



A los trabajadores del Metal de Gipuzkoa no les quedó otro remedio que salir a la calle.

Metal de Gipuzkoa: la verdad, auténtica fuerza

1

Unai Oñederra / Iván Giménez
Donostia, 2012ko urtarrilean

**SECTOR DEL METAL
GIPUZKOA**
**Más de 50.000
trabajadores**
**Convenio provincial
(2010-2011)**

El verano de 2010 toca a su fin. Llega el otoño y, con él, tambores de guerra en Gipuzkoa. Ya antes del verano se realizaron cuatro huelgas en el sector del Metal, y junio terminó con una huelga general. Ahora, de cara al otoño, hay convocadas siete jornadas de huelga. Hay que hablar con la gente, explicar lo que pasa, dejar bien claro qué tenemos enfrente, contra qué nos estamos defendiendo... La gente quiere saber, y nosotros debemos explicarlo.

Unai Martínez, secretario general de ELA-Metal, se dirige a la asamblea de una empresa del sector, a explicar personalmente al colectivo

de trabajadores cuál es la postura del sindicato. Sorpresa: "Tú no puedes entrar". Es el responsable de recursos humanos. Las personas ajenas a la empresa no pueden entrar a las instalaciones, solamente los empleados. Unai responde que tiene todo el derecho del mundo a entrar, y el de recursos humanos da media vuelta y, a regañadientes, va a comprobarlo. Al poco rato regresa, cabizbajo. Unai tiene razón, va a entrar a la asamblea a hablar con los trabajadores, a explicar la situación, a compartir sentimientos e impresiones. Entonces llega la segunda sorpresa: "¿Yo también puedo entrar en la asamblea?", pregunta el respon-

sable de recursos humanos. "Por supuesto", responde Unai.

Los tambores de guerra no sueñan por capricho. La situación es delicada. Los mismos tiburones que juegan con el planeta y con las personas, de burbuja en burbuja, han creado el caos en el mundo de las finanzas, provocando gravísimas consecuencias en la economía real. Han decidido sacrificar a la sociedad para salvar a la banca, duplicando el número de pobres y parados. La gente está mal, atemorizada, sin saber qué puede venir después, sin encontrar perspectivas optimistas o, al menos, una alternativa. Ante semejante situación, se pueden adoptar dos posturas. La primera, aprovechar el miedo y la debilidad de la gente en beneficio propio. O la segunda: compartir el sufrimiento y el miedo, responder conjuntamente a lo que viene y construir así un futuro entre todos y para todos.

La táctica de la patronal: aprovechar el miedo

Así, de palabra, todos tomaríamos la segunda opción, sin duda. Pero lo que vale no es lo que se dice, sino lo que se hace. ¿Y qué hace Adegi, patronal guipuzcoana, durante esta crisis que estamos padeciendo? Aprovechar el miedo y la grave situación para triturar el convenio sectorial del Metal del que dependen más de 50.000 trabajadores. Adegi ha visto en el sufrimiento de estos trabajadores una oportunidad

para lograr lo que busca desde hace mucho tiempo. En esta línea, quiere eliminar un convenio de referencia para toda Euskal Herria, y así empeorar aún más las condiciones de los trabajadores para aumentar sus beneficios. El método consiste en empobrecer las condiciones de vida de la mayoría para que unos pocos ganen todavía más, lo que no significa vivir mejor.

La vida cotidiana nos enseña que el argumento más utilizado por la patronal ("para repartir la riqueza, primero hay que crearla") no es más que una excusa para ocultar sus verdaderos intere-

ses. De hecho, cuanto más riqueza hay, peor se reparte. Y, con su postura, Adegi lo ha dejado patente. Por contra, la labor sindical debe arrancar del principio opuesto: "Hay que empezar repartiendo lo que hay, sin esperar a un hipotético reparto futuro, más ecuánime, que no acaba de llegar nunca".

En concreto, ¿qué busca Adegi en el convenio del Metal de Gipuzkoa? La flexibilidad laboral al servicio de la empresa, recortes sociales, la prohibición de la huelga, más horas de trabajo semanales, facilidades para descolgarse de los acuerdos alcanzados... Todo ello, con el fin último de dejar a los trabajadores vascos sin opción de defensa colectiva. Y con la relevancia de lograr estos objetivos en el convenio de referencia para el resto de sectores

En el Metal de Gipuzkoa, se optó por compartir el sufrimiento y el miedo, responder conjuntamente a lo que viene y construir un futuro entre todos y todas



Las asambleas informativas fueron fundamentales.

de Gipuzkoa y, en buena medida, del resto de Euskal Herria.

Sin embargo, la propia forma de actuar de Adegí delata el escaso valor de sus propuestas: en la mesa de negociación, Adegí está representada por empleados de la patronal, no por empresarios; de 12 asientos disponibles, sólo ocupa uno o dos. Y el comportamiento altivo, sin guardar las formas hacia los representantes de los trabajadores define un desprecio casi total hacia la dignidad de las personas. Adegí pide que UGT esté en la mesa (pese a contar con el 5% de peso en el sector), pero utiliza triquiñuelas intentando impedir que participe ELA, sindicato mayoritario con el 45% de delegados en el Metal de Gipuzkoa. Y sin informar de la marcha real de las negociaciones a muchos de los empresarios integrantes de Adegí... Todo ello, con el fin de lograr trabajadores disciplinados.

Asumiendo la magnitud del ataque de Adegí

En el fondo, son las estrategias de quien no puede explicar abiertamente lo que piensa de verdad; debe modular su discurso en función de quién va a escuchar... ELA adopta, exactamente, la postura opuesta. En una situación de partida tan difícil, y aun asumiendo la magnitud del ataque de Adegí, ELA arrancó buscando una respuesta unitaria. Tomando también a UGT y CCOO como compañeros de viaje, se recorrió con estos sindicatos el poco camino que se podía hacer juntos. El que empezó con una rueda de prensa y una concentración conjunta ante las

puertas de Adegí, a principios de la primavera de 2011. No estaban dispuestos a ir más lejos. Así las cosas, ELA siguió adelante con aquél que enfiló el único camino posible: el de la lucha.

ELA y LAB movilizaron Gipuzkoa. Los trabajadores del Metal registraron nueve convocatorias de huelga. Se llevaron a cabo siete de ellas, ya que las dos últimas se desconvocaron tras lograr el acuerdo definitivo con la patronal. Hay que tener en

cuenta que aparte de esos siete paros, se intercalaron otras dos huelgas generales. Son gestos de solidaridad y de decisión ante la lucha, en este caso inevitable. Puede decirse que los trabajadores del Metal de Gipuzkoa han escrito en mayúsculas parte de su HISTORIA. Adegí tuvo que abandonar parte de sus propósitos, y el convenio del Metal de Gipuzkoa sobrevivió hasta finales de 2011. ¡Porque en 2012 hay que empezar a negociar de nuevo!

De cara a esta y otras futuras negociaciones (en el Metal y en otros sectores), es muy útil analizar las causas de este triunfo para abordar con confianza, garantías e ilusión lo que venga en los próximos meses. Por un lado, ELA se tomó muy en serio la mesa de negociación, desde el principio y preparando cada reunión y cada propuesta: de los 12 representantes sindicales, 6 corresponden a ELA, aparte de otros 6 suplentes. Pues bien, todos son delegados en sus respectivas empresas, con un contacto diario y real con sus compañeros y con la realidad diaria. Además, ELA reserva a cada comarca guipuzcoana dos representantes en esa mesa, lo que vela también por el equilibrio territorial, con el fin de que toda la información de las conversaciones llegue hasta el último rincón de la última fábrica. Y para que no se petrifique el proceso, ELA exigió que la mesa general se reuniera una vez por semana.

Como bien se sabe, la información no anda sola. Y además, si las bases no están informadas, no participan, no se sienten parte del problema y, lo que es peor, no se sienten

La información no anda sola; si las bases no estás informadas, no participan, no se sienten parte del problema



ELA demostró su fuerza en la calle siempre que hizo falta.

ten parte de la lucha, si hay que llegar a ese punto. Por eso, ELA enviaba lo hablado en la mesa del Metal a todas las secciones sindicales, por correo electrónico, y también se imprimían todas las actas de las reuniones, que luego se distribuían empresa por empresa, por toda Gipuzkoa. Como complemento a todo ello, y para tomar el pulso de la militancia, se celebraron una vez al mes asambleas generales en la sala Topic de Tolosa, adonde acudían más de 200 trabajadores.

Se celebraron asambleas abiertas en todas las empresas para preparar las huelgas. No había nada que esconder, sino todo lo contrario: necesidad de contar lo que pasaba, de llegar a todos los trabajadores; y

Se celebraron una vez al mes asambleas generales en sala Topic de Tolosa, adonde acud

allí donde se hablaba, la huelga salía. Por ejemplo, en algunas empresas en las que ELA era minoría o no tenía representación, salieron a la huelga tras la oportunidad de explicar la situación. Con el arrastre del resto del territorio, la huelga se fue extendiendo incluso a muchas plantillas que contaban con convenio propio y para las que, en principio, el acuerdo para toda Gipuzkoa les afectaba menos. Y es que la movilización sólo es contagiosa si sus razones son justas. En este caso, ELA y LAB demostraron que así era, manteniéndose cerca de la realidad de los trabajadores en cada empresa.

Y para acabar, ELA convence incluso al jefe de personal

También tuvieron vital importancia las reuniones que ambos sindicatos mantuvieron con las direcciones de algunas de las empresas metalúrgicas más importantes de Gipuzkoa, que se enteraron por medio de ELA y LAB de muchos de los detalles de las negociaciones. Por ello pidieron también cuentas a Adegí.

En definitiva, cuando no hay nada que esconder, y en todos los sitios se emplean los mismos argumentos, se convence siempre. Esa comprobación la vivió directamente el propio Unai Martínez con aquel responsable de recursos humanos que le quiso impedir la entrada en su empresa. "¿Qué?", preguntó el sindicalista de ELA a la salida de la asamblea. "Pues lo peor -respondió- es que estoy de acuerdo con mucho de lo que habéis dicho".