

Nueva Cultura  
de Empresa,  
viejo Caballo de Troya

XABIER MARTIN

# **Nueva Cultura de Empresa, viejo Caballo de Troya**

## **Sidenor Azkoitia, un caso paradigmático que refleja las otras verdades del modelo de gestión de Adegí**

- 3 INTRODUCCIÓN
- 4 CHAPOTEANDO EN EL BARRO
- 6 ARRINCONAR LA REPRESENTACIÓN MAYORITARIA
- 7 PRESOS DE LA MANIPULACIÓN
- 9 UN MARINERO ARROJADO POR LA BORDA
- 11 CINCO AÑOS DE PRÓRROGA ANTES DE LAS VACACIONES



**Documentos 43**

*Febrero de 2019*

[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)

@mrafundazioa

---

## **Nueva Cultura de Empresa, viejo Caballo de Troya** **Sidenor Azkoitia, un caso paradigmático que refleja** **las otras verdades del modelo de gestión de Adegí**

**Xabier Martín**

### **INTRODUCCIÓN**

Sidenor Azkoitia ha sido la última galardonada por la patronal Adegí con su premio Nueva Cultura de Empresa. A juicio de la patronal guipuzcoana, la siderúrgica de Azkoitia ha puesto en práctica en su día a día una serie de valores que la acreditan para el galardón, tales como el respeto, la confianza, el trabajo en equipo, las relaciones éticas y transparentes, y una gestión compartida. Se diría que la trainera de Adegí navega firme por las aguas de Sidenor Azkoitia; sin embargo, la realidad es otra muy distinta: La dirección de empresa se ha ocupado a lo largo de la última década de diseñar y ejecutar todo un proceso en contra de la unión de los trabajadores. Evidentemente hubiera sido poco edificante airear los trapos sucios referentes a las relaciones laborales de la fábrica en la brillante gala de entrega del premio. Pero el caso es que de limpios no tienen nada los secretos que la dirección se ha guardado para sí. De hecho, en la planta galardonada por Adegí se ha castigado a través de las peores formas del viejo capitalismo al sindicato que no ha seguido servilmente el libreto de la dirección: a ELA.

Si ha habido transparencia, ha sido para los sindicatos que han hecho de correa de transmisión de la dirección, CCOO, UGT y USO. La gestión compartida ha resultado también para ellos, para los que han blanqueado la poda de las condiciones laborales. No han visto relaciones éticas los sindicatos que han tratado de negociar con honestidad. Y lo que se dice confianza, solamente se ha dado en despachos con poca luz, donde se han realizado negociaciones paralelas entre la dirección y los sindicatos obedientes, que se han encargado una y otra vez de hacer realidad los recortes a los trabajadores.

Pero a modo de resumen, sirva decir que estas líneas son una crónica de un fracaso con fecha de caducidad del sindicalismo de confrontación. Sin embargo, la misma crónica habla sobre la coherencia de los representantes sindicales de ELA; y finalmente, también sobre la victoria de esa coherencia, ya que ELA vuelve a ser primera fuerza en Sidenor Azkoitia, tras las últimas elecciones de final de año.

### **CHAPOTEANDO EN EL BARRO**

Centrándonos en el análisis de la labor realizada durante años por la dirección de empresa, se debe subrayar que Adegí no ha premiado a Sidenor sin razón. Es decir, no se ha confundido. El premio ha sido para una empresa que ha arrinconado a los sindicatos que defienden realmente los derechos de los trabajadores. La dirección se ha impuesto el objetivo de pasar por encima de la representación sindical mayoritaria, y con ese fin, ha utilizado el chantaje, la amenaza, los mensajes para fomentar el miedo y los acuerdos paralelos, toda una oscura colección de herramientas que no aparecen en la guía de la Nueva Cultura de Empresa de Adegí, y que sin embargo, han sido moneda común en la planta. Hacia afuera, Sidenor ha sido galardonada por aplicar el modelo de gestión que tan fervientemente publicita la patronal; hacia dentro, ha sido premiada por debilitar y neutralizar la capacidad de los sindicatos para desarrollar la negociación colectiva. Porque, sencillamente, eso es lo que ha ocurrido en la siderúrgica de Azkoitia durante los últimos ocho años.

"La relación conflictiva con la dirección comenzó allá por 2011. Había que renovar el convenio y pusieron sobre la mesa unos recortes inaceptables", recuerda Jon Iturrikastillo, veterano representante de ELA en Sidenor Azkoitia. Iturrikastillo lleva grabado a fuego el duro proceso vivido en la planta. "He visto de todo", dice con una sonrisa triste. En 2005, la brasileña Gerdau compró la acería al empresario Sabino Arrieta por 443 millones de euros, y la compañía americana trajo cambios, casi de inmediato, con respecto al trato hacia los trabajadores. La crisis que comenzó en 2008 aceleró la estrategia contra las condiciones laborales, hasta que en 2011 explotó la situación. "No aceptamos lo que estaban planteando, no podíamos hacerlo, y propusimos al resto de sindicatos formar una plataforma de respuesta. Abrimos las puertas a la movilización; pensamos que todos juntos seríamos más fuertes".

La dirección puso en marcha entonces una estrategia de erosión hacia la unidad obrera, y al cabo de unos meses la unión sindical saltó por los aires. CCOO, UGT y USO comenzaron a emitir señales de duda. ¿No sería

---

---

peor la confrontación? ¿No daría buenos resultados a ELA la unidad de acción? Era ELA quien tenía la mayor representación, y en ese contexto, los sindicatos que acabarían colaborando plenamente con la dirección, comenzaron un viraje calculado.

"El ambiente se enturbió muchísimo", recuerda Iturrikastillo. La dirección había decidido alargar las horas de trabajo; de una u otra manera se había impuesto conseguirlo. No quería renunciar a aplicar más flexibilidad en un contexto favorable para ello. "Les dijimos claramente que no nos íbamos ni a sentar a negociar semejantes recortes". La suma de ELA (5) y LAB (2) otorgaba mayoría en el comité, ya que disponían de siete de los trece representantes en Sidenor Azkoitia. CCOO, UGT y USO disponían de seis. Y sin embargo, pretendieron que la asamblea de trabajadores votara la propuesta de la dirección, que recogía el endurecimiento de las condiciones laborales. El comité de empresa, por contra, se negó, ya que ELA y LAB persistieron en su coherente negativa.

Mientras tanto, la dirección de Sidenor lanzaba mensajes calculados aquí y allá, con el fin de sembrar el miedo a lo que pudiera venir. "Vienen tiempos difíciles, y si las cosas se complican demasiado, no hay que descartar el cierre". En un momento dado cesaron las movilizaciones, y por supuesto, los paros. La estrategia del miedo implementada por la dirección empezó a dar resultados. No en vano, carga de trabajo perteneciente a Azkoitia se estaba desviando a otros centros de trabajo del grupo, y esto puede llegar a tener mucha repercusión entre los trabajadores. "También han traído aquí encargos de otras plantas cuando compañeros de esas plantas se han movilizad", explica Iturrikastillo. Es bien conocida esa maniobra de las grandes compañías como herramienta para doblegar a sindicatos desobedientes.

Pero el verdadero Caballo de Troya de la empresa fue la oferta del contrato de relevo. A través de esa oferta fue como consiguió un convenio para cuatro años y sacar adelante todos los recortes planteados en las condiciones laborales. ¿Cómo? La tentadora opción de la jubilación anticipada rompió la unión de los trabajadores, muy debilitada para entonces. CCOO, UGT y USO se habían alineado claramente con la dirección, y aún estando en minoría, llamaron a votar en asamblea la propuesta de convenio que ofrecía la empresa, al socaire de la oferta sobre el contrato de relevo. Sabían bien que conseguirían una votación favorable a la propuesta de convenio, ya que no eran pocos los trabajadores con opción a la jubilación a través del contrato de relevo. Con el beneplácito de la asamblea, y en contra del comité, CCOO, UGT y USO se dispusieron a firmar un convenio de

eficacia limitada; había ocurrido ya esto mismo en la planta de Basauri. A la vista de que era imparable esa maniobra, ELA decidió darle al acuerdo carácter de eficacia general cediendo un voto, con el fin de no perjudicar a los trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes, cosa que había ocurrido en Basauri. ELA optó por minimizar daños en aquella lamentable situación.

Tras un traumático proceso que duró nueve meses, la empresa llevo a la mesa de negociación una propuesta con carácter de ultimátum: Sidenor garantizaba los puesto de trabajo de los 418 trabajadores si se admitía la propuesta de convenio que alargaba la jornada. Fue el mismo consejero delegado de Gerdau-Sidenor España quién transmitió la última oferta a los sindicatos. También les hizo saber que se abriría otra vez el grifo de las inversiones para Azkoitia, inversiones que se habían bloqueado para presionar en el conflicto laboral. La "generosa oferta" tenía una caducidad de diez días, y no era negociable. La dirección que años más tarde sería galardonada por Adegí con el premio Nueva Cultura de Empresa, acabó chapoteando en un gran charco de barro sucio al término de un largo proceso.

El convenio de empresa 2011-2014 recogió la nueva jornada laboral, tan perseguida por la dirección. Se admitió la obligación de trabajar cuatro días más al año, y la subida salarial fue "básica", según recuerda Jon Iturri-kastillo. Así las cosas, en Sidenor Azkoitia se dio un paso hacia adelante en el pernicioso camino de la flexibilidad.

### **ARRINCONAR LA REPRESENTACIÓN MAYORITARIA**

Por otro lado, para comprender como jugó sus cartas la dirección de Sidenor Azkoitia, es importante tener en cuenta que aplicó en todo momento una política de palo y zanahoria con los sindicatos. Con el objetivo de pasar por encima de la representación de los mismos, hizo uso de la publicación *Línea directa ya*, "propaganda de la empresa". Los sindicatos que obedecían las consignas de la dirección eran premiados; por ejemplo, los trabajadores eventuales afiliados a CCOO, UGT y USO tenían grandes posibilidades de convertirse en fijos. Muy al contrario, los sindicatos que no rehuían la confrontación en favor de los intereses comunes de la plantilla, eran castigados, especialmente ELA, la fuerza mayoritaria. Trabajadores eventuales cercanos a ese sindicato tenían un peligro real de no renovar el contrato.

"Enturbiaron el ambiente con mala fe, ya que más allá de la información que disponía el comité, los trabajadores creían saber esto o aquello, sin tener en realidad certeza ninguna. Sembraron la desconfianza para desu-

---

---

nir, y comprender eso es importante para a su vez entender como se llegó a materializar aquel convenio laboral y otros posteriores". Borja Gómez es representante de ELA en la planta de Azkoitia junto con Jon Iturrikastillo. "El objetivo de la empresa fue llegar a los trabajadores soslayando la interlocución de los sindicatos, con el fin de hacerles llegar amenazas o promesas, según interesara. Para ello se debilitó sobremanera la interlocución oficial con el comité".

Miedo, en una palabra, la empresa jugó la carta del miedo para fabricar una reacción de los trabajadores a su medida. "Realizaron negociaciones paralelas con CCOO, UGT y USO, dejándonos de lado a nosotros, incluso siendo mayoría como eramos junto con LAB. Luego escenificaban lo ya acordado previamente en las reuniones oficiales", añade Jon Iturrikastillo.

Así fue como el acuerdo de convenio del año 2011 empeoró de manera ostensible las condiciones del convenio anterior, del año 2008. La empresa quiso aprovechar a toda costa la situación originada por la crisis del capital, y lo consiguió. "Rompió con el modo tradicional de negociar hasta entonces. Anteriormente, habiendo movilizaciones de por medio o no, se realizaba una negociación con la mayoría sindical, y se pactaba un convenio digno, con algunas mejoras, fueran grandes o pequeñas. Lo de 2011 fue otra cosa: siendo malo el acuerdo en si, fue peor la colección de artimañas puesta en práctica por la empresa, con el objetivo de materializar el acuerdo deseado por la dirección".

## **PRESOS DE LA MANIPULACIÓN**

Pero la empresa decidió al poco agrandar el desequilibrio. Dio lo mismo que en nombre de la flexibilidad, los trabajadores hubieran sufrido recientemente un retroceso importante en sus condiciones de trabajo. En 2013 subió nuevamente la presión, e hizo saber a los sindicatos que Sidenor Azkoitia debía ir más allá en cuanto a flexibilidad. Se alargaría nuevamente la jornada laboral, pero a cambio se plantearía nuevamente el contrato de relevo para tres o cuatro generaciones. El Gobierno español iba a cambiar en breve el reglamento de dicha forma de jubilación, y antes de que ello ocurriera, la empresa puso sobre la mesa la tentadora oferta para unos cuantos trabajadores. El mismo Caballo de Troya otra vez: a cambio de la jubilación de unos cuantos, el enésimo empeoramiento de las condiciones laborales para la mayoría de la plantilla.

ELA no aceptó rebajar nuevamente el convenio; "ni tan siquiera tocaba negociarlo aún", recuerda Iturrikastillo. El veterano representante sindical añade que la empresa quería modificar el convenio para imponer condi-

ciones aún peores, y quería hacerlo "en un abrir y cerrar de ojos, al socaire del cambio de reglamento sobre el contrato de relevo que era inminente". ELA seguía ostentando la mayoría en el comité, junto a LAB, "y dijo no al chantaje".

Sin embargo, la otra parte del comité llegó puntual para materializar la voluntad de la dirección. CCOO, UGT y USO firmaron en minoría la modificación del convenio, obedeciendo las órdenes de la empresa y con el aplauso de los que iban a obtener la prebenda del contrato de relevo. ELA creyó que esa modificación no sería válida, en tanto en cuanto no disponía de la conformidad del comité de empresa. Así que al ver el acuerdo registrado en el boletín oficial, no dudó en acudir a los tribunales, superando todas las presiones, que no fueron pocas.

Esa decisión puso en marcha un proceso judicial. Estaba en juego la base democrática de las elecciones sindicales. ¿Para qué elegir representantes si no se va a respetar a la mayoría electa? El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco optó por la lógica, y dio la razón a ELA. Aquella sentencia tuvo una consecuencia clara: la modificación de convenio que recogía las jubilaciones por contrato de relevo quedó anulada; la modificación que rebajaba aún más las condiciones laborales no se hizo realidad, pese a que la empresa recurrió al Tribunal Supremo español. También ese tribunal falló a favor del sindicato.

No obstante, todo lo ocurrido en torno a la modificación de convenio dejó heridas profundas en la plantilla. Algunos trabajadores perdieron la oportunidad de jubilarse mediante el contrato de relevo, y la desconfianza entre compañeros alcanzó cotas desconocidas. Aquella situación dejó muy debilitado el trabajo de quienes, a la sazón, pedían coherencia en defensa del conjunto de los trabajadores. "Tuvimos bajas; algunos afiliados nuestros eran proclives a aceptar el cambio en el convenio. Y es que la oferta era muy tentadora para algunos; pero en ELA se aguantó con firmeza la negativa a empeorar las condiciones, anteponiendo el interés común de los trabajadores".

No tuvo que transcurrir mucho tiempo para conocer cual iba a ser el precio de esa coherencia. A finales de 2014 llegaron las elecciones sindicales, al año de lo acontecido a raíz de las jubilaciones abortadas. ELA perdió dos representantes. Lo realmente extraño fue que una de esas pérdidas se produjo en el apartado de los técnicos, un representante que siempre había logrado ELA. "Ocurrió tras maniobrar la empresa para que se diera ese resultado", aclara Borja Gómez.

---

---

Fue USO quien sacó más votos en el piso de los técnicos; y sin embargo, nunca antes había obtenido representación allí. "Entonces comprendimos hasta que punto había maniobrado la empresa", explica Jon Iturrikastillo. "Fíjate, ese representante de USO era un trabajador eventual... Si hubiera sido de ELA no habría durado mucho en la empresa tras entrar en el comité". El resultado de las elecciones fue un comité a medida de la dirección: CCOO, UGT y USO consiguieron la mayoría con siete representantes entre los tres. "Y así es como ha llegado todo lo que ha llegado después. Transigen con todo lo que les dice la dirección, puntos y comas incluidas. Si les dicen que la fábrica va bien, va bien; si les dicen que mal, va mal. Nosotros estudiamos los datos mediante expertos en gestión de empresa, y nunca nos han dicho que haya habido problemas realmente graves en Azkoitia".

Se diría que la transparencia de la Nueva Cultura de Empresa no es tan transparente. Los datos de la empresa los maneja la dirección, y las cifras se pueden mover de aquí para allá, originando que adquieran un color u otro. Y tras preparar las tablas de Moises ya están listos los cimientos de la flexibilidad extrema.

## **UN MARINERO ARROJADO POR LA BORDA**

Sobra decir que con el nuevo comité la dirección de empresa se encontró un camino sin obstáculos para materializar lo que anteriormente impidió ELA y las sentencias judiciales provocadas por el sindicato. Llegó el momento de renovar el convenio de empresa, "y con ello la escenificación de un triste teatro". ELA y LAB, en minoría (6 representantes), quedaron fuera de las negociaciones reales. "Hubo un *pasteleo* increíble", recuerda el representante sindical; "el comité firmó todo lo que la dirección puso sobre la mesa, gracias a la nueva mayoría de CCOO, UGT y USO". Se bajaron los sueldos, más de un 5% a partir de 2016; para 2015 quedaron congelados. En cambio, la jornada se volvió a alargar, y de manera significativa. A partir de 2016 quedaba establecida en 40 horas más. Hasta 2018, durante tres años, el sueldo subiría 1.500 euros anuales para compensar esas 40 horas de más, pero esa compensación funcionaría solo durante esos tres años.

El resultado de lo firmado es que en Sidenor Azkoitia se trabajarán en adelante 40 horas más, y que no está garantizado que vaya a haber compensación alguna por ello. Y es que el convenio no obliga a ello a la empresa. Misterios de la flexibilidad. De cualquier manera, el nuevo acuerdo de empresa recogió todo tipo de castigos para la plantilla, por ejemplo re-

lacionados con las bajas laborales, con la voluntad cambiante de la empresa para alargar la jornada anual, etc...

Y aún siendo pernicioso para los trabajadores, semejante acuerdo laboral y todo lo que lo rodea puede hacerse atractivo a los ojos que miran desde fuera; solo se necesita el disfraz adecuado para ello. Ponemos por aquí la palabra *confianza* con luces de neón; a su lado *transparencia* en mayúsculas; y completamos el trío con la redonda *participación*. Metemos las tres en una trainera y comprobamos lo bien que se vende el crece-pelo, cuando menos entre los que no se han quedado calvos por unas duras condiciones laborales. Empero, la utopía interesada de la Nueva Cultura de Empresa puede también enseñar su cara más oscura, tal y como queda demostrado en Sidenor Azkoitia: si hay que arrojar a un marinero por la borda, se hace sin que tiemble el pulso.

"En 2016, cambiaron a un afiliado nuestro a otro puesto de trabajo", cuenta Borja Gómez; "le pusieron como tutora a otra trabajadora para que aprendiera su nueva función. Ocurrió en el segundo día del compañero en su nuevo puesto que llegó una mezcla incorrecta hasta un cliente. La dirección lo consideró una falta grave, y emprendió una investigación para decidir sobre lo ocurrido. Tras escuchar a los dos trabajadores, comenzaron las preguntas, como en un tribunal. Al principio, ambos estaban de acuerdo: no sabían como se había producido el error. Luego comenzaron los interrogatorios por separado, y al cabo de unos días anunciaron que tenían veredicto: se despedía al trabajador afiliado a ELA, porque había provocado el error de manera consciente... Segundo día en el puesto y había provocado el error conscientemente... La trabajadora que había hecho las veces de tutora fue sancionada con dos o tres días, nada más. Uno era de ELA; la otra, cercana a la dirección".

Arrojaron de la trainera al trabajador de un empujón en forma de despedido objetivo, y en esa situación tan apurada, la única mano amiga que encontró fue la de su sindicato, la de ELA. "Denunciamos el caso, pero no llegó a juicio, porque la dirección reculó. No le convenía que hiciéramos demasiado ruido; no tenía claro que clase de trapos sucios saldrían a relucir en el tribunal", recuerda Jon Iturrikastillo. Así las cosas, el trabajador readmitido estuvo en paro varios meses antes de volver a la empresa, "y tuvo un desgaste psicológico importante".

Las chaquetas de trabajo de Sidenor Azkoitia no son de un color tan oscuro como el de ese pasaje, son más bien de un color vivo, aptas para verlas desde lejos. De hecho, se han observado alguna vez en los parques infantiles de Azkoitia, realizando labores de seguridad, como un presente

---

---

de la empresa a la localidad. "Han actuado alguna vez como si fueran trabajadores del ayuntamiento, realizando tareas de supervisión sobre la seguridad de los parques infantiles", cuenta Borja Gómez. "De alguna manera quieren transmitir que la empresa y el pueblo son lo mismo. Hay un esfuerzo considerable por ganarse al entorno. Ese modo de actuar es muy de Gerdau, aunque Jainaga ha recogido el mismo testigo. Ve a casa y explica a tu pareja que vas a hacer huelga. Huelga en contra del protector del pueblo?".

El galardonado por Adegí con el Nueva Cultura de Empresa tiene un modo muy particular de entender la responsabilidad social: aprieta a los trabajadores recetando flexibilidad en todos los apartados posibles, mientras arregla parques, "o esponsoriza a clubes de fútbol". Se trata de ofrecer una cara amable, y al mismo tiempo, desequilibrar las relaciones laborales para enterrar los logros obreros conseguidos durante años de lucha.

### **CINCO AÑOS DE PRÓRROGA ANTES DE LAS VACACIONES**

Gerdau salió de Sidenor en 2016. Un grupo de directivos del grupo se hizo cargo de la histórica acería, y a la cabeza de ellos emergió el empresario José Antonio Jainaga. Tan pronto como se puso en marcha la nueva fase, la dirección de Jainaga sembró la incertidumbre en cuanto al futuro de Sidenor Azkoitia, y metió a la planta guipuzcoana en una carrera por la supervivencia junto a la planta de Reinosa (Cantabria). Sumergidos en ese ambiente de duda, sería más fácil mantener los recortes, primero, y empeorar nuevamente las condiciones laborales, después. Jainaga decidió al poco de llegar presentar un ERTE (Expediente de Regulación de Empleo Temporal), "como herramienta disciplinaria". A pesar de que ha tenido una duración de dos años -desde diciembre 2016 a diciembre de 2018- apenas se ha materializado, aunque ha supuesto una amenaza permanente.

"El penoso convenio que concluía en 2018 ha sido prorrogado por otros cinco años de la mano de CCOO, UGT y USO, obedeciendo los deseos de la dirección", informa Jon Iturrikastillo. "Firmaron la prórroga cuando faltaban dos días para las vacaciones, dejando de lado a la asamblea de trabajadores. De esa manera se manejan". Se hizo antes de conocer los resultados electorales que se avecinaban, queriendo perpetuar el *statu quo*. Por lo tanto, el acuerdo que concluía en 2018 queda vigente hasta 2023. "Nos han metido otros dos días de trabajo con la excusa de recuperar poder adquisitivo. Pero todo se hace en pro de la productividad, de la flexibilidad, es decir, en pro de los deseos y necesidades que tenga la empresa en cada momento".

En el audiovisual proyectado en la gala de Adegí que pretendía reflejar el día a día de la acería azkoitiarra, se pudieron escuchar en la sala conceptos tales como "gobernanza horizontal". Los representantes de ELA niegan esa realidad. "Es todo teatro. Los han premiado porque a nosotros nos han apretado más que a nadie. Hacia fuera, hacia el pueblo, quedan bien, pero por detrás hacen lo que les viene en gana; ese es nuestro día a día. No hay trainera en Sidenor Azkoitia, pero tampoco en Basauri o Gasteiz". En la empresa ganadora del premio Nueva Cultura de Empresa, solamente con unos trabajadores se aplica la participación obrera, la gobernanza horizontal, el trato de confianza, transparencia, etc... "Con los que responden defendiendo sus interés, nada de nada".

Y como son las cosas: el pasado 27 de noviembre se celebraron las elecciones sindicales en la siderúrgica de Azkoitia, y los que van en la trainera sufrieron una vía de agua importante. Y es que la coherencia a vuelto a ganar en la planta tan castigada durante años. ELA vuelve a ser primera fuerza (111 votos) con cuatro representantes sindicales. Por otro lado, LAB (75 votos) aguanta los tres que tenía desde las últimas elecciones; esto quiere decir que la suma de ambos da mayoría en el comité de empresa. "Gente que es empresa-empresa se presentó en la lista de algunos sindicatos, incluso algunos a los que no les afecta el convenio laboral en sus condiciones. Con eso esta todo dicho", denuncia Iturrikastillo.

¿Y ahora qué? Por un lado, existe un convenio lamentable prorrogado hasta 2023, y por otro, emerge una mayoría de la representación de los trabajadores dispuesta a la confrontación en favor de los derechos laborales. El hecho de que Adegí haya premiado a Sidenor Azkoitia con su galardón Nueva Cultura de Empresa no ha podido evitar la victoria de ELA en la planta; tampoco la estrategia de castigo contra el sindicato llevada acabo durante años. Incluso ese proceder de la empresa ha podido ayudar a la victoria de ELA, ya que muchos trabajadores han expresado su hartazgo ante la situación.

La trayectoria en estos últimos ocho años de la histórica fábrica de Azkoitia refleja con claridad, que en estos nuevos tiempos, no es sencillo llevar a cabo la lucha obrera. Conocidas artimañas adquieren nuevas formas; la propaganda empresarial llega más inteligentemente a los trabajadores. Se está utilizando mano de hierro en guante de seda para recortar las condiciones laborales, para abaratar costos, y al final, para agrandar beneficios a costa de los trabajadores. Le llaman Nueva Cultura de Empresa.

---