con cualificados expertos que desarrollan su actividad en el ámbito de la investigación, de cuya mano accederemos a las claves de la renovación, que es mirar hacia delante, analizar críticamente lo ya hecho, contrastar nuestra propia experiencia.

Sin duda que hay, más vigentes que nunca, objetivos cuya consecución merece nuestro esfuerzo. Me

permiso, por su actualidad y radical planteamiento, citar a Stéphane Hessel, en su trabajo "Indignez vous!".

"Egia da, gaur egun haserretzeko arrazoiak ilunagoak irudituko zaizkigu apika, edo mundua, konplexuegia. Nork agintzen du, nork erabakitzen? Ez da beti erraza bereiz-

tea gobernatzen gaituzten korronteen artean." Y añade: "Baina, mundu honetan, gauza jasaezinak daude. Ikusteko, poliki begiratu behar da, bilatu. Gazteei esaten diet: bilatu pixka bat, aurkituko duzue-eta. Jarrerarik okerrera axolagabetasuna da, "ezin dut ezer egin, hor konpon" esatea. Hala jokatzean, gizakiaren funtsezko osagaietako bat galtzen duzue. Ezinbestekoa den osagai bat: haserretzeko ahalmena, eta horren ondorioa den konpromisoa."

La globalización – cada vez más personas tenemos idénticos problemas y precisamos de análogas soluciones - nos plantea nuevos retos, también sin duda oportunidades, que no podemos ni debemos ignorar. El evento que aquí nos congrega es parte del esfuerzo por somatizar

esta realidad. Reflexión, crítica, autocrítica, formulación de propuestas, estrategias de implementación. Todo ello iluminado por la inteligencia, la generosi-



dad, la flexibilidad... los únicos elementos que pueden hacer, quizá, que la utopía se haga realidad.

Ez dut zalantzarik, hasierako ELAren afiliatu izandako nire aitona, pozik, harro eta itsaropentsu agertuko zela ikusita gaur egungo egoera, eta bereziki egungo egoeran oinarritua etorkizunerako gauzatzen dagoen bultzada, koherentea, erantzukizun osoz disenatua, kudeaketan etengabe inteligentzia eskatuko duena.

Un proyecto sólido, concebido sin hipotecas, leal con los principios irrenunciables, flexible por realista, debe darse a conocer a la sociedad (a la que en definitiva pretende servir) y en ese esfuerzo de transmisión - que a mi juicio es prioritario - este seminario debe jugar un papel. La mejor reflexión, las discusiones más enjundiosas, las conclusiones más ambiciosas y atractivas, no desplegarán su eficacia, sino en pequeña medida, si no son dadas a conocer ad extra, hacia los múltiples interlocutores en la actividad diaria, los afines y los que lo son menos, quizá a

éstos con mayor atención. Gizarteak jakin dezala zertan gauden, ezinbesteko sinergia mamitzearen alde.

Eskertu nahi zaituztet guztiok, hau gauzatzeko lan egin duzuen guztioi, jakin minez beteta hurbildu zaretenoi, zuen esperientzi, hausnarketa eta lanaren berri emateko konpromezua adierazi duzutenoi.

No es la casualidad la que nos ha traído a este escenario, es la voluntad de progresar, son los aciertos (seguramente bastante más numerosos que los errores), el esfuerzo. Por ello os deseo ánimo, para que consigamos sentar las bases de nuevos aciertos que garanticen, por necesaria, nuestra supervivencia, el armónico avance de la sociedad y de los individuos que la integramos.

Arrakasta opa dizuet, poztasuna, baikortasuna gaurko lana etorkizunaren oinarri izango delakoan: agur.

Un proyecto sólido, concebido sin hipotecas, leal con los principios irrenunciables

Militanteak dira botere sindikala

Unai Martinez, ELA Metaleko idazkari nagusia

Bi egun hauetan, langileen lan baldintzaz hitzegingo dugu eta gizarte egituraketaz. Milioika pertsonentzako munduan erabateko garrantzia duten gaiak dira hauek. [...] Langile edo pertsona batek: Osasuna, hezkuntza, soldata bat behar du bizitzeko. Merkatua, flexibilitatea edo konpetibitatea ez ditu inorrek behar bizitzeko!

Botereak erabakitzen ditu nortzuk diren eguneroko gaiak. Horretarako dauka boterea. Gizarte honek etengabe jasotzen ditu mezuak: Beldurra daukazun apurra galtzeko, indibidualismoa, pentsamendu bakarraren defentsa.

Eta guzti horren aurrean gu gaude. Kontraboterea. Erreza da esatea kontrabotere bat garela, baina prest egon behar gara boterearen makinaria guztiari erantzuteko.

2011 urtean klase borroka bere horretan jarraitzen du. Gizartean klase interesak daude eta borroka horren ondorioz egituratzen da gizartea. Hori bankako buruak badakite, klase konzientzia dute nahiz eta marxistak ez diren.

Munduan zehar langile klaseak lurralde bakoitzean bere indarraren araberarako eskubideak ditu. Eta hor konkretatzen da sindikalismoaren helburua: langileen antolaketarako instrumentua izatea gizarte duinago bat lortzeko.

Eta helburu hori lortzea da sindikatu baten erronka, hori teoriatik praktikara eramaten datza. Enpresetara eramatea gure diskurtsoa.

Horregaitik sindikatu bat enpresetako militanterik gabe ez da ezer. Militanteak dira sindikatu batentzako ezinbestekoak, teoria praktikara eramaten dutenak dira eta txapela kentzeko lana egiten dute. Beraiek dira benetako botere sindikala.

Hego Euskal herrian prekarietatean oinarritutako lan mundu bat daukagu. Legeak patronalaren mesedetan eginak daude. Baina hala ere badaude enpresak non enpresa buruek ezin dute inor kaleratu. Langileok antolatuta daude eta eraso indibidual bat kolektiboa bihurtzen dute. Edozein erasoaren aurrean erantzuna kolektiboa da. Indar metaketa gure aldekoa da.

Enpresa sindikalizatu baten atzean lan haundia dago. Barruko jendearena eta sindikatuko estrukturako kideena ere bai. Hor konkretatzen da sindikalismoa.

Hori lortzeko ez dago errezeta magikorik. Baina eginbeharreko bost pauso aipatu nahi ditugu:

1. Perspektibarekin lan egitea. Helburuak ez dira berehala lortzen. Sektore edo enpresa batek bere bilakaera dauka, delegatuekin lan egin behar da. Eta delegatuek langileekin harremana eduki behar dute. Langileekin harreman ez daukan delegatuak ez dauka etorkizunik.

2. Antolakuntzarik gabe ideia onenak ez dute etorkizunik. Enpresako zuzendaritzak badute lan plana, guk ere bai. Bilerak eta denbora aprobetxatu, planteamendu serioak egin.

3. Enpresa bakoitzak errealidade desberdin bat dauka. Egokitu egin behar dugu gure mezua. Ezin ditugu beti gauza berdinak proposatu. Hitz egiten dugun bitartean belarriak eta begiak irekita eduki behar ditugu.

Enpresetan jendea irabazi behar da. Horretarako asanbladak dira gure proiektuan ezinbestekoak. Baina aurretiaz ez baldin baditugu prestatzen gureak egin du.

4. Gure proiektua elkartasunean oinarritzen da, baina ez dago gaizki langileak bere buruan pentsatzea. [...] Nere lankideak kaleratzen badituzte beraien defentsan irtengo bestela hurrengo kaleratua ni izango naiz eta. Elkartasuna! egoismoa biak elkartu behar ditugu.

5. "Enpresa edo sektore horretan ezin da ezer egin". Esamolde hori gure ahotik kendu behar dugu. Langileon garaipen haundienak ezinezkoak ziruditenean lortu ditugu. Beti dago zer egiterik, sindikalistak pazientzia izan behar dugu birtute bezala.

Ordezkarien zilegitasuna

La representación sindical en crisis

Adelheid Hege

Investigadora del IRES

La crisis sindical en Europa concierne a todos los países. No era evidente hace unas décadas. En los 80 la bajada de afiliación era evidente en Gran Bretaña y Francia, pero no sucedía así en Alemania, en Italia, etc. En aquellos años, eso provocaba que nos preguntásemos si había algunos sistemas de relaciones laborales y de sindicalismo que estaban hecho de una manera más coherente que otras, o más favorables al hecho sindical. Era la pregunta del momento. Pero ahora esa cuestión no es pertinente. Porque ahora la crisis afecta a todos los países por igual. Quizá Escandinavia sea algo distinto porque gozan de tasas de sindicalización excepcionales, aunque si afecta a las generaciones jóvenes.

**El sindicalismo
no puede hacer
suyo el mundo
de la
precariedad**

Y conviene señalar además, que en estas décadas los sistemas institucionales no han cambiado. En algunos países incluso ha habido modificaciones aparente-

mente favorables al sindicalismo, a su consolidación. Entonces hay que preguntarse por otros factores. Están los externos, como las políticas neoliberales, pero puede haber otros. ¿Es una crisis de los sistemas institucionales o debemos mirar a otras dimensiones? El ejemplo británico de una política muy antisindical desde los gobiernos de Thatcher no es un modelo trasladable. Eso no es lo que ha pasado en el conjunto de Europa. En el continente, las instituciones resisten y hasta se perfeccionan. Y los sindicatos siguen siendo instituciones “escuchadas” por los gobiernos y las patronales, o en el plano internacional en la Unión Europea. Pero pierden efectivos. En los 90 los pactos sociales se han generalizado en muchos países, con resultados diversos. Pero han existido, con efectos distintos en la protección social, el empleo, la legislación laboral, etc. También ese pacto existe a nivel de empresa, con convenios, arbitrajes, compromisos...

Estas experiencias de pacto nos llevan a considerar que el diálogo social permanece, pero al mismo tiempo, las decisiones económicas y sociales fundamentales, se toman al margen de los sindicatos. No se ha buscado su



consenso. Así ha sido en Italia o Alemania recientemente.

Al mismo tiempo, los nexos de unión entre los partidos y sindicatos se están debilitando. Los partidos, sean comunistas, cristianos, socialistas, pretenden abarcar dimensiones sociales, mucho más amplias, que lo que representa tradicionalmente el sindicato.

Nos interesa subrayar que el fenómeno de de-sindicalización, cuantitativo, tiene también dimensiones cualitativas.

Así, por ejemplo, el proceso afecta mucho más a las nuevas generaciones. Aparece incapaz de integrar asimismo los profundos cambios que se producen en el mundo del trabajo, como la feminización, el tiempo parcial, los precarios que no acaban de encontrar su sitio en el sindicato. Esta selectividad no es nueva. El sindicalismo siempre se ha consolidado mayormente en grupos-núcleo, sólidos, según los modelos nacionales, pero siempre con características comunes, con una cierta capacidad combativa para el reconocimiento social y el logro de sus reivindicaciones.

Esta selectividad de la adhesión sindical ha cambiado enormemente

y produce efectos muy distintos. La sindicalización se repliega en sectores como el sector público, donde es mucho mayor que en otros sectores. Igual que en la industria.

Esto continúa funcionando. La negociación colectiva sigue funcionando para esos actores. Los convenios se renuevan, hay movilizaciones... Pero el resultado de esos convenios es que su aplicación, sus resultados, son cada vez más modestos. Los trabajadores pierden poder, los salarios se moderan... Las instituciones se perpetúan (los convenios) igualmente que los actores, los comités, los sindicatos... que siguen gozando de una legitimación externa para hacerlo... Pero todo esto merece una reflexión. Porque a la vez, se acumulan problemas de representación, por la fragmentación creciente entre los trabajadores representados. Son los trabajadores más estables los que están representados, y no los precarios, los interinos. Y la negociación colectiva cada vez les es menos favorable a todos.

Otro problema bastante transversal está en los equipos de representación de las empresas. Antes los equipos de electos tenían rela-

ciones muy cercanas con los asalariados, a través de los problemas cotidianos compartidos. A su vez, estos estaban relacionados con las federaciones sindicales, con el sindicato externo. Ser trabajador superaba lo estrictamente local ligado al centro de trabajo. Con el paso del tiempo vamos viendo en nuestras encuestas que la relación entre los delegados de empresa y el sindicato es cada vez más débil, más técnica e instrumental. Por lo tanto el sindicato ya no tiene el rol integrador que tuvo en el pasado. El sindicato servía para integrar a diferentes grupos de asalariados en una concepción común sobre lo que era ser asalariado en general. Y ahora se ve que los sindicatos se han debilitado en esta dimensión.

Por lo tanto, el sindicalismo aparece cada vez más selectivo. No puede hacer suyo el mundo de la precariedad, y no encuentra el camino para sindicalizar a esos nuevos mundos. Es como si el sindicato no estuviese hecho para esos mundos de precariedad. Paradójicamente, no se niega la necesidad de sindicato entre esos grupos, pero se señala la dificultad incluso psicológica de situarse en ese mundo de la representación colectiva. Es como si el sindicato fuese propiedad de los estables en el sentimiento de los precarios.

Nos parece que estos fenómenos son complementarios. Hay que ver cómo el sindicalismo construye su representación, su legitimación.

En busca de la legitimidad

Christian Dufour
Investigador del CRIMT

**Representar
identidades es
lo que da
capacidad para
representar
intereses**

Al hacer este trabajo de campo de encuestas en relación con la cuestión de la representatividad, nos encontramos una cosa curiosa: aparentemente todo funciona bien. País por país, hay negociación colectiva, se traslada incluso a Europa para responder a la mundialización. Hay problemas, pero nada parece afectar al modelo sindical e institucional. No parece que hay que retomar la lucha por el reconocimiento del hecho sindical. Hay un aparato jurídico considerable que se ocupa de eso. Se podría mejorar en algunos países. Pero la cosa parece funcionar y, sobre todo, puede durar. No sólo eso: el problema material de la pervivencia sindical ni siquiera parece decisivo. Se dan sindicatos con una caja de resistencia que podría mantener a todos los liberados durante cien años habiendo perdido toda la afiliación. Esta es una situación paradójica para el sindicalismo en Europa. Una institucionalización fortísima y una capacidad de pervivencia enorme.

Entonces, deberíamos fijarnos en dos tipos o fuentes de legitimidad.

Una es la legitimidad externa. Cuando un grupo es representativo, para que ejerza su función, es preci-

so que la contraparte le reconozca como legítimo. El sindicato, tiene una legitimidad externa porque es reconocido por los estados y las patronales. Eso le confiere el derecho de representar a los asalariados. El llamado modelo social europeo reconoce que una parte de la representación social sea hecha por los sindicatos, la de los asalariados.

Esta legitimidad externa es adquirida normalmente porque los sindicatos tienen a su lado una legitimidad interna. Es decir, tienen una base que les da el poder o el derecho para ejercer su representación.

Pongamos una empresa donde hay muchas personas que trabajan en empresas de subcontratas, no afectadas por el convenio de la empresa, no sindicadas al sindicato mayoritario de la empresa donde prestan servicios. Todas esas personas, para ellas, el sindicalismo está al otro lado de la barrera, porque representan lo que ellos no son. No constituyen una fuente de legitimidad del sindicato de la empresa central.

Pues bien, en Europa, los sindicatos tienen una gran capacidad de representar a los trabajadores que no están afiliados. Es racional inclu-



so para los no afiliados que esa representación se ejerza, aunque ellos no se reconocen en el sindicalismo. Esto se produce porque el sindicalismo nunca se he legitimado en Europa en la totalidad del salariado. En Airbus, por ejemplo, hoy el sindicalismo no es obrero. Los trabajadores son muy cualificados y están sindicados. Los obreros que trabajan allí son subcontratados y no están organizados sindicalmente. Todo esto hace que el sindicalismo sea muy dependiente del reconocimiento externo. Vive algo así como en una ilusión del pasado y le convierte en muy manipulable.

Aquí se plantea una cuestión grave: ¿qué se puede hacer?

Hay que dejar de ver al sindicato como un grupo de interés. Es un enfoque clásico que no nos conviene, un lugar común. Como sociólogos decimos que no. Nosotros decimos que los sindicatos no represen-

tan intereses más que si antes no son capaces de representar identidades. Representar éstas es lo que les da capacidad para representar intereses.

Un ejemplo que ya señalaba Durkheim, padre de la sociología. Que dos personas tengan el mismo interés no significa que tengan un interés común. El interés común hay que construirlo. El rol del sindicato es precisamente eso. Hay intereses compartidos, pero debe construir el interés común. Cuando los sindicatos son capaces de hacer esto, de crear una identidad propia y original, entonces pueden negociar los intereses de los representados. Si no, el sindicato negocia para facciones del salariado. Y a partir de ahí una parte del salariado no se identifica con el sindicato.

El sindicato debe reconstituir identidades fuertes.

¿Qué pasa en la relación entre sindicatos y partidos? Ha sucedido algo similar. Hay una desagregación sin que se haya gestionado explícitamente. Esa desagregación ocurre en todas partes pero no se discute de ella. Los sindicatos permanecen, gestionan la vida profesional. Los partidos gobiernan. Pero esa separación de roles no es sólo funcional. Ha habido una separación identitaria.

Hay que interesarse por las identidades. La especialización en relaciones profesionales es mortal para el sindicato. Es eso lo que le permite el derecho. Pero si te limitas a eso

**Que dos personas
tengan el mismo
interés no significa
que tengan un interés
común. El interés
común hay que
construirlo**

estás muerto. Esa dimensión es esencial pero no es autónoma. Negocias para unos grupos, pero todos los problemas que no están en el radar institucional acaban por no ser problemas para ti, y te mueres.

El sindicato se enfrenta a un problema decisivo. Disponen de la posibilidad de sobrevivir exclusivamente a través de su reconocimiento institucional externo. Otra posibilidad es considerar que si los sindicatos tienen una vocación social, entonces puede que esos sindicatos se descentran y jueguen un papel político, no similar al rol de los partidos, sino dotarse de una identidad en la sociedad que no esté acotada a las instituciones (de las que se beneficia) del mundo profesional. Y busca los recursos sociales más allá. Se trata de apuntar a una estrategia que supera su rol profesional.

Hay muchas dificultades para esto. La crisis que está viviendo el sindicalismo no es propia del sindicalismo. La están viviendo también los partidos, las iglesias, asociaciones... Pero el sindicalismo tiene más medios, base, que el resto. No está, por ejemplo, constreñido por las contiendas electorales como lo están los partidos políticos. Si el sindicalismo tiene futuro es siendo un actor social voluntarista, militante, que juega y se apoya en el reconocimiento institucional pero que no se confunde con él. Porque el riesgo mortal está aquí. Fijaros lo que está pasando en la Puerta del Sol con los indignados. El reconocimiento institucional te da mucho y acaba siendo confortable. Hay muchos representantes sindicales que se identifican

perfectamente con esa dimensión institucional.

Ahora, en el plano internacional, hemos asistido a una gran fusión del sindicalismo en la Confederación Sindical Internacional. Venimos de un pasado de grandes internacionales (la comunista, la socialdemócrata, la cristiana), pero podemos acabar en una sólo organización igualmente institucionalizada. El reto es una apuesta sindical de gran componente social cuya agenda no se

El reto es una apuesta sindical de gran componente social cuya agenda no se agota en la determinada por el ámbito institucional

agota en la determinada por el ámbito institucional.



Las fuentes de poder en nuestro sindicato

Xabi Anza

Responsable de Formación - ELA

Desde el trabajo de campo, de investigación del trabajo de un montón de sindicalistas en las empresas, Murray y Levesque van a identificar en primer lugar tres fuentes de poder:

1. Sus recursos narrativos, que hace referencia a sus valores, los conocimientos y las narraciones compartidas, a la capacidad de elaborar y transmitir su propia agenda. Ellos dicen, esto es la cabeza del sindicato

2. La solidaridad interna, que hace referencia a todos los mecanismos con que el sindicato garantiza la cohesión de los trabajadores en el centro de trabajo, la participación, la comunicación, la deliberación en común, la formación. Ellos dicen: esto es el corazón del sindicato.

3. La solidaridad externa, es decir, las alianzas y colaboraciones con otros sindicatos y con la comunidad en que el centro de trabajo se sitúa. A esto le llaman el oxígeno del sindicato.,

Pero he aquí que el pasado año nuestro autores vuelven con un artículo titulado "Entender el poder sindical: recursos y capacidades para la renovación sindical". Se trata de una ampliación y una profundización

en la tesis desarrollada hace cuatro años.

En este artículo añaden una cuarta fuente de poder: lo que llaman recursos de infraestructura, es decir, los recursos materiales y humanos, los procesos organizativos y recursos tecnológicos, etc. [...]

Y llegados a este punto, nos tenemos que hacer una pregunta, ¿y si resulta que nuestros autores tienen razón? ¿Y si resulta que a pesar de las dificultades del contexto es posible construir poder sindical?

Pues bien, pensando en que quizá Murray tiene razón, en la fundación hemos hecho, nuestra pequeña investigación durante estos meses pasados. Durante varias semanas, Ivan Giménez y Unai Oñederra se han entrevistado con un buen número de militantes sindicales. Más en concreto con trece grupos de militantes que han contado sus experiencias de organización sindical y afiliación. Y lo que es patente es que la experiencia de estos militantes de ELA confirma, punto por punto, los cuatro recursos de poder señalados por Murray.

Recursos narrativos

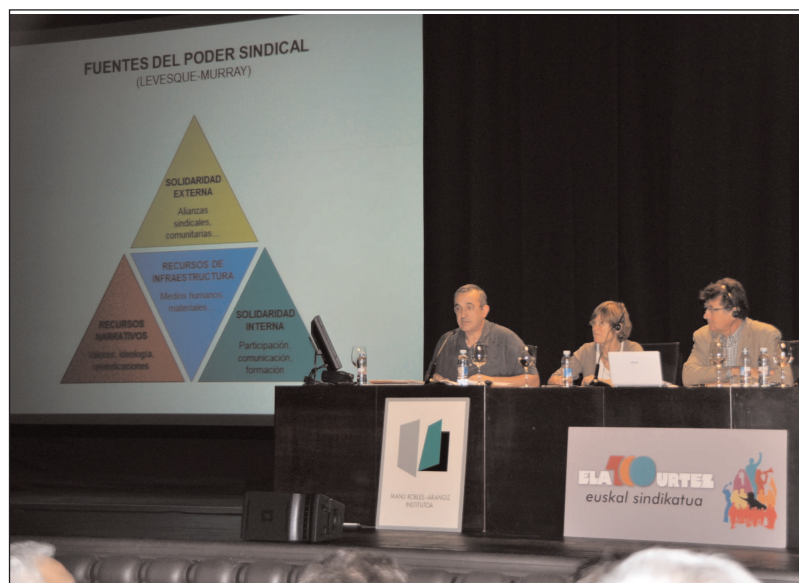
- En la clínica Josefina Arregi las delegadas decidieron que tenían que cambiar su mentalidad y eso empezando desde cero.

- En FCC sacan folletos con las peticiones, así como la información de las negociaciones.
- Las de la limpieza se convencen una a una, porque trabajan solas y la gente está dispersa. Igual que los de FCC. Lo hacen desde las cinco de la mañana. Luego dicen: "para transmitir lo que es ELA tienes que sentirlo. Si te crees lo que haces lo transmites!"
- Muchas luchan por las 35 horas y la subida salarial. Pero el fruto al que dan importancia es que a partir de la huelga "son consideradas trabajadoras". Es una lucha por la identidad que van construyendo en el cambio de mentalidad.
- Estas luchas de dignidad son fundamentalmente de mujeres. En este trabajo es notorio la presencia femenina. Ellas han sacado algunas de las luchas más relevantes de estos últimos años. "Ahora nos miran como trabajadoras", "no pasaría esto si hubiera hombres en ese sector". Luchan en sectores precarios, como las residencias, limpiezas, comedores.

Solidaridad interna

Sería la capacidad de hacer organización

- Las de la limpieza hacían manifiestas y dicen “al ver gente como tú te das cuenta de que no eres la única”. Sufren de madrugada en los piquetes pero dicen que se lo pasan bien, porque hacen piña, se conocen.
- Dicen también que planifican sus visitas a partir de la huelga, todos los días, dejando su teléfono y estando disponibles, con hojas donde apuntan las visitas. Son más que sindicalistas, hacen de psicólogas (Dufour decía que en el paradigma anterior le dices a tu compañero de sindicato que te has separado de tu mujer él te contesta que eso no viene en el estatuto de los trabajadores).
- Dicen las de colectividades que lo más importante es no dejar colgadas a las que te preguntan algo. No fallar e ir con la verdad por delante
- En la clínica Josefina Arregi comenzaron reuniéndose en el local porque se sentían arropadas y eran asesoradas y la cosa parecía más seria. Ser de ELA, afiliarse era una manera de poner su grano de arena al proyecto.
- En Ariznavarra pasan de unas cuantas afiliadas a estar más de 100.
- Las militantes de Caprabo se organizan para visitar 28 centros de trabajo: “hemos estado al pie de cada caja registradora, de cada mostrador de pescadería”.



Solidaridad externa

Buscar apoyos, alianzas sindicales y sociales

- Las de la limpieza dicen que buscan a la gente de otros sindicatos
- La certificación externa de su identidad obrera es lo más importante en muchos conflictos, ahora nos tratan como obreras.
- En la clínica Josefina Arregi en un momento deciden socializar su problema, con alcaldes, mancomunidad, partidos políticos, comisiones parlamentarias. Después 9000 firmas en toda Nafarroa, asociaciones de jubilados... hasta montar una manifestación de 3000 personas.
- Hay que buscar la sociedad dicen las de Ariznavarra. “De nada vale hacer huelga si luego no vas a la calle a que eso se vea y es donde el poder político y la empresa se sienten más incómodos.”

- En algunos casos la sección sindical se renueva desde dentro (como FCC Gasteiz), en otros casos se trata de ganar terreno inédito con insistencia y tenacidad (colectividades), de crearse a partir de cero.

Infraestructura

- El apoyo comarcal y federal es una de las claves del éxito de la huelga en Ariznavarra, no la única, pero sí da cuenta de la importancia de la infraestructura.
- La labor jurídica, además de la sindical, fue importante en el patronato de bienestar social de Bermeo
- En donde hubo que ir al a huelga, ahí estaba la caja de resistencia del sindicato. Son los instrumentos que nos permiten hacer esto.

Pues resulta que a nosotros nos parece que Murray tiene razón, en cuanto investigadores amateurs.

¿Cuándo funciona un equipo de delegados?

Adelheid Hege
Investigadora del IRES

Los equipos de delegados/as fuertes de diferentes países tienen prácticas comunes pese a tener marcos laborales diferentes

Basados en nuestras investigaciones sobre el terreno que hemos realizado los últimos 20-30 años, nos damos cuenta que en los años 80 había equipos tradicionales, sólidos, de delegados que no tenían ningún problema para reproducirse. Hoy en día, no obstante, las cosas son más complicadas dado que existe una gran variedad de contratos laborales diferentes y se da una gran división entre los asalariados. Siendo conscientes de estas dificultades, lo que queremos ver, hoy, con vosotros es cuáles son las reglas básicas que hacen que en una perspectiva de renovación económica, social y sociológica diferentes, los equipos de delegados funcionen. Gregor y Christian trabajan el lado de los recursos de poder, y nosotros el lado de la legitimidad interna y externa de los representantes sindicales.

En nuestras investigaciones esperábamos que las diferencias institucionales y estructurales entre países nos proporcionara distintos equipos de delegados. Y se puede decir que los diferentes marcos laborales crean, por supuesto, equipos de delegados y delegadas diferentes. Pero, para nosotros, esas diferencias no son esenciales. En las investigaciones que hemos realizado en Italia, Gran Bretaña y Estados Unidos, y que hemos enriquecido mucho con vosotros, aquí, en Euskal Herria, vemos que en un mismo país hay equipos que son fuertes y otros que son débiles. Es más, nos hemos dado cuenta de que los equipos fuertes de un país tienen más parecido con los equipos fuertes de otros países, incluso teniendo diferentes estructuras legales, que con los equipos débiles de su propio país. Hemos encontrado, por lo tanto, que entre los equipos fuertes hay prácticas comunes. ¿Cuáles son esas prácticas?

Representación cotidiana

El primer fundamento esencial para que un equipo sea fuerte es la representación cotidiana. Si miramos el caso de Alemania, vemos que las instituciones admiten el derecho de codeterminación en las empresas, lo que concede a los y las delegadas la oportunidad de codecidir en materias empresariales, de vetar decisiones, de negociar planes sociales que no pueden ser aceptados sin su firma etc. Estas capacidades que la ley ofrece a los y las delegadas son esenciales en tiempos de dificultades, crisis, deslocalizaciones...

De la misma manera, los y las delegadas francesas tienen acceso a información económica de calidad, que podríamos considerar como un recurso de poder importante. Pero lo que vemos en la práctica es que los equipos que podrían utilizar esos recursos, esa condición de expertos economistas o la capacidad de codeterminación, son los que más dificultades tienen a la hora de responder al trabajo cotidiano individual o colectivo, y pese a tener contactos y libertad de movimiento en la empresa, les falta lo fundamental: ser reconocidos por los y las salariables como representantes suyos por su capacidad de representarlas en los asuntos cotidianos.

Ponemos como ejemplo, siempre, un caso que nos paso en los años noventa, y que ilustra muy bien lo que quiero decir:

Estábamos en una fábrica de producción donde había un comité de empresa totalmente nuevo, muy peleón. Se estaba discutiendo sobre diversos temas, y nosotros andába-

mos alrededor. En un momento dado, una delegada de personal se levanta y dice: "sí, todos es es muy bonito, pero en los talleres, donde sobre todo trabajamos mujeres, hace una eternidad que reclamamos que la altura de las mesas sean ajustadas a cada operaria, para poder trabajar de forma adecuada sin rompernos la espalda. Hace dos años que lo venimos pidiendo, y no se nos ha hecho ni caso". Este ejemplo nos parece muy significativo, porque muestra como son juzgados las y los delegados por los asalariados a los que representan: por su capacidad de resolver los problemas cotidianos, que aunque puedan ser banales, son esenciales para la vida en el trabajo.

Por lo tanto, es esa capacidad de intervención cotidiana la que puede dar a los y las delegadas la legitimidad necesaria para poder avanzar en otros problemas más alejados de las preocupaciones cotidianas. Y no hablamos de una cuestión de derechos, ya que aunque haya sistemas que prevén esta intervención cotidiana, como puede ser el sistema británico o el canadiense, en la Europa continental el derecho no dice nada sobre ese tipo de intervenciones, y nosotros creemos que es una cuestión esencial.

Trabajo en equipo

El segundo fundamento es el trabajo en equipo de los y las delegadas. La construcción de un equipo coherente es fundamental. Si la representación no se vive como equipo, y es simplemente una unión de individuos, los y las delegadas pueden convertirse en prisioneros o juguetes

de las aspiraciones individuales de los y las asalariados, que incluso pueden ser contradictorias.

Los equipos pueden funcionar de maneras extremadamente diferentes como por ejemplo los que hemos encontrado en la gran industria europea o en colectivos muy feminizados.

En el primer caso el liderazgo es muy masculino, carismático, del delegado jefe, que controla todo y a su vez sabe como se encuentra cada miembro del colectivo, que se mantiene en contacto con la gente de su taller etc.

En el segundo caso, parten totalmente de cero, ya que no hay nada creado. Por lo tanto, forzosamente será diferente la manera que se representan como grupo, pero a pesar de ello, siguen teniendo el mismo objetivo de fundar un equipo coherente que combine una coherencia estratégica y que integra a su vez la diversidad de sus miembros, sabiendo que eso nunca se consigue sin contradicciones, de forma que los asalariados se reconozcan en el grupo.

Ese es el objetivo, los y las asalariados se saben delegadas, con sus particularidades individuales, pero se reconocen como grupo, y a su vez, dicho grupo puede ser reconocido por sus empleadores.

Los y las delegadas son juzgadas por su capacidad de responder a problemas cotidianos

Representar es ser capaz de movilizar

Christian Dufour
Investigador del CRIMT

Si los asalariados no son capaces de ver la eficacia del trabajo del delegado en el trabajo cotidiano, no hay razón alguna por la que lo vean eficaz para temas mas lejanos. En contra de la mayoría que cree que es importante esa capacidad de intervención en temas económicos, lo que decimos nosotros es que para que la representación funcione hace falta que la gente que representáis os reconozca ese derecho a hacerlo, y para que lo hagan tienen que confiaros las cosas de la vida cotidiana.

Si el grupo de delegados no funciona como tal, cada individuo podrá ser manipulado tanto por los asalariados como por los empresarios. Esto es lo que nos lleva a subrayar que la formación de los equipos de delegados es un momento esencial para la representación. ¿Por qué esencial? Porque es el momento donde el delegado debe asegurar su proximidad con la base a la que representa, de forma que esté siempre al tanto de lo que sucede en los talleres, y de que en caso de que haya algún problema, sean ellos los que lo trasladan a la

empresa. Porque muchas veces lo que permite medir la capacidad de representación real de los y delegados de los equipos es saber quién es el referente de los trabajadores cuando hay un problema concreto en la empresa. ¿Prefieren los trabajadoras acudir al jefe o a los delegados?

Cercanía y distancia

Para conseguir ser referente de los trabajadores, los delegados tienen que constituir un equipo muy cercano a la base, pero al mismo tiempo, tienen que construir cierta distancia. Es una paradoja en la que queremos insistir, ya que puede suceder que al estar los delegados demasiado cerca a su base, sean bombardeados continuamente con peticiones contradictorias. Todos los salarizados no tienen los mismos intereses. Es lo que decíamos ayer de forma más teórica. Hay que crear

una identidad, un bien común, un interés común. Las peticiones de los asalariados son espontáneamente contradictorias.

Una de las dificultades de los equipos de delegados es que tienen que ser capaces de integrar todas las peticiones que reciben en una propuesta coherente; una propuesta que responda a nuestra relación común como asalariados. No todas las peticiones tienen la misma importancia. La tarea más difícil de los equipos de delegados es no dejarse desbordar por las peticiones de sus bases y construir una línea estratégica que sea reconocida, de forma que los trabajadores sepan qué problemas se pueden llevar a los delegados y cuáles no.

Ese es el sentido de la distancia a guardar entre el equipo de delegados y los asalariados. Hay que lograr combinar la distancia con la cercanía a las peticiones cotidianas, para ser capaz de responder a esos temas esenciales para construir la capacidad de representatividad de los delegados.

Para asegurar esa distancia es necesaria una referencia externa. Es muy difícil que un grupo encuentre en su seno los recursos de poder y las garantías suficientes para definir su línea estratégica. Ahí entra el sindicato.

Hay que decidir a qué dedicar el tiempo

Equipos de delegados fuertes, sin relaciones externas son letales porque son imposibles de renovar. Pueden tener gran eficacia cotidiana, pero pierden la distancia con su terreno. Esos equipos terminan por desaparecer, porque los asalariados dejan de considerarlos como sus representantes. Son los propios asalariados los que crean la distancia.

Ahí está el peligro, y ahí vemos el rol fundamental de sindicato, ya que tiene la capacidad de crear un sistema de referencia que supera al de la empresa. Un rol doble que consiste en conceder recursos al equipo local (narrativa) y hacer un análisis de la dinámica de la representatividad de los equipos.

Existen sindicatos que pasan más tiempo en reuniones centrales que estando a pie de empresa, lo cual genera un riesgo de autonomización de los equipos, ya que puede suce-

der que los delegados acudan al sindicato sólo cuando necesiten apoyo técnico en temas jurídicos o económicos, y nunca en busca de una línea estratégica.

Hay casos en los que equipos con problemas en su base no acuden al sindicato porque les da miedo confrontar su situación con gente del exterior. Esa es una situación letal, ya que deja tanto a los equipos como al sindicato fuera de las empresas, que es donde deben tener la representatividad.

Entendemos que esa cercanía distanciada es importante porque creemos que la representatividad no se consigue sólo mediante las elecciones sindicales. Somos extremadamente críticos con la opinión de que los delegados son representantes los trabajadores por el simple hecho de haber sido elegidos.

Cuando nos fijamos en equipos que conocemos bien, los equipos

que mas votos han cosechado no son, necesariamente, los mas representativos. Podríamos decir de manera un poco formalista que un equipo con un 90% de votos es más representativo que uno de 60%. Sin embargo, cuando vamos sobre el terreno, no es eso lo que se observa. La llave de la representatividad no está en las elecciones, sino en la capacidad de los equipos de movilizar su base en los momentos cruciales de la vida de las empresas. Muchos delegados nos suelen comentar que son abandonados tan pronto como son elegidos. El 90% de votos no es un 90% de voluntarios.

La diferencia entre esa representatividad electoral y la real se demuestra en el momento de movilizarse, y esos se logra cuando somos capaces de acoplar elementos contradictorios que aparecen entre los asalariados. Hace falta



talento colectivo para poner juntos intereses diferentes; para crear el interés común.

Tenemos un interés común porque tenemos una identidad común. Y lo que es esencial en la representación es la capacidad de decir "mirad, esta es nuestra identidad, esto es lo que nosotros somos, y esto es lo que nosotros no somos". Por ejemplo "nosotros no somos gente en una tienda, no somos mujeres dispuestas a decir que mañana vendremos a trabajar porque el jefe nos lo haya pedido". Que los delegados sean capaces de decir "eso que nos pide el jefe no es aceptable", es un signo real de representatividad. Probablemente esos delegados no son capaces de leer los boletines del grupo multinacional, pero para nosotros eso no es esencial. Lo que de verdad es esencial es que la cajera cuando viene el jefe el viernes a última hora a decirle que "mañana, sábado tienes que venir", ella le diga "voy a hablar con la delegada y mañana nosotras no vamos venir"; eso es lo decisivo. Y esa capacidad que denominamos capacidad representativa es la capacidad de crear salud y de transformarla en un movimiento común.

En la empresa tanto los asalariados y como el empresario saben que hay un grupo bien identificable, que fija la norma. El grupos de delegados crea norma: hay cosas que son posibles y hay cosas que no. Eso es algo que los empresarios siempre quieren derrocar, de forma que las normas no vengán de común acuerdo entre los asalariados y el equipos de delegados sino de la central empresarial. Si la imposición de la directiva es aceptada,

podemos tener un montón de delegados en el consejo de administración discutiendo sobre los resultados de la empresa, pero no tendrán ninguna representatividad de los trabajadores.

Para nosotros los delegados no son delegados cuando son elegi-

La llave de la representatividad no está en las elecciones, sino en la capacidad de los equipos de movilizar su base en los momentos cruciales de la vida de la empresa

dos, sino que se convierten en tales cuando son reconocidos como grupo, con su identidad, con su propio sistema de referencia compleja que viene y va a la base, y también al exterior, al sindicato que tienen que mantener esa relación con esos equipos.

Cuando no exista esa capacidad de representación desaparece la posibilidad de renovación de esos equipos. Los equipos que no se renuevan son generalmente los equipos que han perdido toda capacidad representativa real, es decir, equipos que funcionan con un modelo anticuado que nadie es capaz modificar, dado que es casi imposible sustituir a delegados veteranos con larga experiencia y saber hacer. No hay nadie que se atreva a quitarles el puesto, lo que hace que no exista sustituto.

Capacidad estratégica

En Europa un delegado ya está saturado sólo con cumplir con las

reglamentaciones. No les queda tiempo para nada más.

El problema no es que no haya tiempo, sino que hay que decidir a qué dedicar ese tiempo finito.

La capacidad de fijar nuestras propias prioridades a las que vamos a dedicar nuestro tiempo es la capacidad estratégica.

Un equipo son capacidad estratégica es un equipo capaz de definir un proyecto propio sin estar condenados a la labor institucional, que no responde a las necesidades de los asalariados. La capacidad estratégica es la capacidad de dejar las tareas institucionales para centrarse en las necesidades de los trabajadores.

Para finalizar, los dos equipos más fuertes que hemos conocido, uno alemán y otro estadounidense, tienen prácticas totalmente comunes a pesar de contar sistemas institucionales completamente diferentes: están sobre el terreno, escuchan a los asalariados, discuten entre ellos, discuten con su sindicato para tener más recursos, elaboran una línea estratégica, y practican la movilización de los asalariados.

En la crisis no todos esta perdido si los delegados y el sindicato continúan siendo lo que han sido desde el principio: actores de su propia historia y de su propio rol. No son los libros ni los códigos los que deben decir a los delegados lo que deben ser, son ellos mismos los que deben decidirlo. Los que de verdad están perdidos son los que creen que deben seguir los dictados de las leyes de relaciones laborales.

3

Esperientziak

El caso Fiat

Antonio Morandi
CGIL (Italia)

El caso de la FIAT es absolutamente inédito en nuestro país. La multinacional con sede principal, por ahora, en Italia ha impuesto mediante el administrador delegado Marchionne un modelo propio de relaciones laborales basado en las siguientes condiciones: la promesa de inversiones futuras como contrapartida al recorte inmediato de derechos sindicales, sin tener en cuenta normativas y leyes, e incluso llegando a saltarse la misma constitución italiana. Está claro que es algo que se intentará extender a más casos y sectores.

Por ahora la primera víctima es el convenio estatal del metal. Fiat ha

creado un convenio propio del sector del automóvil, saltándose el convenio del metal e imponiendo el suyo propio, sin ninguna posibilidad de negociación: lo coges o lo dejas. En el caso de que trabajadores y sindicatos se nieguen a aceptar la propuesta, Fiat ha dicho que llevará las producciones e inversiones a otros estados. Esta es la amenaza de Fiat.

El contexto favorece a Fiat para realizar este ataque. El gobierno Berlusconi apoya la propuesta, las instituciones locales están aterradas con la sola idea de perder las inversiones, el sindicalismo italiano está terriblemente dividido y los trabajadoras de las plantas de Fiat llevan ya tiempo sumisos por las escasas perspectivas de trabajo.

En este escenario complicado la FIOM, el sindicato del metal, ha sido el único sindicato que ha decidido oponerse al desmantelamiento de las reglas y de las condiciones laborales impuestas por Fiat.

En estas condiciones se ha llegado a un acuerdo en la planta de Napoles, Pomiliani. El acuerdo escrito y llevado a referendum por requerimiento de Fiat, exigía a los y las trabajadoras a aceptar los recortes de derechos a cambio de la propuesta genérica de futuras inversiones. En la FIOM hay consenso. El comité central ha tomado la decisión de oponerse totalmente al acuerdo, considerándolo ilegítimo y ha rechazado participar en el referéndum, considerando que no se dan las condiciones mínimas. El clima era



duro. Se invitó a los y las trabajadoras a no abstenerse, para que no fueran fichadas. El referendun pasó con el 63,4% de síes y con 36% de noes.

Unos meses más tarde, Fiat hace la misma propuesta en la planta Mirafiori de Torino. Fiom confirma su posición contraria y las otras organizaciones firman. No obstante ha habido una variación: los y las representantes sindicales de Fiom con otros y otras trabajadoras ayudadas por la organización han constituido un comité por el no. En el referendun ganó el sí por poco, con el 54%, pero entre los operarios ha prevalecido el sí por algún que otro voto. El acuerdo se ha aceptado. En este tiempo la Fiom ha puesto un recurso en el juzgado laboral de Torino acusando la ilegitimidad y la antisindicalidad de este acuerdo.

Fiat ha asumido como nuevos y nuevas a todas las dependientes en la nueva sociedad constituida para evitar los derechos y leyes italianas en materias de transferencia de empresa que aparecen en el código

civil, y ha aplicado su propio modelo contractual y las condiciones que en él aparecen. Fiat a su vez ha incumplido todos los acuerdos sobre derechos sindicales y otras leyes, y de cara al futuro ha establecido como contenido del nuevo acuerdo que sólo los firmantes de su contrato pueden constituir representación sindical en la empresa. Establece así el fin de

los y las delegadas electas por los y las trabajadoras y excluye a la gente de Fiom-Cgil, de la representación sindical en las fabricas.

No ha habido ninguna contestación importante por parte de los y las trabajadoras a esta agresión.

Después de lo ocurrido en la planta Mirafiori de Torino, Fiat ha decidido atacar en la planta de La Bertone de Gulasco también en la zona de Torino. Es una fábrica comprada a buen precio por Fiat en un proceso concursal con la condición de garantizar el nivel ocupacional y un relanzamiento industrial.

Fiat ha establecido las mismas condiciones que en otros establecimientos y no ha aceptado ninguna negociación. Los y las trabajadoras han tenido que aceptar las condiciones Fiat a cambio de futuras inversiones. La particularidad de esta planta está en que la representación sindical mayoritaria la tiene Fiom.

Sin la firma de esta representación el acuerdo no hubiera sido posible. Después de un largo debate con el apoyo de Fiom nacional los delega-

dos sindicales de la Cgil han decidido someter a referendun el acuerdo, y han invitado a los trabajadores a votar que sí. "Legítima defensa" declarará el secretario general del metal en la asamblea. Por lo tanto Fiom ha firmado. La organización nacional ha repetido que no reconoce el referendun. Esta posición de Fiom y la de su secretaría nacional muestra una pugna en la que ha quedado reflejada la mayoría actual. El secretario Landini a título personal ha exigido una verificación del grupo dirigente, y ésta ha negado un cambio en la posición de la Fiom, decidiendo continuar con la línea llevada hasta ahora por Cgil en Fiat. Al final la posición que se tuvo en Leccobertone ha sido clasificada como una inteligente jugada táctica.

Mientras tanto, ha salido el pronunciamiento del tribunal sobre el recurso puesto por Fiom sobre el acuerdo de Pomiliano. "Es un fraude legistaltivo" dice Fiom, "no es un acuerdo. En una transferencia de empresa enmascarada" se denuncia, explicando cómo los trabajadores deberían poder pasar de una empresa a otra sin perder ningún derecho, con el convenio estatal del 2008, tal y como han demostrado numerosas sentencias en estos meses.

Con la empresa creada tal y como lo ha hecho Fiat en cambio, los trabajadores son obligados a someterse y a firmar el nuevo contrato. Y es por esto que Fiom pide al juez que dicte sentencia contra las violaciones de las leyes italianas y europeas sobre la transferencia de empresa, y pide, a su vez, que se sancionen los comportamientos antisindicales de Fiat.

Sindicato de todos

Felipe Van Keirsbilck
Secretario General del CNE
Sindicato de empleados de
Walonia

Os quiero hablar sobre los dos principales desafíos que tiene la CNE a la hora de trabajar la renovación y reforzamiento del sindicato.

Sindicato de todos

El sector en el que trabaja la CNE es un sector muy feminizado, donde trabaja gran cantidad de inmigrantes en situación precaria, y donde el desempleo a su vez es muy alto. ¿Somos de verdad el sindicato de las mujeres, de las precarias, de las inmigrantes?

Sindicato de mujeres

En menos de veinte años, hemos cambiado totalmente la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad. Por ejemplo en el Comité Nacional de 160 personas 80 son mujeres y 80 hombres. Esto no es una casualidad, sino que responde a una decisión estatutaria, que hace que la paridad sea obligatoria en todos los comités intersectoriales. Había gente que nos decía que no iba a ser posible cumplir con la paridad porque no encontraríamos

mujeres adecuadas y con tiempo para esos puestos. La realidad ha demostrado, no obstante, que cuando se busca, se encuentran mujeres capaces y con voluntad.

En cuanto a los liberados la situación es más complicada ya que en nuestro sindicato hacemos contratos indefinidos, y la cantidad de hombres y mujeres contratadas no puede variar de la noche a la mañana con una sola decisión. Es por lo que todavía no hemos logrado la paridad.

¿Cómo hemos hecho este camino hacia la igualdad?

1. Se creó un grupo llamado *action femmes* que tiene autonomía de palabra y de acción dentro del sindicato. Incluso cuenta con presupuesto propio para actuar.

2. Se estableció una norma de contratación de liberados, de forma que tanto una mujer como un hombre siempre sea reemplazado por una mujer, para tender hacia la paridad

3. Se ha hecho un gran esfuerzo en hacer ver que el tema de género es tarea de todos

4. Se ha establecido como norma la paridad en los comités intersectoriales

5. Tenemos una lucha continua contra el machismo tanto en imágenes, como en chistes y bromas. Es un tema en el que hay que insistir cada día.

Sindicato de precarios

Tenemos aceptado el principio de que estamos contra la precariedad, pero con los precarizados. No queremos luchar contra la precariedad luchando también contra los precarizados. Llevar a la práctica este principio, sin embargo, es más complicado. Cuando en una empresa la mitad de la plantilla va a ir a la calle, lamentablemente, lo más fácil es echar a los temporales, una solución que incluso los sindicalistas aceptan. Pero queremos darle la vuelta a esto, y para que lo veáis os pongo un ejemplo: este año hemos empezado a afiliar personal de embajadas. Ya sabéis que en Bruselas hay una multitud de embajadas y organizaciones internacionales, lugares donde no hay derechos formales por cause de extraterritorialidad. El personal de las embajadas no tiene los mismos derechos sindicales que los trabajadores normales. Por ejemplo, estamos llevando a cabo un juicio en el tribunal laboral de

**Tenemos una lucha
continua contra el
machismo**

Bruselas contra un señor llamado Obama, representante de Estados Unidos, porque su embajada, que emplea a 300 personas, no acepta la negociación colectiva. La primera vista la hemos perdido, y estamos ahora en la segunda.

Es complicado buscar la forma de representar a gente que no tiene derechos a nivel legal en embajadas y organizaciones internacionales, y nos hemos dado cuenta de que tenemos que utili-

zar métodos del sindicalismo del siglo XIX. No obstante también hacemos uso de nuevas tecnologías para atraer a la gente.

En el tema de los precarios también hay que hablar sobre las residencias de la tercera edad, un sector muy importante, y con un montón de dinero en juego, en el que las multinacionales están haciéndose dueñas y señoras. La situación laboral de la gente que trabaja en este sector es de lo peor: mujeres de África sin papeles, a tiempo parcial con salarios muy bajos y sin reconocimiento del hecho sindical. La afiliación de esta gente es diferente del de cualquier otro sector, en el que la gente puede optar entre diferentes sindicatos y elige conforme a precio, ideología, y donde muchos prefieren ahorrar los 15 euros mensuales mientras no tengan problema alguno. En las residencias, sin embargo, primero organizamos el conflicto, y



cuando logramos entrar en una residencia casi todo el mundo se afilia sin mirar el precio. Si hay opción de tener un sindicato, se afilian y punto.

Sindicato de inmigrantes

Estamos liberando a inmigrantes recientemente. Es una forma de que la gente vea que también tiene su sitio en el sindicato. No obstante seguimos teniendo un trabajo inmenso que realizar.

Las categorías de trabajador legal e ilegal ya no funcionan. Hay gente legal que ha pasado a ser ilegal y viceversa. Al principio nos movíamos desde una actitud de simpatía, de solidaridad, con los sin papeles, como una ONG. Pero nos hemos dado cuenta de que el objetivo es que la organización se transforme en una organización de los sin papeles con afiliación y las mismas condiciones que cualquier otro trabajador. Este es un ejemplo en el que se

ve que lo legal y lo legítimo no son sinónimos: ¿Aceptamos que más de 100.000 trabajadores en Bélgica son ilegales y no tienen ningún derecho o miramos la ley con el ojo crítico de la legitimidad? Por eso la referencia última del texto de los estatutos del sindicato son los derechos humanos y la constitución de la OIT, la denominada declaración de Filadelfia, que son una referencia clara y fuerte para decir que aunque la ley belga diga que este trabajador no tiene derechos, nosotros podemos decir que sí los tiene y que lucharemos para que se hagan realidad.

Sindicato de jóvenes

A los estudiantes menores de 30 que no tienen empleo estable, no les ofrecemos lo suficiente como para que paguen una cuota sindical. Por ello hemos desarrollado una fórmula original, creando una figura de afilia-

ción gratuita, poniendo a estos jóvenes en contacto con el sindicato. Tenemos miles de jóvenes afiliados sin cuota. El día que empiecen a trabajar, tendrán que empezar a pagar la cuota, pero ya son miembros.

Sindicato de desempleados

Estos y los falsos autónomos, son nuestra asignatura pendiente porque hay mucho falso autónomo, que son trabajadores de hecho sin contrato y sin derechos sindicales formales.

Sindicato político

Nosotros queremos una independencia política total. Tener un cargo en el sindicato CSE es incompatible con cualquier función en algún partido, pero queremos hacer política. Un ejemplo: en junio del 2010 hubo elecciones sorpresa y queríamos ejercer presión sobre un punto particular a los partidos políticos. Nos decían que en 15 días no conseguiríamos nada, pero logramos convocar a los cuatro candidatos en una mesa redonda a una semana de las elecciones ante 300 militantes nuestros. Lo importante fue la forma de preguntarles: no les dimos un foro para hacer un discurso. Les hicimos tres preguntas a cada uno a las que tenían que responder sí o

no, y les dijimos que sus respuestas las publicaríamos en nuestro periódico que tiene 170.000 suscriptores, y que colgaríamos en YouTube un cortometraje con sus res-

puestas. Está claro que los políticos odian este tipo de invitaciones, pero se sienten obligados a venir. A nuestros miembros les muestra que somos capaces de hacer frente al consenso neoliberal. Buscamos un modelo global de sociedad, no sólo responder a los intereses materiales de nuestros miembros en las empresas.

Ese proyecto social global de la CNE lo hemos definido en dos congresos (2009 y 2010). Lo importante es que hemos tardado haciéndolo 3 años, en más de 200 grupos de discusión con militantes, y que el congreso del 2009 no bastó para tomar decisiones. Por ello tuvimos que hacer un nuevo congreso el año siguiente. Este proyecto global es complicado de llevar a cabo ya que nos crea una tensión continua entre lo que hacemos en realidad y lo que queremos conseguir. Tenemos grandes proyectos pero medios y resultados limitados. Pero entendemos que es esencial vivir con esa tensión:

Por un lado queremos esa tensión. Es vital para nosotros. Suprimirla es peligroso, porque si dejamos de lado la realidad limitada podemos huir al mundo de las ideas, dejar de defender los casos concretos y de firmar convenios, y convertirnos en un club de intelectuales de izquierda pero dejando de ser sindicato. Por otro lado tampoco queremos rebajar nuestras aspiraciones, y centrarnos solamente en lo que podemos lograr en el corto plazo. Sería lo peor. Eso nos llevaría a aceptar las cadenas que nos imponen.

Esta tensión es vital y la queremos y por ello tenemos que trabajar

mucho en la formación política de nuestros militantes, más allá de la formación jurídica y técnica que reciben. Tenemos una escuela sindical

que lleva 10 años funcionando y está dando muy buenos resultados.

Queremos, también, desarrollar herramientas para que los militantes en las empresas sepan qué pasos pueden dar para aproximarse un poco a estos grandes objetivos. Como ejemplo utilizamos la figura de los faros en la noche que no sirven si los barcos se quedan en el puerto. Tener grandes ideas es importante pero no sirve para nada si en las empresas no tratan de aproximarse, aunque sea un poco, a los grandes objetivos con asuntos concretos. Es un trabajo difícil, pero si no lo intentamos y no lo trabajamos tenemos el peligro de hacer congresos con ideas magníficas que quedan en papel mojado hasta llegar al siguiente congreso.

Tener grandes ideas es importante, pero no sirve para nada si en las empresas no se dan pasos concretos

Lo legal y lo legítimo no son sinónimos. ¿Aceptamos que 100.000 trabajadores en Bélgica son ilegales?

Sindikatura gizartea eraldatzeko erreminta

Claudette Carbonneau

Ex-presidenta de la CSN (Québec)

24

Ikuspuntu praktikotik azaldu nahiko nuke berrikuntza sindikaleko hainbat esperientzia, zeinek gure ibilbidea markatu baitute. Nire lehen urrats sindikalak 70.eko hamarkadan egin nituen, eta CSNko presidentzian lehen emakumea izan naiz, baita Québeceko sektore anitzeko erakunde sindikal bateko buru izan den lehena ere.

Bi puntutan sakondu nahiko nuke, biak nire ibilbide sindikal guztian present izan direnak, aldaketa sakona eskatzen baitzuten: Soldata-berdintasuna lortzeko emakumeen borroka luzea eta haurtzaindegiak antolatzeko lana. Sindikalismoak beti aldarrikatu izan du aberastasunaren banaketa oinarritzkoa dela, eta baieztapen hau zuzena da, batik bat kapitalaren eta lanaren artean hobeto banatzeaz ari garenean. Baina tratu berdintasunaren gaia ez da beti horren nabarmena izaten langile kategoriatzuei aplikatzerakoan, ezta emakume eta gizonei, edota lanaldi osoa zein partzialaren kasuan, nahiz finko eta aldi baterakoenean, soldatapeko eta autonomoen kasuan (hauei ukatu egiten zaie elkartzeko eskubide oro eta oinarritzko gizarte-babes batzuk)...

Soldata-Berdintasunerako Legea

Ni harro nago bereziki emakumeek gurean egin duten aurrerapidearekin, soldata-berdintasunaren gaian, eta beraz beren lanaren balioaren aitopeneri dagokionez. CSNko emakumeen borroka hau 30 urtetik gora luzatu da, eta sektoreen edo enpresen arabera jarraitu egin behar du, eta lorpenari eusteko oso adi egotea ezinbestekoa da.

Borroka hau urteen joan-etorrian oso era desberdinetan egin izan da; epe luzeko ahalegina beharrezkoa izan da negoziazio tradizionalaren esparruan, enpresaz

enpresa. Batzutan greba gogorak behar izan dira, Québeceko arlo publikoan, herri-aurrezki kutxetan, edo udal enplegatuen kasuan. Izan ere, enpresa askotan soldata apale- nak hobetzeko ahalegina egin beha- rra zegoen, eta kasualitatez bezala, ia beti emakumeenak ziren kalte- du- nak.

Aurrerago, borroka hau beste maila batera eraman genuen, arlo politikora, lege bat bultzatu baike- nuen lan beraren truke soldata bera ordaindu behar dela ezartzeko ez ezik, balio edo maila bereko lanen ordaina ere berdintzeko. Aldaketa hau ez zen axalekoa; bera lortzeko pentsamoldea ere goitik behera aldatu behar izan zen, baita afiliatu- tako gizon eta emakumeen artean ere. Kontua da idazkari baten solda- tak margolari baten berdina izan behar duela; erizainen lanak infor- matikako sailekoen tratua bera merezi duela. Soldata-berdintasunerako legeak ezarri zuen enpresa berean lan egiten duten bulegoko langileek, afiliatuta ez egonik ere, produzioko- en soldata bera jaso behar dutela.

Borroka honek eska- tu digu ez soilik pazientzia eta erabakiz jokatzeari, baizik baita epe luzeko formazio lana ere, eztabaida sozial eta politikoa, eta aliantzak egitea emaku- meen mugimenduekin, afiliatu gabe- ko langileen defentsako taldeekin, gure konfederazioaren baitan eta Québeceko sindikatu guztien artean. Gainera, beharrezkoa izan da emaku- me sindikalistek ere borroka honi lehentasuna ematea. 1996an lortu genuen Soldata-Berdintasunerako Legea onar zedin, ni CSNko lehen

presidenteorde eta gai honetarako bozeramaile nintze- larik.

Beste hamar urte behar izan genuen, 2006ra arte, arlo publikoan soldata- berdintasunari

buruzko emaitza ikusgarri bat lortze- ko. Gobernuak 800 milioi dolar bide- ratu zituen emakume-kategorietako soldatak hobetze aldera: Emakumeei zegozkien kategorien %98an izan ziren hobekuntzak. Hau bereziki pozgarria izan zen, 30 urtez esan izan baitziguten arlo publikoan emakume eta gizonen arteko solda- ta bereizkeriarik ez zegoela. Soldaten zuzenketa hori eta atzera eraginez ezarri izana –2002 urtetik aurrera aplikatuz– hain sakonak izan ziren, non Québeceko BPGa ere hazi egin baitzen arlo publikoko emaku- me langile hauei zuzenketa ordaindu zieten.

Borroka hau ez da amaitu. Arlo pri- batuan enpresa gehiegik entzungor egin dute; baina nik uste dut borroka

hau izan duen heda- penaren medio orain joerak ez duela atzera bueltarik izango. Bai, horrelako borroka ezinbestekoak dira, ez soilik justuak direlako, baizik sindikalismoa

indartzen dutelako, errealitate eta beharrezkoak moldatuz.

Era honetako beste hainbat borro- kan sartuta gaude, haatik, eta horiek mugimendu sindikalean solidaritate- en birmoldaketa eskatuko dute. Adibidez, enpresa baten baitan Québecen gertatzen den tratua des- berdina enplegu motaren arabera:

Borroka honek eskatu digu ez soilik pazientzia eta erabakiz jokatzeari, baita epe luzeko formazioa ere

lanaldi osoa, lanaldi partziala, aldi batera- ko langileak eta finko- ak, azpikontratetako langileak... Gogoratu beharra dago globali- zazioaren aurpegi ezkutuetako bat dela enpleguaren estatu-

tuak txikitzea enpresak deslokalizatu ezin dituen langileak hobeto esplota- tu ahal izateko. Eta hau borroka estrategiko bat da, bereizkeria hauei aurre egitea, langileen multzo gero eta handiagoak mantendu nahi baitu- tuzte mugimendu sindikaletik at. Hau justizia kontu bat da, baina mugimendu sindikalaren sinesgarri- tasunarekin eta legitimitatearekin zerikusia du ere.

CSNren 63. kongresuan bildutako sindikatuek konpromiso pozgarri bat hartu zuten, diskriminazio eta bazter- keria era gorrotagarri eta maltzur hauei jazartzeko. Nik nahiko nuke batik batik gure sindikatuko kide diren gazteak eta komunitate kulturalak, errealitate hauek eragindako sekto- reak izan ere, borroka honen aitzin- dari izatea, bera baita sindikalismoa- ren bisita-txartelak egokiena antolatu gabeko langileen aurrean. CSNren baitan gai honi duela sei urte ekin genion eta eutsi egin behar diogu.

Hurtzaindegiak

Hurtzaindegiak antolatzea izan da nire ibilbide sindikal guztian kezka nagusietako bat. 1976ko CSNren kongresuan, artean delegatu eta ama gaztea nintzela, hurtzaindegi sare unibertsal eta doako bat exi- gitzeko aldarrikapen politikoaren alde bozkatu nuen. Izan ere, orduan zerbitzu hau oso bakana zen, eta

Emaitza hori lortzeko egoerak behartzea ezinbesteko izan zen



izatekotan ekimen komunitarioen esku egoten zen; administrazioak ez zuen finantzatzen, eta emakume talde engaiatu batek antolatu ohi zuen, gainera lan-baldintza onik gabe, emakume batzuk pobrezia botoa egin beharko balute bezala, beste emakume batzuk lan merkatuan jardun ahal izateko.

80etako hamarkadaren inguruan CSNk erabat baztertuta zeuden emakume hauek sindikalizatzea erabaki zuen; gure helburua argia zen, afiliatu hauen lan-baldintzak hobetzen saiatzea, baina baita hartzain-degi sare berritzaile eta kalitatezkoa eratzea ere, orduko biztanleriaren beharrezan erreal gisa ezarriko zena. Helburua lortzea denbora luzeko kontua izan da; sindikalizazioa astiro hedatu zen. Azkenean estatuaren finantzazioa behartu nahi genuen, baina ez zitzaion horregatik zerbitzuaren izaera komunitarioari uko

egin nahi, hau kudeaketa eredu demokratikoa, interesgarria eta hurbila baitzen erabiltzaile zein langileentzako.

Borroka luzearen ostean erdietsi genuen administrazioak hartzain-degietako langileen gizarte-segurantzako kotizazioak diruz laguntzea (ordurarte erabat babesik gabe zeuden), gero euren lanbide-heziketarako ere bai, eta amatasunaren ordaina (langile asko emakume gazteak ziren). 1993an lehen diru-laguntza bat lortu genuen, orduko dolar bat, soldatak hobetzeko. Gero, sarea profesionalizatu egin zen, kalitate handiko zerbitzua eskaintzen zuen, eta gizartean onarpen maila altua lortzen hasi zen.

Greba eta manifestazioen bidez –betiere gizartean oihartzun positiboa izan zutenak– gurasoen eta iritzi publikoaren babesa lortu genuen; honek posible egin zuen 1996an Ipar

Amerikan bakarra zen politika publikoak lortzea, estatuak diruz lagundutako sarea; gurasoek 5 dolar ordaintzen zuten eguneko, eta 2004tik aurrera, 7 dolar. Sare honek egun 200.000 haurrentzako tokia eskaintzen du, 25.000 langilerekin, hots, gainerako Kanadan baino askoz gehiago.

Politika publikoaren aplikazio berri honek aukera eman zigun 1999an sektore honetako langileen soldatak %32 igotzeko, eta gaur egun diharduten milaka hezitzaileen ordainsariak Québecoko gizartean dauden beste teknikarien mailakoak dira. Soldata berdintasuna lortu dute, eta pentsio-sistema osagarri bat daukate, Québecoko enpresa txikietan parerik gabea: Langileen %40ak besterik ez dauka pentsio-sistema osagarri bat eta sistema publikoak ez du diru-sarrerara duinik bermatzen. Sektoreko militante eta afiliatuekin

batera eratu den pentsio-sistema hori eredu bilakatu da, eta CSNk adibide bezala erabiltzen du langile guztientzako sektore mailako pentsio-sistema osagarriak aldarrikatzeko.

Emaitza hori lortzeko behin eta berriz egoerak behartzea ezinbestekoa izan zen, eta Québeceko lan-harremanen erregimen legalak ahalbidentzen zuenetik haratago joan behar izan zen. Nik uste dut mugimendu sindikalak honelako borroketan irabazi egiten duela, baina ez bakarrik lan-baldintzak zeharo hobetu direlako edota gizartearentzako lanbide erabilgarriak garatu direlako; gainera, herritarrentzako zerbitzu publikoak ere hobetu eta garatu dira. Zerbitzu hau Québeceko gizarteak gehien estimatzen dituenen artean dago eta emakumeen enplegutarako hazkunde ikusgarria izatea ekarri du, %7 haurtzaindegi sarea eratu osteko urteetan.

2001tik hona kanpaina bati ekin genion sektorean sindikalizazioa bultzatzeko. Gobernuak langileak autonomotzat hartzen zituen, hots, afiliatu ezinekoak, inongo autonomia finantzariorik ez zeukaten arren, ezta beren lanaren gaineko kontrolik ere, eta gutxieneko soldata baino piska bat gorago egonda, oinarrizko gizarte-zerbitzu batzuk izateko eskubiderik ez zeukaten, gainerako langileek bazituztenak. Baziren ere beste gabezia batzuk: Oporraldi ordainduak, legezko lan-segurtasunaren babesa, pentsio publikoak...

Gure helburua afiliatuen lan-baldintzak hobetzea zen, baina baita haurtzaindegi sare berritzailea eraikitzea ere

Sindikalizazio kanpainak erabateko arrakasta izan zuen. Lan-auzitegiek emakume hauei afiliatzeko eskubidea aitortu zieten. Baina 2003an boterera iritsi zen gobernu liberalak lege berezi bat bozkatu zuen sindikatu hauek galarazteko eta emakumeoi elkartzeko eskubide oro kentzeko, etxeko laguntza zerbitzuan lan egiten zuten beste

25.000 emakumeri bezalaxe. Honek borroka juridiko luzea eragin zuen, Lanaren Munduko Erakunderaino eta auzitegietan. Instantzia guztietan arrazoia eman ziguten eta sindikatu berriak eratzea lortu genuen, gobernuekin lege laboral berriak negoziatu genituen langile hauen egoera kontutan hartuta, ikuskera oker baten ondorioz autonomotzat hartzen zituztenak. Sindikatzeke, negoziazio kolektiborako eta grebarako eskubidea dute, eta gizarte-zerbitzuak erabiltzekoa ere bai. 2010ean lehenengo hitzarmen kolektiboa negoziatu zen, eta honek lan-baldintzak areago hobetzeko aukera eman die langileoi.

CSNk erabaki du etorkizuneko sindikalismoa honela eraikiko duela, antolakuntza kanpainak eginez sindikatuak presentzia txikia duen sektoreetan, edota enplegu-estatutu mota desberdinen ugaltzeak ezarri dituen kristalezko sabaia diren tokietan.

CSNk, sindikatu guztiek bezala, izan ditu bere porrotak ere, baina sindikalismoarentzat bada itxaropenik, bera baita oraindik aurrerapide-

rako eta gizartea eraldatzeko langileen esku dagoen tresnarik eragingarrietako bat, betiere onartuta tresna honek bere garaiko emakume eta

gizonen nahiei erantzun behar diela. Negoziazio esparruak alda daitezke, adibidez gazteen eta langile baztertuen beharrezanen ondorioz, eta saihestu egin behar da korporatibismoa eta burokratismoa; militan-

teak suspertu eta garatu, eta laguntza eman behar zaie.

Ideal handiei eusten jarraitu behar dugu, baina inoiz ez ideologo dogmatikoen moduan; inteligentzia estrategikoa behar da, gauzak aurreratzea dakarrena, antolatzen laguntzen duena, langile guztiei irekita jarraitzen dugun bitartean.

ELAk hau ondo asko egin dezake, eta mami sindikal beti berriztatu horrek eman dio, ziur aski, mendea egiteko indarra. Bizitza luzea opa diot ELAri; bejondeizuela ausardiaz, zuhurtziaz eta sormenez bete duzuen mendeurren honegatik.

Ideal handiei eusten jarraitu behar dugu, baina inoiz ez ideologo dogmatikoen moduan

Sentido de la lucha y de la dignidad

Igor Eizagirre

ELA Zerbitzuetako Idazkari Nagusia

“Loli ha entrado en la biblioteca, Edurne en la ikastola y Amaia en la casa consistorial, como todas las mañanas. Han empezado a limpiar las oficinas a conciencia . Se concentran en su trabajo, la limpieza.

No tienen muchas oportunidades para distraerse ni charlar con nadie, ya que parece ser que los empleados cuya suciedad limpian ni las ven.

Es como si no existieran para ellos. Como si no fueran unas trabajadoras.

Muchas veces tienen la sensación de no ser más que una mopa, una bolsa de basura o un trapo.

“No se valoraba el trabajo que hacíamos. No se nos consideraba ni como personas. Pasábamos desapercibidas.

Unas a las 5 de la mañana otras a las 6 de la mañana. Otras a última hora del día. Siempre a deshoras para invisibilizarnos más.

Y eso se notaba también a la hora de negociar el convenio. La empresa ni nos tomaba en consideración. “Hacían con nosotras lo que querían.” Hasta que decidieron organizarse e ir a la huelga.

Sacar aquella huelga fue una obra de arte. “Tienes que darte cuenta de cómo es el sector de la limpieza. Trabajamos solas, cada una en un portal, o en un centro diferente. La mayoría ni nos conocemos, lo que dificulta enormemente las posibilidades de organizarnos y reivindicar.

La gente está muy dispersa y hay que ir convenciendo una a una de que hay que movilizarse, de que hay que organizarse, para que se nos empiece a considerar como personas.

Date cuenta que si estás sola y no ves lo que las demás hacen, te entran dudas. ¿Seré la única que paro? ¿Servirá para algo? ¿Me dejarán sola?”

“Llueva, nieve, granice, haga viento, o haga un día de la leche, el barrendero hace todo el recorrido de limpieza solo. Todo el día empujando el carro sin nadie con quien hablar. “El trabajo no es tan duro físicamente, pero lo malo es la soledad.

Siete horas hablando contigo mismo, dándole vueltas a la cabeza. Toda la jornada pensando, y muchas veces te vienen a la mente los problemas que tienes para estar con tu familia.

Al ser este trabajo tan solitario, el trabajador es muy vulnerable. No siente el apoyo de sus compañeros, es como si no los tuviera. Tendría la oportunidad de juntarse con ellos en el almuerzo, pero como cada uno tiene recorridos distintos, es prácticamente imposible que se junten. Esa soledad la aprovechan los encargados para que al final de la jornada, cuando más bajo de defensas pueda estar una persona, hacer lo que quieren con los trabajadores: cambios de turno, horas extra, cambios de calendario... El barrendero se siente incapaz de hacerle frente. Y la empresa aprovecha para meterle más cosas y más cosas. “Es más, al encargado lo ven como un dós”.”

Estos son sólo algunos ejemplos de la situación real de miles y miles de trabajadoras de Hego Euskal Herria con una realidad como la descrita, pero que todas tienen una cosa en común: la visita de una militante o de un militante de ELA que les ha visitado, que les ha dado arropo y en quien han confiado. Han conocido un militante, una organización que les ha transmitido apoyo, fuerza, motiva-

Si no te crees lo que haces, no lo vas a transmitir



ción, el sentido de la lucha y la dignidad.

Como nos comentaba una militante, las trabajadoras tiene que vivir lo que es el sindicato ELA y para poder transmitir lo que es ELA a las compañeras, tú lo tienes que sentir primero. Si no te crees lo que haces, no lo vas a transmitir.

Esa es la clave de esta organización: los cientos de militantes que todos los días en sus visitas y en sus centros de trabajo, con fuerza, motivación, y honestidad, sentido de la lucha y dignidad, trabajan para concienciar y dar espíritu colectivo a las luchas sindicales.

Nuestro reto, como organización es que nuestros militantes sigan transmitiendo estos valores, dando pasos organizativamente, haciendo un trabajo cada vez más organizado y planificado para poder llegar cada vez más a todas y cada una de las trabajadoras y trabajadores de

Euskal Herria que cuenta las mismas experiencias arriba comentadas. Intensificar la cercanía

con la gente trabajadora, ganar en militancia y conciencia sindical, dar dimensión al carácter colectivo de la lucha sindical para dignificar las condiciones de trabajo y de vida; en definitiva, organizarnos y ganar en poder sindical vinculando a la gente a nuestro proyecto, es nuestro trabajo principal.

Mejorar la planificación y la tela de araña de manera organizada, junto con el alimento ideológico de nuestra propia gente para que se arme, son los retos claves que estamos afrontando. Ante la avalancha neoliberal de los medios de comunicación, nuestros militantes tienen que estar muy trabajados ideológicamente para seguir creyendo en lo que hacemos y para seguir transmitiendo que estar y ser afiliado y pertenecer a ELA es ser persona y ser un trabajador y no una mopa mas...

Militar y disfrutar en ELA



30

Gurutz Gorraiz

ELA Hainbateko Idazkari Nagusia

Hace unos días en Urola hicieron el acto comarcal del centenario y emitieron un video con personas que han participado o están participando en nuestro proyecto sindical.

Entre las personas que hablaban en el video estaba Hilario Guerra, delegado de una empresa de construcción, Altuna y Uria.

En el video, Hilario explica los motivos por los que vino a Euskal Herria y las razones por las que esta militando en ELA, respondiendo a tres preguntas:

1. Por qué vino a Euskal Herria
2. Por qué está afiliado a ELA.
3. Si está a gusto en ELA

Las respuestas, recogen argumentos poderosos y por ello me ha parecido oportuno proyectarlas, para luego comentarlas:

«1. El tema del trabajo en la zona donde yo vivía en Extremadura era bastante malo. Prácticamente no había salidas laborales por lo que tuve que buscar trabajo en otros sitios. Primero en Segovia, y luego aquí porque me ofrecieron mejores condiciones. Antes de venir a trabajar estuve con mis padres en el 72, cuando tenía 9 años. Vino una crisis mi, padre trabajaba en una fundición, y

marchamos de vuelta a Extremadura. Por segunda vez vine a trabajar en Altuna y Uria, ya que ofrecían trabajo a largo plazo, algo que te da estabilidad para empezar a hacer tu vida. Yo venía en busca de eso: mejores condiciones laborales para ir haciendo la vida más o menos.

2. Me afilié por el tema de que cuando estamos las personas unidas hacemos más presión y nos sentimos más respaldados mutuamente. Yo me siento respaldado cuando tengo personas a mi alrededor, y los demás lo mismo, si me sienten a su lado se sentirán más fuertes. Entonces, me explicaron lo que era ELA, sindicato que peleaba por los derechos y por lo que era normal que la gente tuviera a su alcance, y me afilié por eso. Conocía a un delegado que me puso al corriente y me animó a hacerlo.

3. Me siento a gusto en ELA aunque no sean tiempos buenos porque estamos peleando por causas que son muy cercanas en trabajo, en condiciones, en abusos que se están cometiendo. Y oye es una lucha continua pero te sientes a gusto porque ves resultados leves pero que se ven, ves que estamos peleando y luchando y que conseguimos fastidiar un poco al grande. Yo me siento a gusto, estoy bien, y aquí seguiré.»

La construcción es un sector particularmente castigado por la crisis, miles de personas han engrosado las listas del desempleo, y los que aún tienen trabajo están padeciendo todo tipo de afrentas, desregulaciones, incumplimientos de los convenios, amenazas y chantajes.

Para muchos empresarios la explotación de las personas no tiene final, las condiciones de trabajo se

deterioran, los salarios se minimizan, la inseguridad se incrementa y en ocasiones se llega a situaciones que rozan la esclavitud.

Todo esto con la connivencia de las instituciones y los políticos que las gobiernan, que por un lado cierran los ojos a las pésimas condiciones laborales y por otro abren la mano para recoger atenciones de todo tipo, incluyendo generosos puestos de trabajo para cuando acaban su mandato.

Estamos peleando duro para cambiar las cosas, no es fácil, pero la resignación no es una opción y el

**Estamos
peleando por
causas justas
y
conseguimos
fastidiar un
poco al
grande**



único camino es la lucha organizada.

Por eso es un soplo de aire fresco que, en este contexto tan duro, personas como Hilario aporten sus reflexiones y nos sinteticen algunas cosas elementales.

Además, no se puede decir, nada mas profundo con esa sencillez, y por ello cada una de sus frases merece una reflexión.

Nos dice Hilario que son tiempos difíciles, ya lo sabemos.

Pero no lo dice para incorporar desanimo o justificación ante las dificultades, lo hace porque debemos hacer diagnósticos rigurosos de las cosas, pero no con el interés de describir la realidad, sino para adecuar nuestra acción al objetivo de cambiar las cosas.

Y en ese interés, apunta, los trabajadores tenemos que estar respaldados, mutuamente nos damos fuerza y podemos pelear por lo que necesitamos.

Pelear por cosas cercanas, en trabajo, en condiciones, contra los abusos que se están cometiendo y ser conscientes que esta lucha debe ser constante.

Nada va a cambiar radicalmente, pero todo va empeorar si no

ponemos coto a las políticas neoliberales.

Solo nos queda luchar y las luchas presentan resultados visibles, porque es una situación muy exigente, porque a veces no consigues todo lo que quieres, porque a veces un conflicto sale mal.

Pero los conflictos sindicales siempre dejan un poso que debemos valorar convenientemente.

En ellos se percibe la capacidad del sindicato y exigen una presencia en las obras y en los centros de trabajo, pero también, está constatado que patronal y trabajadores son conscientes que el sindicato que es capaz de articular medidas de presión se está rebelando contra las medidas patronales que nos machacan y está ejercitando su poder sindical.

El poder del sindicato es su gente y su capacidad de organización y para ello es necesario, como hacen los delegados de Altuna y Uria, explicar a toda la plantilla, una y otra vez, que es y que hace el sindicato.

Esto practicado desde la convicción y la persuasión tiene resultados, en Altuna y Uria el 47% de la plantilla está afiliada a ELA y 11 de 13 en el Comité de Empresa son delegados de ELA.

Pero no estamos conformes, la campaña de afiliación siempre está en marcha y los conflictos con la empresa son permanentes y por culpa de la voracidad patronal, cada vez más complicados.

Afiliación, organización, diagnóstico, capacidad de lucha, constancia. Cinco elementos insoslayables para construir nuestro poder sindical y defender los derechos de la clase trabajadora.

Por último, en el vídeo Hilario nos explica una obviedad: por qué viene la gente a Euskal Herria.

La gente, dice Hilario, busca estabilidad laboral a largo plazo que permita unas mejores condiciones laborales y de vida.

Esto es siempre así. Los trabajadores, no abandonan su lugar de

La gente siempre migra en busca de unas condiciones dignas para vivir. Nadie viene a quitarnos nada

origen por placer o por fastidiar a otros. La gente siempre migra en busca de unas condiciones dignas para vivir.

Nadie viene a quitarnos nada, este es un principio indiscutible para nosotros.

Por ello, en la construcción, hemos levantado una bandera contra la xenofobia y contra el dumping social.

Por eso, estamos exigiendo y peleando para que se apliquen los convenios colectivos y los derechos laborales a todas las personas sin excepción.

Y estoy seguro que lo vamos a conseguir, porque con gente como Hilario luchar merece la pena.

El poder del sindicato es su gente y su capacidad de organización

34 hilabeteko greba

Pello Igeregi

ELA Gizalaneko

Antolakuntza Arduraduna

Gure federazioan ezin genuen beste berrikuntza sindikal eta ekintza sindikala eraberritzeko adibiderik eman gure sindikatuak aurrera eraman duen greba luzeena baino. Orain arte heroitasun adibide bati buruz aritu gara, nik gaur antolakuntza aldetik horrelako balentria bat posible egin duten elementuak azpimarratu nahi nituzke.

Abiapuntua

Arabako Diputazioak 50 urteko kontzesio bidez Mapfre enpresari Ariznabarraren kudeaketa ematen dio. Sektore publiko izan beharko lukeen edozein zerbitzuren pribatizazio prozesu guztietan bezala erabaki honek langileen lan-baldintzen gaineko presio handia eragiten du eta eman beharreko zerbitzua bigarren maila batean geratzea.

Langileei estatuko hitzarmena aplikatzen zieten (langileen lan-baldintzak bere kontrolpetik kanpo erabakitzen ziren)

Inolako esperientzia sindikalik ez zuen enpresa bat sortu zen. Langile ia guztiak, emakumeak ziren, soldatak 800 eurotik behera, lanaldi partzialeko kontratu asko.

Helmuga

Enpresak eta Diputazioak nahi ez arren estatuko lan-baldintza onenak dauzkan zaharren egoitza da, adibide moduan soldata ia hirukoitzu egin diete aurrera eramandako bi gatazken ondoren. Lehen gatazkak 8 hilabete iraun zuen eta azkenak 34 hilabete.

34 hilabeteko grebaren gakoak

Militantziaren garrantzia

120 langile dauzkan enpresa batean dinamika sindikal guztia bi pertsonen ondorio da, bi pertsona hauen bitartez sortzen da atal sindikal bat eta heltzen dira langile guztietara. Egia da Ariznabarrakoak bezalako bi militante (Vicky ta Eugenia) ez direla bat ere errazak topatzen, baina 120 langileren mobilizazioa bi pertsona hauen ondorio izan da. Sindikatuarekin erabateko konplizitatea izan dute eta argi izan dute bere lan-baldintzak hobetu nahi bazituzten kontzientziario lana ezinbestekoa zela.

Ariznabarrakoa neurri handi batean eskuzabaltasun istorioa izan da, langile guztiena eta gehien bat gure delegatuena:

Aurreko greban ELAn afiliatuta zeudenek beste grebalariekin eduki zutena borroka aurrera eramateko, erresistentzia kutxan jasotzen zutena, kontuan izanda antzinakotasun

ezberdina zutela gure afiliatuek eta ondorioz kutxatik zenbateko ezberdina jasotzen zutela, 8 hilabetetan greba aurrera ezinbestekoa izan zen hasiera batetik afiliatuta zeudenek beste afiliatuekin eskuzabalak izatea. Lehen eskuzabaltasun neurri honek eragin zuen afiliazioa 20 pertsonatik lehen greba ondoren eta hurrengoaren aurretik ia 100era iristea, Vicky eta Eugeniaren lan sistematikoaz gain, noski. Gainera afiliazio hau lan-baldintzak defendatzeko modu batekin lotuta etorri da, hau da, sindikatuaren proiektua afiliatu berri horien-gana zabalduz.

Eskuzabaltasuna 2002an grebarik egin ez zuten langileekiko, lehen greba horretan lan-baldintza hobetuak beraiei ere aplikatzeaz ziurtatu ziren. Edozein grebatan eskirolekiko egoten den tentsioaz gain Ariznabarrako langileek argi zuten etorkizunean edozein borroka aurrera eraman ahal izateko indarrak batzen jarraitu beharko zutela eta horregatik 2002ko greba bukatzeko ezinbesteko baldintza langile guztien baldintzak hobetzea izan zen.

Eskuzabaltasuna greban zehar momentu konplikatuetan bizi izan zituztenekiko, ia hiru urteko greba batean oso momentu ezberdinak bizitzen dira, animikoki oso gogorra da horrenbeste denboran gatazkan egotea. Gure delegatuak beti egoten ziren



langileekin bere kezkek entzuten, animoak emanez eta talde ikuspegia emanez bakoitzaren egoerari.

Eskuzabaltasun hau ezinbestekoa izan da klase interesak norbanako interesen ginetik jartzeko, edo beste era batera esateko, klase interesak norbere interes gisa ulertzeko modua izan da eskuzabaltasuna.

Zilegitasunak sortzea langileekiko

Aurretik delegatuek egindako bideak, aurreko greban lortutako emaitzek eta langileekiko erakutsitako eskuzabaltasun horrek delegatuek langileen zilegitasun osoa irabaztea ekarri zuten eta honek informazioa partekatzerakoan sinesgarritasuna izatea erabakiak hartzerakoan.

Astero egiten zituzten asanbladak, langileekin denbora guztian informazioa partekatu zen eta enpresak manipulatzeko erabiltzen zituen gezurrezko informazioei asanblada horietan egiten zitzairen kontra. Asanbladak ondo prestatuta eramaten genituen eta langileengan konfiantza osoa jartzen zen. Langileek bere bi delegatuekiko zuten konfiantzaren ondorioz ez zen arazorik izaten.

Asanbladez gain astero egiten ziren mobilizazioak eta bertan langileei ardura ezberdinak ematea talde-sentimendua sortzeko ere ezinbestekoak izan ziren. 34 hilabetetan greba ia bizitza arrunt baten parte bihurtzea ekarri dezakete eta aldarrikapena bigarren maila batean geratzea, mobilizazioek eta sindikatuak antolatutako manifestazio handietan aldarrikapenean berriz ere tentsioa sortzea ekartzen zuten.

Sindikatuaren garrantzia

Inolako tradizio sindikalik ez zeukan enpresa batean ordezkaritza lortu genuen. Ariznabarrako langile baten arazo partikular moduan hasi zen harreman sindikala, gero hauteskunde sindikalak egiteko aukera bihurtu zen, ondoren hauteskunde horietarako pertsona egokiak topatzea eta delegatu hauekin denbora pasatu ondoren bere burua langiletzat hartzen ez zuten emakume asko bere esplotazio egoeraz jabe zedin lortu genuen.

Borrokarako tresnak

Ideologia: Injustizia egoera batean zeudela ulertzen lagundu genien,

enpresaren irabazi eta soldaten arteko loturaz, baita pribatizazio prozesuetan langileek eta bereziki emakumeek jasaten duten egoeraz jabe zedin.

Borrokaren perspektiba. 34 hilabete greba barruan langileen erregulazio bat mahai gainean jarri zen edo zaharren egoitza ixteko arriskua mahai gainean jarri izan ziren, sindikatuak pulsu horiek mantentzen lagundu die langileei mehatxu horiek grebaren dinamika barruan sartuta.

Edozein kasutan langileei ematen zitzairen bere borrokaren ardura eta erabakiak bere esku uzten genituen beraiekin aurretik informazio guztia gatazkaren testuinguru barruan deskodetu ondoren.

Erresistentzi kutxa: Horrelako borroka bat ezin da ulertu sindikatu guztiaren elkartasun neurri hau gabe.

Borrokari oihartzuna emateko sindikatu guztia langileen esanetara jarri da, kontzentrazioetarako, manifestazioetarako... Momentu gogorak egon dira 34 hilabetetan zehar eta Sindikatuaren barne-elkartasunak momentu horiek gaintzeko grina eman die langileei, bere borroka beste borroka zabalago baten parte zela ulertzeko eta borroka horretan bakarrik ez zeudela ulertzeko.

Elementu hauek, eta ahaztuko nituen beste hainbat, eguneroko luze eta konplikatu baten ondorioz gure afiliazioa 20 langiletik ia 100era igo genuen kontzientziario lanaren bitartez eta 34 hilabete greba baten ondoren estatuan gaur ez dago zahar egoitza pribaturik Ariznabarrako lan-baldintzak dituenik.

Ondorioak

El diagnóstico lleva a la organización

35

Adolfo Muñoz “Txiki”

ELAko idazkari nagusia

¿Dónde encuentra la militante la satisfacción por su trabajo desinteresado? En el equipo

El sindicato, un instrumento

Ese diagnóstico nos obliga, nos interpela. Sin organización, como decía al principio, no hay poder sindical y sin poder sindical no hay resultados. Simple y difícil. Sí, lo sabemos perfectamente: los objetivos reivindicativos están condicionados al nivel organizativo que seamos capaces de lograr en cada ámbito concreto. Eso es el sindicato.

Un diagnóstico, un discurso que priorice la reivindicación, no puede despreciar la dedicación a los elementos organizativos. Compartir discurso y estrategia nos obliga a buscar una relación con delegados que profundice en la necesidad de compromiso militante. En las siguientes reflexiones hago nuestras algunas citas de Levesque, Murray, Dufour y Hege.

Un debate organizativo

¿Y a qué nos obliga? A preguntarnos qué -estando en nuestra mano- es susceptible de mejora en el terreno organizativo. O cómo nos indican en sus trabajos quie-

nes nos acompañan “trabajar en sí mismos –en nosotros mismos- sea tal vez, el más interesante y DIFÍCIL de los desafíos”. Vaya por delante que estamos de acuerdo con esa reflexión.

Valga un símil de fútbol para definir más el objeto. El FC Barcelona ha ganado la “Champion”. Al final del partido un periodista le preguntó a PEP GUARDIOLA: “Como han conseguido superar los resultados óptimos del año pasado”. PEP contexto: “Pensando en el juego”. ¡Llevemos esa reflexión a nuestro terreno! Reflexionar sobre que hacemos y cómo lo podemos hacer mejor. Jugamos nuestra liga particular, tenemos enemigos poderosos, muchas veces con los árbitros comprados... ¡Demostremos valor a nuestra inteligencia para mejorar elementos organizativos!

Nuestra intervención influye en los resultados

Nuestra intervención –la de los cuadros de sindicato a través de la militancia- determina los resultados en términos organizativos y reivindicativos. Nunca es neutra. No todo lo que sucede al sindicalismo, como defienden los investigadores, es achacable a la “globalización neoliberal”. Tenemos realidades sindicales en las que hemos logrado ser muy eficaces en la actual coyuntura. Pues

bien, las realidades son cambiantes y las podemos cambiar. Hay que tener esa ambición. Hoy, estamos

haciendo sindicalismo y del bueno, en ámbitos en los que hace años pensábamos que era imposible.

Formación

Quien no es consciente, no asume esfuerzo. Y para llegar a serlo es esencial la formación de los cuadros: ideológica, sindical, técnica y organizacional. Cuadros capacitados. Cuadros con capacidad de aprendizaje, que implica reflexión, sacar conclusiones de lo que hacemos. Implica dicen los investigadores “pensar en el pasado para extraer lecciones que puedan aplicarse al presente y proyectarse hacia el futuro”. Implica enseñar a hacer, “enseñar a fabricar respuestas”.

Esa capacitación es necesaria para abordar el trabajo con militantes en empresas y sectores. Y para que la formación sea eficaz hay que dar valor a la actitud y disposición personal. Solo desde una disposición personal abierta al aprendizaje y la formación se puede lograr. Aprender es observar, es corregir y corregirse, es absorber de otros métodos, es participar el conocimiento... El sindicato pone a disposición de los cuadros material formativo para posibilitar ese objetivo.

Base militante

Un sindicalismo de contrapoder y reivindicativo sin militancia no es posible. Hay que trabajar para vincular militantes. Los investigadores definen muy bien. A lo que nosotros llamamos base militante real en una empresa o sector, ellos denominan

“célula embrionaria”. Embrión: “Principio no desarrollado de algo”. Hablamos de lo mismo; hablamos de la militancia identificada -o por identificar- con la que se empieza a trabajar en un determinado centro. El grupo con el que se delibera qué hacer, con qué medios se cuenta y qué necesito, cómo administramos nuestros recursos para dar relevancia al objetivo, cómo se establece un plan de trabajo, como se evalúa lo acordado... La base con la que hay que compartir el objetivo de sindicalización.

Un grupo militante al que hay que tratar de manera adulta, porque esperamos mucho de ellos. La militancia comprometida con el proyecto decide con nosotros-as; se siente parte porque asume. Lograr dinamizar ese equipo determina la diferencia entre una empresa sindicalizada y otra que no lo está. Militancia consciente para el compromiso, sabedora de que sus condiciones de trabajo y el respeto del sindicato depende de eso.

Perspectiva

Un cuadro sindical, un militante cualquiera, tiene que trabajar con perspectiva. Los resultados son consecuencia de mucha constancia, de ser contumaz y de perseverar, del trabajo en equipo y... todo eso necesita tiempo. Recuerdo la película NORMA RAE en la que se relata una experiencia real de sindicalización en una empresa en Norteamérica. No hay saltos espectaculares de un día para otro. Lo importante es ser consciente de lo que aporta el trabajo sistemático,

Un sindicalismo de contrapoder y reivindicativo sin militancia no es posible

metódico. Ninguna realidad sindical actual carece de recorrido previo. Esto es, no hay ningún ámbito sindicalizado que no partiera de cero.

Adaptarse

Es obligado que las conclusiones de trabajo organizativo que saquemos –las buenas y las malas– sean compartidas de manera transversal. El saber organizacional en un sindicato no es patrimonio de nadie, es un bien social, un patrimonio común.

Un saber organizacional que hay que saber adaptar. Hay métodos que dan resultado y otros que no. Y cada ámbito requiere su propio análisis...

- Centros clásicos: Empresa mediana o grande con centros de trabajo que cuentan con masa crítica. La sección sindical debe trabajar, entre otras cosas, para contrarrestar a las direcciones de las empresas que invierten muchos medios en desactivar a los sindicatos.
- Centros de trabajo dispersos. En donde la organización de la visita y la calidad de la misma es determinante. Tenemos muchos ejemplos de centros dispersos sindicalizados. Hemos sido capaces de superar una dificultad objetiva: Los y las trabajadores no se conocían.
- Un ejemplo de concreción organizativa. No quiero ser injusto citando un ejemplo. En un



documento elaborado por ELA en el que se relatan 13 experiencias de acción sindical, una militante relata su experiencia personal. Cuenta su frustración... temporal. Llevaba más de dos años y medio visitando centros de trabajo y no obtenía resultados. Pues bien, previo cambio en el método organizativo se obtuvieron resultados y con efectos reivindicativos muy importantes: Hace 15 días y después de 35 de huelga el sector de comedores escolares ganó una dura batalla sindical. ¿Dónde está la explicación? En la organización que busca sindicalizar, que compromete militantes para eso... En las personas que dan apoyo a ese trabajo silencioso y duro. ¿Dónde encuentra el-la militante la satisfacción por su trabajo desinteresado? En el equipo, en ver que los demás nos esforzamos para lo mismo, en la solidaridad y en

las lagrimas del triunfo cuando éste llega.

Utilidad

Hemos dicho que la gente, nuestra gente va a necesitar el sindicato. No tiene más. Hay que insistir en la utilidad del sindicato. Nadie debe resistirse a ver dimensión estratégica a la faceta organizativa. El reto que tenemos por delante, con reforma o sin reforma de la negociación colectiva, es ese: Sindicalizar.

Kanpo zilegitasuna gaindituta, barne zilegitasunaren bila

Xabi Anza

Manu Robles-Arangiz Institutua

Jardunaldi hauek amaituta ondorio batzuk ateratzea ezinbestekoa da., eta niri jardunaldiok bi interpelazio iradoki dizkit.

Berrikuntza aritu garela jakinda, barne eta kanpo zilegitasunaz, Adheleid eta Dufourren hitzetan, gerta dakiguke, agian, gu harro sentitzea egin ditugun erabaki batzuekin: ez gaude elkarrizketa sozialean, uko egin diogu partehartze instituzionalari, sindikatu autonomia gara, ez gaude hipotekatuak daukagun autonomia politiko eta finantziarioari esker...

Honek guztiak harrotzera, eta baita puztuta egotera ere, eraman gaitzake Dufourrek aipatzen zuen kanpo zilegitasun hori, gaindituta daukagulako. Bertan goxo gera gaitzake, zein onak garen esanez.

Baina pausu horiek eman izateak ez du esan nahi barne zilegitasuna lortua daukagunik. Eta hortxe ber-

tan interpelatzen gaitu jardunaldi honek.

Alde batetik gure jarduera etengabe eraberritu behar dugu eta sindikatua sortu oraindik ez dagoen tokietan.

Bestetik, berrikuntza sindikalarekin erabat loturik, autokonplazentzian erortzeko arrisku handia daukagu orain hamar urte egin genituen aldaketak direla eta.

Dakizuenez 2.000 urte inguruan belaunaldi berritze izugarria egin genuen sindikatuan, bai koadro zein ordezkarietan. Horrekin lotuta gonbidatu batzuk harrituta galdetu digute nolatan hitz egin nahi dugun guk berrikuntzaz, dagoeneko oso sindikatu berri eta gaztea izanda.

Berrikuntza horretaz arro egon

gaitzake, baina aldi berean asko dugu oraindik egiteko. Guk ere egunero-egunero bizi-berri behar dugu. Besteak beste jardunaldietan esan direnekin loturik: ez dago berrikuntzarik ez

badira botere sindikalaren iturriak zabaltzen, sindikatu eta ordezkarien arteko erlazioa eraberritu behar dugu; erlazio hauek klabe berritan egin behar ditugu. Zentzu horretan Adalheid eta Dufourrek esandakoak balio handia dauka, formakuntzak duen garrantzia azpimarratuz.

Guk ere gure 9.000 ordezkarietresna berriak eman behar dizkiegu benetan talentuarekin lan egin dezaten.

Jarduera etengabe berri behar dugu, eta sindikatua sortu oraindik ez dagoen tokietan

Argitaratutakoak

- 1 MICHAEL PORTER. 1991. EKAINA
- 2 EUSKADI: SINDICALISMO DEL AÑO 2000. 1991. IRAILA
- 3 POLÍTICA INDUSTRIAL PARA EUSKADI Y VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. 1992. URTARRILLA
- 4 GREBA OROKORRA: M-27. 1992. MARTXOA
- 5 PANORÁMICA SINDICAL EN EUSKADI SUR. 1993.
- 6 LA POLÍTICA ECONÓMICA DEL SOCIOLIBERALISMO. 1993.
- 7 MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA. 1994.
- 8 MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. VALORACIONES. 1994.
- 9 LA CRISIS DE LA INDUSTRIA EN LA CAPV.1995. URTARRILLA
- 10 LA SEGURIDAD SOCIAL: ELEMENTO BÁSICO DE SOLIDARIDAD. 1995. URRIA
- 11 TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO. 1996. URTARRILLA
- 12 POR UNA FISCALIDAD JUSTA Y SOLIDARIA. 1996. EKAINA
- 13 TÓPICOS Y REALIDADES SOBRE LOS SALARIOS. 1996. URRIA
- 15 LA POLÍTICA ECONÓMICA CUESTIONADA. 1997. ABENDUA
- 16 LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO. 1998. MAIATZA
- 17 COMPROMETIDOS CON EL AUTOGOBIERNO Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES. 1998. ABENDUA
- 18 PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESIS DESDE LA MILITANCIA SINDICAL. 1999. URRIA
- 19 CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL. 2000. MAIATZA
- 20 JOAQUÍN NAVARRO ESTEBAN: UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIAL: PORTO ALEGRE BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA. EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL. 2005. URRIA
- 25 FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS. 2006. URTARRILA
- 26 MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI. 2006. APIRILA
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS? 2006. AZAROA
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.
- 29 XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA. SINDICALISMO DEL SIGLO XXI.
- 30 BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2007. ABENDUA
- 31 KAPITALISMOA EROTU AL DA? 2008. MAIATZA
- 32 MERKATARIEN EUROPA HONETAN, SINDIKALGINTZA KINKA LARRIAN. 2008. EKAINA
- 33 ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2008. IRAILA
- 34 EUSKAL HERRIKO LABORANTZA GANBARA. 2008. ABENDUA
- 35 KRISIA ETA LANGILERIA. ERANTZUTEKO BEHARRA. 2009. APIRILA
- 36 KRISIA IRTENBIDEAK ETA ERANTZUN SINDIKALA. 2009. AZAROA.
- 37 ETORKINEN PATUA (HIPO)KRISIAK JOTAKO EGUNOTAN. 2010. APIRILA
- 38 FINANTZA MERKATUEN ESTATU-KOLPEA. GOLPE DE ESTADO AL BIENESTAR. 2010. JUNIO
- 39 PLAN DE ESTABILIDAD Y RECORTES SOCIALES EN EUROPA. 2010. NOVIEMBRE
- 40 LA CRISIS QUE NO CESA. 2011. FEBRERO
- 41 GURE INDARRA, GUZION BABESA. 2011. MAIATZA



g