

Luis Alejos

El derecho a decidir de los trabajadores de Tubacex

vientodelnorte/elDiario.es, 7 de agosto de 2021.

La lucha del personal de Tubacex será un referente para la clase obrera y para la patronal.

El derecho a decidir era la clave del Plan Ibarretxe hace 20 años y se sigue reclamando. Es un eufemismo independentista, como el soberanismo, menos impactante que apelar a la secesión territorial. Resulta difícil en términos democráticos cuestionar el derecho a decidir, siempre que se aplique en todos los ámbitos de la vida, incluyendo, claro está, el derecho de los 800 trabajadores de Tubacex de Llodio y Amurrio a decidir si prosiguen o paralizan la huelga indefinida iniciada hace seis meses.

Los sindicatos que integran el Comité de Empresa de Tubacex actúan sin consultar al conjunto de la plantilla. Lo hicieron al comenzar la huelga, lo hacen ahora al prolongarla tras declararse nulos los 129 despidos que pretendía aplicar la empresa. Admitiendo la justeza de la huelga, procede analizar la actuación de las partes en conflicto.

Metamorfosis del sindicalismo de clase

Antes de que se recuperasen los derechos fundamentales, el movimiento obrero practicaba la democracia directa. Las decisiones trascendentales se tomaban en asambleas de fábrica y en grandes concentraciones obreras. Así se conquistaron las libertades públicas, resurgiendo partidos políticos y centrales sindicales. Con la legalización, los sindicatos se convirtieron en elementos básicos del mercado de trabajo, pasando de la barricada a la mesa de negociación y financiándose con fondos del Estado.

Las secciones sindicales prevalecieron sobre los comités de empresa, pese a constituir éstos la representación unitaria del conjunto del personal. Las asambleas generales son reemplazadas por reuniones de afiliados, anteponiendo los intereses de cada sindicato sobre los del conjunto de la plantilla. El movimiento obrero dejó de ser un factor de cambio social. Se acabó hablar en términos de clase. Trabajadores y trabajadoras perdieron el derecho a decidir hasta la elaboración de las tablas reivindicativas. Si se llama a las urnas es para aprobar o rechazar un convenio ya negociado, sin posibilidad de plantear alternativas.

Salvo episodios excepcionales que como Tubacex recuerdan la combatividad de otros tiempos, hoy la acción sindical se basa en la gestión, más que en la militancia. Un caso particular es el de los sindicatos nacionalistas, que vinculan y en ocasiones supeditan las reivindicaciones obreras a sus aspiraciones soberanistas. Ejemplos significativos son ELA y LAB, sindicatos mayoritarios en las empresas e instituciones públicas vascas, acostumbrados a actuar en la esfera política.

ELA ejerce la oposición más frontal al Gobierno Vasco, LAB lanza proclamas revolucionarias. Ambos confían en alcanzar la emancipación de la clase obrera con un marco de relaciones laborales propio. Un par de ejemplos bastan para mostrar esa intensa pulsión política. El diario *Gara* anunciaba el 31 de julio que en el próximo congreso ELA proclamará “su apuesta por un estado independiente, por una república”. Para ubicar a LAB citaremos un pasaje del discurso pronunciado por su secretaria general el 1º de mayo: “Construir una alternativa al capitalismo es un reto mundial, pero queda claro que esa alternativa tenemos que iniciarla como país, impulsando procesos de soberanía popular”. ELA no tiene vínculos partidistas, debería crear su propia organización política para evitar la duplicidad de funciones.

Actuación sindical en el conflicto de Tubacex

El comité de empresa de las factorías de Llodio y Amurrio está integrado por cinco grupos sindicales: ELA tiene 4 delegados y ocupa la presidencia, STAT 4, CCOO 3, LAB 1 y ATAL 1. Hasta declararse nulos los despidos asumieron la huelga indefinida de forma conjunta, sin plantearse la conveniencia de someterla al criterio del personal. Al conocerse la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y la determinación de la empresa de acatarla, aunque sin renunciar a interponer el recurso, variaron los posicionamientos. ELA y LAB mantuvieron la postura de proseguir con la huelga, STAT y ATAL no se definieron, CCOO se opone a continuar y propone consultar a la plantilla. De los 13 delegados solo 5 defienden la continuidad de la huelga. Obviamente, también quiere continuar el colectivo de despedidos, que al no estar en huelga se comprometen a donar a la caja de resistencia los salarios que les adeuda la empresa.

Ni siquiera en los sindicatos partidarios de mantener la huelga hay una posición unánime. El 16 de julio, antes de acceder la empresa a readmitir a los trabajadores despedidos, ELA celebra una asamblea de afiliados y declara en un comunicado: “los trabajadores y trabajadoras de ELA seguirán con la huelga. Con 120 votos a favor, dos tercios de los participantes se ha mostrado favorable a continuar con la huelga de Tubacex. Tan solo 48 han votado en contra, y 6 en blanco”. Si en ELA, sindicato que preside el comité y es el más favorable a mantener la huelga hay discrepancias, teniendo sus afiliados la ventaja económica de la caja de resistencia propia, cabe imaginar la diversidad de opiniones que habrá entre el conjunto del personal.

Un hecho significativo es la incursión de un grupo de trabajadores en la reunión del comité de empresa, impidiendo que se debatiese la convocatoria de una asamblea general para valorar la continuidad de la huelga. El 22 de julio *El Correo* se hacía eco de lo sucedido la víspera con este titular: “Partidarios de la huelga en Tubacex boicotean la reunión del comité”. En dicho artículo se decía que intervinieron unas 70 personas. Ese incidente fue catalogado por la dirección de Tubacex como un intento de silenciar a la plantilla.

Las discrepancias sindicales a veces superan el ámbito de la empresa y se intensifican con las declaraciones de sus dirigentes. Es lo ocurrido en Tubacex. *Europa Press* decía el 28 de julio: “La secretaria general de CC.OO. Euskadi, Loli García, cree que "hay que abrir un tiempo a la negociación" en Tubacex, tras los últimos movimientos de la empresa y que, por tanto, la huelga indefinida "debe parar", pero, en todo caso, es partidaria de "dar voz" al conjunto de la plantilla y que decida en referéndum si se desconvoca o no”. El 1 de agosto la misma agencia publicaba la respuesta del secretario general de ELA: “Ante el planteamiento de algunos sindicatos como CC.OO. que creen que deben ser los trabajadores los que decidan en referéndum si se mantiene o no la huelga, Lakuntza ha explicado que cada empresa tiene "su tradición desde el punto de vista de tomar las decisiones y Tubacex tiene la suya".

Ofensiva empresarial

Amparándose en las discrepancias sindicales la dirección de Tubacex interviene de forma impropia y oportunista, reclamando el derecho a decidir del personal en la continuidad de la huelga. Sin duda da por supuesto que tras un sacrificio tan duro la decisión sería reanudar el trabajo. No propone sin embargo la patronal a los trabajadores una solución más efectiva y definitiva: el derecho a la cogestión de la empresa, incluyendo la adecuación de las plantillas.

La dirección de Tubacex persiste en su actitud de romper la huelga, publicando el 3 de agosto una carta dirigida a los trabajadores que reprodujo [Radio Llodio](#). En ese mensaje la empresa responsabiliza al Comité de la prolongación del conflicto, reitera su

determinación de no retirar el recurso sobre los despidos, vaticina un desenlace fatal y como remate llama a volver al trabajo: “Esta situación de bloqueo carece de cualquier sentido y puede tener consecuencias irreversibles para todos, por lo cual os animamos a toda la plantilla a acudir a sus puestos de trabajo con libertad”.

Una empresa multinacional con 16 centros de producción y otros tantos de servicios en todo el mundo, puede recurrir al cierre parcial o a la deslocalización sin que peligre su supervivencia, sobre todo si procede alegar pérdidas. Es el caso de las factorías de Tubacex en Álava, donde además de la huelga influye la drástica caída de los pedidos, provocada por la adaptación a la descarbonización del acero. Tras el empeño en mantener el recurso de los despidos cabe un plan de reducción de costes laborales mediante el impago de salarios que provoca la huelga. Puede que ese fuese el objetivo y que a juicio de la empresa merezca una recompensa.

El 30 de julio el *Confidencial Digital* destacaba esa paradójica situación con este titular: “Los consejeros de Tubacex se suben el sueldo a pesar de las pérdidas de 23,3 millones y haber despedido a 129 trabajadores”. Según la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), en los primeros seis meses del 2021 se han facturado 160 millones de euros, descendiendo un 43,3% respecto a los 282 millones del mismo periodo del año pasado. Esa merma conlleva una pérdida económica de 23,3 millones, frente a los 8,3 del año pasado.

Dar la palabra a los trabajadores

Con tanta presión, tensión y agresión policial, entre el personal se propaga el desconcierto, sin saber a qué atenerse, al menos hasta que acabe el vacacional mes de agosto. Cada caso es distinto, interviniendo diferentes circunstancias económicas, familiares e incluso anímicas. El compañerismo, la solidaridad y la movilización ciudadana no evitan los agravios comparativos. No es lo mismo estar bajo la amenaza del despido que mantener el puesto de trabajo. Las cajas de resistencia, tanto las sindicales como la común, son un alivio, no una solución. No parece que las gestiones del Gobierno Vasco puedan lograr la resolución del conflicto.

A nivel institucional los posicionamientos son también dispares. La ministra de Trabajo mostró su satisfacción ante la sentencia de nulidad de los despidos. Para la patronal vizcaína CEBEK la anulación de los ERE era una mala noticia. El Gobierno Vasco no se posiciona cuando llama al diálogo. El diputado general de Álava advierte: “Esto no puede ser un pulso empresa – comité, nos jugamos mucho”.

El 1 de agosto señaló *Crónica Vasca*: “Mientras tanto, la plantilla, cada vez más dividida sobre la necesidad de continuar con la huelga, y sin posibilidad de manifestarse porque la mayoría del comité está tomando todas las decisiones respecto al conflicto sin consultar a la asamblea, está atrapada en un bucle de pulsos y demostraciones de fuerzas sindicales y empresariales”.

Durante el franquismo y la transición los conflictos laborales tenían alcance político, hasta se pedía amnistía al negociar convenios colectivos. Hoy no es inadmisibles pretender rentabilizar políticamente una huelga. No caben presiones sindicales ni coacciones patronales. Para salir del atolladero es preciso que, sobre todo ELA y LAB, reconozcan al conjunto de trabajadores afectados, no solo a sus afiliados, el derecho a decidir que tanto reclaman a nivel territorial.

Sea cual sea el desenlace del conflicto, la lucha del personal de Tubacex será un referente para la clase obrera y para la patronal. Es una lucha que sigue la trayectoria de la histórica huelga de Bandas de Etxebarri, desarrollada también a orillas del río Nervión, como tantos otros hechos memorables del movimiento obrero. Aunque sea un récord no deseado, la huelga de Tubacex ya ha superado los 163 días que alcanzó la

huelga de Bandas hace más de medio siglo. Cuando acabe el conflicto tendrán que escribir un libro, manteniendo vivo su relato en la memoria colectiva, como se hizo en Bandas con “[Nuestra Huelga](#)”.