

Newark San Andrés: "Aquí la reforma no se aplica"



1

Iván Giménez / Unai Oñederra
Atarrabia, febrero de 2012

"En esta empresa no se aplica la última reforma de la negociación colectiva". Los trabajadores de la papelera Newark San Andrés de Villava-Atarrabia pueden hoy colgar este cartel en la entrada de la fábrica. ELA ya decía que esta reforma se podía parar, para mantener ese discurso es imprescindible un ejemplo como éste de Villava-Atarrabia, porque la acción sindical llevada a cabo en Newark ha

**NEWARK SAN
ANDRÉS
Atarrabia (Nafarroa)**

**150 trabajadores
Huelga para lograr
un convenio propio**

**(Diciembre de 2011-enero
de 2012)**

sido de manual clásico de relaciones laborales, tanto por el lado de la empresa como por el de los trabajadores. No obstante, tras dos meses de lucha entre ambas posturas, ¿cuál de los contendientes ha sido el ganador? Aquél que ha mostrado organización, fuerza y credibilidad: es decir, los nuestros, los trabajadores. Sin embargo, el factor que ha propiciado esa victoria no ha sido, únicamente, el trabajo de esos dos meses, sino una trayectoria mantenida de más de 20 años. Ya se sabe que las cosas no cambian de un día para otro, sino que son resultado de

posturas firmes y coherentes. Está claro que un buen resultado tras un conflicto refuerza la sindicalización, pero es justo reconocer que en Newark esa sindicalización de base ya estaba conseguida antes de esta huelga.

¿Y cómo empezó el conflicto? De un modo sorprendente: nada más y nada menos que el director general de Newark-Europa (venido desde Catalunya para la ocasión) convocando en una asamblea a la plantilla de Villava-Atarrabia (4 de noviembre de 2011): "Newark está en riesgo y no puede seguir aplicando el convenio de empresa vigente, por lo que quedará suprimido a final de 2011, y a partir de entonces en la factoría de Atarrabia se aplicarán las condiciones

del convenio estatal de la industria papelera". Los antecedentes no daban opción al optimismo. Por ejemplo, en la planta de Newark en Tarragona ya se aplicó la misma medida hace seis años y no pasó gran cosa: el convenio propio de aquella planta se suprimió sin mayores conflictos. Por supuesto, Newark sacó enseñanzas de aquel proceso y se aprestó a ponerlas en práctica en Nafarroa. ¿Y qué podía suponer a los trabajadores de Atarrabia la futura aplicación del convenio estatal? Para empezar, un recorte salarial de 8.000 euros al año para las nuevas incorporaciones y congelación para todos los demás hasta igualar ambas escalas salariales; tres días de trabajo más al año, peores jubilaciones y pérdida de un sinnúmero de mejoras sociales. Y lo que era más grave: desde ese momento, no se iba a negociar nada más en Atarrabia, y habría que aceptar lo que otros firmaran en la mesa sectorial de Madrid. Entre otras cosas...

A finales de 2011, de los 150 trabajadores de Newark, unos 40 eran ya

afiliados de ELA, pero no siempre fue así. "En 1990, empezamos con diez ó doce afiliados", recuerdan los exdelegados Paco Loidi y Mikel Galduroz. Tras 20 años de trabajo sindical. Kepa Sesma, Andoni García, Jesús Nieto y Alberto Rodrigo tomaron el relevo como representantes de ELA en el comité. "No podíamos aceptar esa imposición; no íbamos a aceptar ninguna negociación que tomara como punto de partida el convenio estatal; y, por último, queríamos convertir en convenio el pacto de empresa que hasta entonces regía en Newark", explica Sesma. Así las cosas, estaba claro que tenían que dar completamente la vuelta a la postura de la empresa. No había más alternativas.

Empiezan los paros parciales

La propuesta de ELA, LAB y CCOO de comenzar paros parciales de dos horas por turno (excepto en el nocturno) recibió un apoyo masivo en la asamblea del 5 de diciembre. Esa iniciativa contaba con una ventaja estra-

tégica clave: parando tan solo cuatro horas al día, se lograba una parada productiva de 13 horas, ya que la puesta en marcha de la maquinaria exige un calentamiento tan largo que la dirección decidió no arrancar la fábrica entre los dos paros. Por contra, también había elementos negativos. La empresa había previsto una huelga y tenía almacenado un amplísimo stock de material para seguir distribuyendo a sus clientes aunque parara la fábrica. Con este panorama, los paros parciales se prolongaron nueve días, hasta Navidades. "El seguimiento fue total, pero lo cierto es que el 1 de enero de 2012 empezaron a aplicar el convenio estatal; nos quedó claro que la única opción era seguir luchando", recuerdan Kepa Sesma y Alberto Rodrigo.

A partir del 9 de enero, tras una pequeña tregua en Navidades, retomaron los paros parciales, pero esta vez incluyendo el turno de noche. Sin embargo, la dirección decidió arrancar la maquinaria en el intervalo entre paros, porque el stock se había reducido y la necesidad de producir era cada vez más acuciante. Además, y sin explicación conocida, Newark había decretado, como otras Navidades, el parón productivo entre el 1 y el 12 de enero, medida que en principio iba en contra de los intereses empresariales en el contexto de la huelga. "Creemos que cometieron un error, porque el stock cada vez era más pequeño", señalan los delegados de ELA. No podían desaprovechar esa ocasión;



los conflictos suelen ganarse por la fuerza propia, pero a veces también cuentan los errores ajenos. "Había llegado el momento de la huelga indefinida, porque los paros parciales estaban desgastando a la gente sin mover la posición inicial de la empresa: nos dimos cuenta que sólo podíamos ganar si aguantábamos en huelga un día más que ellos". El apoyo a la huelga indefinida recibió 78 votos, pero 24 trabajadores votaron en contra. CCOO quería continuar con los paros parciales, pero sin éxito.

De esta forma, la huelga indefinida arrancó el 26 de enero y, como la mayoría de los trabajadores son villaveses, el eco del conflicto se extendió rápidamente por la localidad. Ese mismo día, por ejemplo, se debatió en el Ayuntamiento una moción en apoyo a los trabajadores de Newark que concitó el voto a favor de todos los grupos municipales. "El apoyo del Ayuntamiento (la alcaldía pertenece a Bildu) fue muy importante para nosotros, porque expresaba que todo Villava estaba con nosotros, y eso nos facilitó alguna ayuda material", como por ejemplo la jaima (una gran tienda de campaña, en realidad) que los trabajadores colocaron a la puerta de la fábrica con los correspondientes permisos e incluso calefacción. "Estábamos allí concentrados día y noche, haciendo frente a Newark, allí mismo, y mucha gente del pueblo

pasaba para mostrarnos personalmente su apoyo; eso fue crucial para que aguantáramos el tipo".

La huelga seguía adelante,



con todos los trabajadores unidos, sin grietas.. Así las cosas, cinco días después llegó la rendición de la dirección de Newark: "No aplicaremos el convenio estatal", cedió el gerente. Pues sí, se había evitado un gran paso atrás, pero de ahí en adelante, ¿qué? Aumentos salariales, duración de la jornada, las demás condiciones laborales... todo eso estaba todavía sin negociar. Después de dos meses de duro conflicto, estaban otra vez en el punto de partida. Ni un sólo paso atrás, es cierto, pero mirando hacia adelante, ¿qué hacer?

"Los trabajadores se dieron cuenta de que todavía nos quedaba más de la mitad del camino", reconocían los representantes de ELA, y esa carencia quedó bien a la vista en la siguiente asamblea. "No les pareció suficiente lo acordado con la dirección, esto es, mantener el pacto de empresa hasta llegar a un nuevo acuerdo, y nos exigieron negociar un verdadero convenio de empresa". En otras palabras, la plantilla de Newark tenía muy

claro cuál es, entre los acuerdos posibles, el que les ofrece mayor respaldo legal: el convenio propio de empresa. Con ese mandato (así lo votó el 53% de los trabajadores), el comité se implicó en otra serie de reuniones con la dirección, hasta lograr un nuevo acuerdo. El 31 de enero de 2012, ambas partes registraron en el Gobierno de Navarra el documento decisivo para desconvocar la huelga: el compromiso de negociar un convenio de empresa. "Está claro que los contenidos están todavía sin negociar, pero también es cierto que hemos echado atrás el primer ataque de la empresa, es decir, imponer todo desde Madrid". En lo sindical, la plantilla de Newark había dejado bien claro que "la reforma de la negociación colectiva se puede parar, y nosotros lo hemos conseguido: en Aurrabarria es como si no estuviera en vigor". Esa es la receta que debe extenderse por todo el país, por medio de la sindicalización, el trabajo organizativo y, si nos obligan, la lucha colectiva.

“Mucha gente se nos acercaba para darnos su apoyo; eso fue muy importante para nosotros”