

Unai Oñederra

LAMINACIONES ARREGUI

Rebelión en *laranja*



IZAN TA ESAN

003

LAMINACIONES ARREGUI

Rebelión en *laranja*

Índice

3	1	Hay algo aquí que va mal
4	2	Experimentar lo que da la Reforma Laboral
6	3	¿Son los salarios el problema?
8	4	La empresa empieza a echar a gente
9	5	Y dicen que todos los sindicatos son iguales...
10	6	La empresa contrata a Sherlock Holmes y Torrente
11	7	9 de octubre: sentencia del TSJPV
14	8	¿Acaso los trabajadores piden la luna?
15	9	De los errores se aprende
17	10	Luchar merece la pena
19		Agradecimientos

Editor: Manu Robles-Arangiz Institutua
www.mrafundazioa.org
Twitter: @mrafundazioa
Fotocomposición: Horrika
Impresión: Bilbograf
ISBN: 978-84-939802-2-1
Depósito legal: BI-410-2013



Izan ta Esan, n.º 3
Marzo de 2013

Izan ta Esan, 3. zkia
2013ko martxo



Editorea: Manu Robles-Arangiz Institutua
www.mrafundazioa.org
Twitter: @mrafundazioa
Fotokomposizioa: Horrika
Impresioa: Bilbograf
ISBN: 978-84-939802-2-1
Lege gordailua: BI-410-2013

3	1	Kontuak ez zaizkit aterazen ongi
4	2	Lan Erreforma ematen duena esperimendu
6	3	Soldatak al dira arazoa?
8	4	Enpresa langileak kaleraten hasten da
9	5	Sindikatu guztiak berdinak direla diote gero...
10	6	Enpresak Sherlock Holmes eta Torrente kontratu ditu
11	7	Irailaren 9a: EAEnko Justizia Auzitegi Nagusiaren sententzia
14	8	Langileek ilargia eskatzen al dute?
15	9	Akatsetatik asko ikasten da
17	10	Borrokatzak merezi du
19		Eskerrak

Aurkibidea

LAMINACIONES ARREGUI
Harrotasun laranja
zukutu nahi gaituztenei

1 Hay algo aquí que va mal

“Lo único que nos repetían una y otra vez era que si claudicábamos y aceptábamos su propuesta, no cerrarían la empresa” (mayo de 2012)

“Aunque tengamos la sentencia favorable tenemos el convenio prescrito desde el 2009, el 7 de julio lo tenemos encima y la empresa no quiere negociar” (febrero de 2012)

Una empresa que desde el 2009 no quiere negociar el convenio y hace su primera propuesta después de la Reforma Laboral de febrero del 2012.

Una empresa que dice que pierde dinero con cada camión que sale de la planta, pero que mantiene los ritmos de trabajo de la plantilla exigiendo horas extras. Una empresa cuya oferta para la negociación colectiva es un aumento de jornada de 114 horas.

Una empresa en la que los operarios sufren duras condiciones laborales, fuertes ritmos de trabajo y fines de semana trabajando, para poder sacar adelante un proyecto de vida. Una empresa que ha llegado a ser número uno en accidentes laborales, donde no es raro encontrar operarios con menos de 5 dedos en la mano. Una empresa que en su día llegó a conocerse como Amputaciones Arregui.

Una empresa que considera gasto el salario de sus trabajadores e inversión el pastón que paga a un bufete de abogados que busca demostrar que la reforma laboral sirve, de verdad, para reducir los salarios un 30%. Una empresa en la que el salario de los trabajadores supone un 6% de todo su gasto. Una empresa que contrata a un gerente en enero del 2012 y lo despide en julio con una indemnización de 95.000 euros. Una empresa que está dispuesta a perder 30.000 euros al día en salarios de tramitación (y ya van 6 meses), por no aceptar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Una empresa que dice que va a cerrar en 2012 y a comienzos de diciembre de ese mismo año presenta un ERE de suspensión para los dos años siguientes. Una empresa que ha echado a la calle a 178 trabajadores (casi 100 de 140 afiliados de ELA). Una empresa que ha contratado detectives para hurgar en las vidas personales de ciertos trabajadores. Una empresa que ha vulnerado derechos fundamentales según el TSJPV.

Esta empresa no es una excepción en pleno siglo XXI. Esto es lo que nos estamos encontrando en esta era del conocimiento. ¿Dónde están esos nuevos modelos de gestión donde la persona es el centro, donde el trabajador se siente parte de un proyecto participativo y democrático? ¿Existe algo así más allá de los papeles y los discursos políticamente correctos?

Cuando José Luis Zabala, Joseba Martín, Armando Ortega y Unai Durán, miembros del comité de empresa de Laminaciones Arregui, me iban contando todo esto pensé en llamar a Stephen King para que escribiera este relato, pero me dijeron que mejor llamara a Torrente, que estaba custodiando la planta.

2 Experimentar lo que da la reforma laboral

Sagardoy Abogados ha sido uno de los diseñadores de la reforma laboral que nos impusieron en febrero de 2012. Un bufete al que las empresas pagan, como alguna vez nos han dicho, “para que trabajéis más y cobréis menos”. Casualidades de la vida, este mismo bufete es el que Laminaciones Arregui tiene contratado para su asesoramiento. Seguramente fueran ellos los que sugirieron a Arregui no negociar el convenio, prescrito desde el 2009, hasta que se aprobara la Reforma Laboral.



Así se hizo. Después de tres años sin sentarse a negociar, la empresa llama al comité en abril de 2012, dos meses después de ser aprobada la Reforma Laboral. Propuesta: bajada de salarios de un 30% y aumento de jornada de 114 horas. A eso, técnicamente, se le llama *cambio sustancial de condiciones de trabajo*, que antes de la reforma era ilegal sin acuerdo con el comité.

Es de suponer que la propuesta de Laminaciones vendría auspiciada por sus asesores. Yo me imagino una conversación de este pelo: “Entonces, ¿la Reforma Laboral me dará la opción para hacer esto?” “Sí, hombre, ya verás. ¿Qué comité tienes?” “9 UGT, 5 ELA, 2 LAB, 1 ESK, y 1 CCOO”. “Eso está hecho, ya verás qué bien os va a ir. Además seréis los primeros en utilizar los mecanismos que da la reforma. Vais a ser el referente para otras empresas.” La experiencia histórica apuntaba en esa dirección, ya que no se habían producido grandes conflictos en Arregui, hasta entonces. Siempre que la empresa quería imponer algo lo lograba, eso sí, mediante un acuerdo después de un par de semanas con paros parciales.

No obstante, había un dato que se les escapaba: una cosa es la representación (número de delegados de cada sindicato) y otra la afiliación. De los 250 operarios que trabajan en Vitoria, 140 eran afiliados de ELA. ¿Por qué esta mayoría no estaba reflejada en el comité? Porque oficinas y talleres votan en “colegios” diferentes, y en oficinas con menos votos consigues más delegados.

3 ¿Son los salarios el problema?

La propuesta de la empresa escandaliza al comité. No sólo se les pide que se bajen el sueldo un 30% y que aumenten su jornada, sino que además 91 personas debían abandonar la empresa. Es más, con estas medidas la viabilidad de la empresa no queda asegurada. Antes de hacer esta propuesta, la empresa ya había lanzando globos sonda: que si las cosas no van bien, que sobra plantilla... No hay nada como meter miedo en el cuerpo a la gente, para imponer lo que uno quiere.

El ataque es demasiado fuerte para que quede sin respuesta. El comité convoca una asamblea de trabajadores proponiendo dos semanas con paros de tres días en cada una, para empezar. Después una huelga indefinida. La propuesta es respaldada con el 94% de votos a favor.

En dos semanas no hay movimientos y el 8 de mayo da comienzo la huelga indefinida. A los dos días reacciona la empresa cerrando la fábrica a cal y canto y presentando un ERE de extinción para la totalidad de la plantilla. "Queda claro que es un paso más en su estrategia de chantaje, ya que durante el período de consultas del ERE, la empresa en ningún momento habla de las condiciones de salida de los trabajadores. Lo



único que nos repetían una y otra vez era que si claudicábamos y aceptábamos su propuesta, no cerrarían la empresa” nos dice Armando Ortega.

“A partir de entonces nuestro objetivo fue hacer pública nuestra situación, mantener la tensión entre los trabajadores mediante concentraciones, marchas, recogida de firmas, movilizaciones... Fuimos hasta Barcelona para hacer una manifestación, aprovechando que un compañero nuestro hizo la Transpirenaica vestido de naranja” recuerda Armando enseñándonos el escudo de dicha marcha en la camiseta naranja que lleva puesta. “Escogimos el color del buzo que usamos en la fábrica, para crear una marea naranja. Nuestro objetivo era que toda persona que viera este color lo relacionara con nuestra lucha.”

Unai Durán añade: “Estábamos convencidos de lo que hacíamos. La gente que trabajamos en Arregui lo hacemos para sacar adelante a la familia, no porque disfrutemos de buenas condiciones laborales, que son pésimas. Con una reducción salarial del 30% no podemos salir adelante, es imposible. Nos negamos a trabajar en esas condiciones.”

“Date cuenta” apunta Joseba Martín “que antes de empezar con los paros de tres días, no sobraba nadie. Seguíamos con jornadas intensas de trabajo y con horas extras. Tenemos claro que lo que querían era aprovecharse de la situación, conseguir relaciones laborales a la carta. La reducción salarial que proponían como solución representa sólo el 1% del gasto total. Si las cosas están verdaderamente mal, ya me dirás lo que arreglas reduciendo el gasto un mísero 1%. Yo creo que nosotros éramos el banco de pruebas de la Reforma Laboral. El caso es que la empresa estaba cerrada, allí no entraba nadie, pero había gente de oficinas que seguía cobrando.”

La actividad frenética de los trabajadores en huelga los mantiene fuertes y unidos. La empresa no da señales de vida. Hasta el 9 de julio.

4 La empresa empieza a echar a gente

El ERE de extinción que presenta la empresa prevé echar a las 358 personas que trabajan en las plantas de Vitoria (301 trabajadores) y Urbina (57) en dos fases. En la primera, hasta el 31 de julio, se despediría a 200 personas, quedando el resto hasta completar el cierre el 31 de diciembre de 2012. Ese era el plan propuesto.

“Los trabajadores estábamos fuertes y la empresa empieza a apretar más” comenta José Luis Zabala. “Entre junio y julio empiezan a echar gente en tandas de 30, parando en el número 91” casualidad, el número exacto que proponía la empresa en su plan de viabilidad.

“Puede que pretendieran que los despedidos desistiéramos y dejáramos la lucha. No es fácil de llevar la incertidumbre y la tensión que se vive en una huelga indefinida. Es más fácil decir: lo dejo y ya buscaré algo fuera” nos dice Unai Durán que lo ha experimentado en propia carne, “pero decidimos seguir. Somos un grupo, todo lo que hemos vivido nos ha unido mucho y pensamos que merecía la pena seguir luchando.”

Pero la empresa no para ahí. Intenta conseguir la aprobación de su plan de viabilidad entre los trabajadores, saltándose a la torera al comité de empresa. De hecho convoca una asamblea “alternativa” en la empresa el 9 de julio. El comité se opone, y monta una asamblea paralela en el exterior. Los trabajadores que van a la asamblea de la empresa entran en autobús fuertemente escoltados. Son 70-80 personas, encargados y gente de oficinas. Les cuesta entrar más de lo esperado porque se encuentran con una sentada a la entrada. El comité recibe el apoyo de 210 compañeros en la asamblea exterior.

El 9 no fue la única fecha importante de julio; el 31 también lo era: según el ERE presentado 109 personas más debían ser despedidas para ese día. Llegó la fecha. No pasó nada. ¿La empresa no cumple con el ERE de extinción? ¿No va a cerrar Laminaciones? ¿Va de farol?

5 Y dicen que todos los sindicatos son iguales...

La asamblea que consigue hacer la empresa con esas 70-80 personas no sale de la nada. Ese trabajo ha llevado su tiempo; se han hecho reuniones, ha venido gente importante de las altas esferas para convencer, para que se acepte la propuesta empresarial. Toda esta trama a espaldas de los representantes de los trabajadores se hace en la sede de UGT de Gasteiz. La persona importante que viene de Bizkaia es el máximo responsable del metal de UGT Euskadi. Da igual lo que piense la gente que esta luchando en la empresa, ahí viene Antonio Ríos, Secretario General del metal de la CAPV, a hacer campaña a favor de la empresa y presionar a los miembros del comité de su sindicato para que cambien de postura.

Ante esta situación algunos alaveses se escandalizan aunque pese a ello las presiones tienen su efecto. Los 9 miembros del comité de UGT y un delegado dimiten. 7 de ellos entran a trabajar y los otros tres pasan a ser independientes. El comité de empresa queda tocado. Pero no es suficiente, la empresa quiere más. En agosto despiden a cuatro miembros del comité (2 de ELA y 2 de LAB) y al antiguo presidente del comité (de ELA), junto a otras personas. La empresa quiere hacerse con el control del comité.



Sin embargo éste no está dormido y reacciona. Consigue reconstruir el nuevo comité con 13 miembros (5 ELA, 3 Independientes, 2 LAB, 1 ESK, 1 CCOO). Este comité es más combativo que el anterior. A la empresa le ha salido el tiro por la culata.

Para finales de agosto son ya 178 los despedidos, 97 de ellos afiliados de ELA. Eso significa que el 70% de la afiliación de ELA ha sido despedida. La empresa ha intentado librarse de la plantilla más combativa. La jugada de hacerse con el comité le ha salido mal, pero ya hay gente trabajando en Arregui.

6 La empresa contrata a Sherlock Holmes y Torrente

Siempre apelan a motivos económicos para empeorar las condiciones laborales de la gente, pero cuando hay algún interés concreto los recursos aparecen como champiñones. No se cómo, pero las empresas consiguen medios para lo que quieren.

El objetivo en este caso es aplicar la reforma laboral en la empresa, individualizar las relaciones laborales, que las condiciones las decida el empresario como quiera y cuando quiera. No hay dinero para salarios, pero sí para contratar detectives privados que hagan un seguimiento exhaustivo de los trabajadores en huelga. Un trabajo fino, invisible, de calidad, realizado por gente especializada, para hurgar en las vidas personales de la gente normal. Qué aficiones tienes, cómo está tu mujer, cuántos hijos tienes, cuáles son tus problemas, dónde te pueden pillar... Lo llegan a saber todo sin que tú te enteres. Seguro que eso lo pagan bien.

Pero también hay trabajo burdo que realizar. Hay que provocar a los trabajadores. Hay que incitarles a actos violentos, sacarlos de sus casillas para que hagan algo que pueda ser utilizado en su contra. Esa es la

función de los guardias de seguridad que colocan a la entrada de la empresa. Éstos, de vez en cuando, sueltan frases sobre la vida personal de los trabajadores que tienen cerca, a ver si saltan. Y para grabarlo todo en alta definición, también colocan cámaras de vídeo de última generación. Hay casos en los que no se escatiman gastos.

Todo esto no es suficiente, hay que ir más allá. La empresa empieza a llamar a personas concretas, con situaciones personales y familiares concretas, con el objetivo de presionarlas para que vuelvan a trabajar. Las personas no son elegidas al azar; las más vulnerables, las que peor lo tienen, son las que reciben la llamada.

“Psicológicamente la situación era muy dura. Considerábamos fundamental mantener la motivación de la gente organizando comidas, marchas, acampadas... No podíamos dejar en la estacada a la gente. Por eso, incluso los que habíamos sido despedidos, seguíamos ahí” repite Unai Durán. “El día a día, el estar metidos en esta situación juntos, ha hecho que nos conozcamos mucho más. Hemos conseguido una complicidad, una confianza, una relación entre nosotros, inimaginable antes del conflicto. Es impresionante lo que nos ha unido la lucha.”

7 9 de octubre sentencia del TSJPV

El 10 de octubre lo recordaremos especialmente por esta excelente noticia que salió en prensa: “La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha declarado nulo el expediente de extinción de empleo presentado por Laminaciones Arregui para los 358 trabajadores de sus plantas de Gasteiz y Urbina. Considera «que vulnera los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical». El juicio se celebró el pasado 18 de setiembre en Bilbo. Hasta esa fecha ya se habían producido 178 despidos de trabajadores, que se encontraban en huelga desde el 8 de mayo. El tribunal acepta el argumento de ELA sobre que «no concurren ni causas económicas, ni productivas para el cierre total de la empresa».”



La huelga en 2 palabras

Gustavo López de Armentia • ELA Metal Gasteiz

“¡Cuántos trabajadores os deben un abrazo!”

El conflicto de Laminaciones Arregui está siendo, uno de esos que da para escribir un libro, quizá un libro como este.

Con todo ello resaltar, por un lado, la honestidad y dignidad con la que los delegados de ELA han afrontado la situación. Y por otro, como una grandísima parte de nuestros afiliados asumieron con una entereza inusual los retos que cada día les han ido presentando.

A todos ellos, pese a no elegirlo, les tocó ser los abanderados de la clase trabajadora vasca frente a la reforma laboral. Y vaya si han estado a la altura. Lejos de amilanarse han aguantado todas las presiones y chantajes que os podáis imaginar. Y lo han hecho siempre siendo conocedores de lo que para ellos y para otros

muchos trabajadores iba a suponer el resultado su lucha.

La clase trabajadora vasca hoy es más fuerte, en parte, gracias a la determinación con la que el Laminaciones Arregui se ha actuado. Tras la sentencia favorable del TSJPV del 9 de Octubre, otras plantillas han visto que hay luz al final del túnel. Y esa luz la encendió nuestra gente en Arregui. Esa misma luz que ha cegado a muchos empresarios, empresarios que se las veían muy felices porque pensaban que con la reforma laboral iban a poder hacer y deshacer a su antojo.

Es por todo ello que vuestra lucha ha sido doblemente importante.

¡Cuántos trabajadores os deben un abrazo!

Esta gran noticia no fue tal para todos, que duda cabe. Lo que es bueno para la mayoría no lo es para la minoría poderosa. Esta sentencia es una gran bofetada para Arregui y todas las demás empresa que siguen este caso para ver cómo sacar jugo a la reforma laboral. Me imagino que recibido el mazazo de la sentencia Laminaciones Arregui preguntaría a su asesor: “¿Pero no decías que con esta reforma laboral podíamos hacer lo que queríamos?” Parece ser que hay cosas que se les han escapado; tienen que hilar aún más fino. En ese sentido ya ha habido voces que han

pedido ir más allá de esta reforma laboral para evitar que los jueces echen atrás lo que las empresas decidan.

La empresa ha recurrido la sentencia, pero ojo, no estamos hablando de defectos de forma al presentar el ERE. Lo que dice la sentencia es que se han vulnerado derechos fundamentales, derechos constitucionales. Es muy difícil que el Supremo eche atrás una sentencia como esta. Se espera que la decisión se tome en julio de 2013.

Esta empresa que dice no tener dinero, está dispuesta a pagar 30.000 euros al día en salarios de tramitación (ya van 6 meses y habría que sumar los que quedan hasta julio) con tal de poder hacer lo que quiera con la gente.

¿Cuánto hay de improvisación en toda esta historia? ¿Cuánto de frío cálculo mercantil, de olvidar que se está tratando con personas con familias que tienen que sacar adelante? ¿Cuánto hay de haber creído que los trabajadores agacharían la cabeza, y a partir de que no lo hacen un “os vais a enterar”? ¿Cuánto de obcecación, de intentar demostrar que con esta reforma laboral se puede hacer lo que el empresario quiera más allá de la ley?



8 ¿Acaso los trabajadores piden la luna?

A mediados de octubre de 2012 quedaban 35 huelguistas, después de que 178 hubieran sido despedidos. Dadas las circunstancias, y con la sentencia a favor, los trabajadores decidieron rebajar la huelga indefinida a dos días de paro por semana.

Ahora estamos en febrero de 2013. La fecha fatídica del 31 de diciembre de 2012, día en el que todos los trabajadores iban a ir a la calle y la empresa cerraba ha pasado. La fábrica sigue abierta y los trabajadores trabajando. Es más, a mediados de diciembre, en vísperas del cierre (según lo previsto en el ERE de extinción presentado en mayo), la empresa presenta un ERE de suspensión para 2013-14. Los trabajadores preguntan al gerente algo aturvidos: "Pero ¿no vas a cerrar?". "Igual no" es la respuesta. Este ERE de suspensión no lleva el acuerdo de los trabajadores, pero a partir del 1 de enero de 2013 todos los huelguistas no despedidos vuelven a trabajar.

Siendo así las cosas ¿por qué presentó la empresa el ERE de extinción? ¿Qué ha sido todo esto? ¿Por qué este ensañamiento con los tra-



bajadores? ¿Qué han hecho para tratarlos así? ¿Acaso piden la luna? No, lo único que piden es sentarse a hablar sobre tres temas:

- Readmisión de todos los trabajadores cuyo despido ha sido declarado nulo.
- Abordar la negociación colectiva de la empresa, asegurando la ultraactividad y evitando los descuelgues.
- Compartir un plan de viabilidad serio para ver las necesidades que hay.

Cosas de sentido común. No más.

9 De los errores se aprende

No sé si Laminaciones Arregui reprochó algo o no a sus asesores laborales, eso siempre quedará como incógnita. Lo que sí sabemos es que los abogados de la empresa tomaron buena nota de la sentencia del TSJPV sobre el ERE de extinción presentado en mayo. Parece ser que no les gustó mucho y que no querían volver a verse las caras con el mismo tribunal. ¿Cómo presentar el ERE de suspensión para 2013-2014 saltándose al tribunal del País Vasco? Para encontrar solución a cuestiones como éstas se les paga a los asesores.

La empresa justifica el ERE de suspensión por causas económicas y por causas productivas. Las causas económicas ya se las tumbó en octubre el TSJPV, por lo tanto esa causa no volverían a aceptarla los jueces en el País Vasco. La justificación que da la empresa en las causas productivas es que tiene un caos organizativo tremendo en la planta porque faltan 178 personas.

“¡Hay que decir eso! Echás a 178 personas a la calle y luego dices que tienes problemas para organizar el trabajo...” se lamenta Armando Ortega. “Pero no acaba ahí el tema. También dicen que al durar tanto la

huelga, la demanda ha caído y que se han perdido clientes. Así justifican el ERE.”

“Nosotros decimos, en cambio, que una cosa es que caiga la demanda por lo que tienes que ajustar tu oferta, pero otra cosa es lo que aquí ha sucedido: la empresa ha tirado la oferta (no nos olvidemos que el alargamiento de la huelga es responsabilidad suya, ya que en ningún momento se ha mostrado dispuesto a negociar) y en consecuencia los clientes han buscado alternativas.”

Por lo tanto, los trabajadores no aceptan el ERE y el tema queda en manos de la justicia, pero ¿en qué manos? ¿en manos de la justicia vasca?

Armando nos lo explica: “Nosotros estamos dispuestos a sentarnos para tomar soluciones globales. Hay que readmitir a los despedidos, analizar la situación económica de la empresa, la falta de demanda para, a partir de esos datos, ver lo que se puede hacer. Si se presenta un ERE, que sea un ERE que responda a esas necesidades y no un ERE de dos años porque sí”. Unai Durán añade “lo que buscan con este ERE de dos años es poder llamar a toque de corneta a los trabajadores cuando interese y mientras que estén en casa consumiendo las prestaciones del paro.”

La jugarreta que diseñan los abogados de Laminaciones Arregui para evitar que el caso se decida en el País Vasco es la siguiente: Laminaciones Arregui es CELSA Atlantic. CELSA Atlantic tiene tres plantas: la de Vitoria, la de Urbina y la de Galicia. La planta de Galicia no tiene nada que ver con las de aquí. Es totalmente diferente lo que produce y su realidad sindical. Allí el comité acepta las propuestas de la empresa, acepta acuerdos de negociación colectiva con bajadas de salarios y sin ultraactividad. Otro mundo, vamos.

Lo que hace la empresa es presentar el ERE de suspensión para las tres plantas, de forma que al estar las plantas en comunidades autónomas diferentes no pueda ser el TSJPV el que pueda juzgar el caso, con lo que no hay más remedio que acudir a Madrid. De esta forma la empresa ha conseguido evitar un nuevo encuentro con aquellos que ya le han puesto en su sitio una vez.

La huelga en 2 palabras

Begoña Vázquez • ELA Gasteiz

“Nos tenemos que querer mucho”



Qué me viene a la cabeza cuando hablamos del conflicto de Laminaciones Arregui:

Aparte de la marea naranja (en la calle y en el local), del chantaje patronal llevado a la máxima expresión, de la incomprensión de la situación, de buscar explicaciones ante lo inexplicable...

Todos los días veo la camiseta que tengo colgada en el perchero de mi despacho, regalo para salir a la balconada el 29 de marzo y mostrar apoyo y ánimo ante los miles de manifestantes.

Veo a los militantes, a los delegados, afiliados, trabajadores en general y veo a sus familias, muy presentes en todas las movilizaciones.

Veo la importancia de la caja de resistencia.

Principalmente veo a nuestros delegados, tan distintos entre sí y sin embargo tan convencidos del camino a seguir, a pesar de las piedras. Han sido muchas y muy gordas. Son muchas y muy gordas.

Veo, que a pesar de todo, están convencidos de lo que hacen. Veo que conflictos como éste, desgraciadamente, no van a ser casos aislados. Veo la necesidad de organizarse, y, como solemos decir últimamente, veo que nos tenemos que querer mucho, que la gente nos necesita y necesitamos a la gente.

10 Luchar merece la pena

Es un privilegio poder hablar con estas personas que te cuentan todo lo que han vivido y sentido con la mirada firme, sin esconder un ápice la dureza de lo sucedido, del dolor que han padecido tanto ellos como sus

familiares, pero con el convencimiento de haber jugado honesta y coherentemente, “porque lo que nunca nos podrán quitar es la dignidad”.

“Es una pasada como nos ha unido esta lucha. Unas relaciones que se limitaban a lo laboral, se han convertido casi en familiares. Pasar lo que hemos pasado juntos ha hecho que nos vayamos conociendo más profunda y personalmente. Se han generado unos vínculos que difícilmente se van a borrar. Las relaciones en el colectivo se han fortalecido un montón, no veas como andamos con el whatsapp los que hasta hace un año apenas nos conocíamos.”

Para terminar les pregunto cuáles han sido los factores determinantes del éxito de esta lucha que todavía no ha acabado. No dudan al dar la respuesta:

- Caja de resistencia
- Servicios jurídicos
- Movilización
- Asesoramiento de los responsables sindicales

Cuatro pilares que se repiten en todos los conflictos, y que son imposibles sin afiliación. Que se lo pregunten sino a Laminaciones Arregui, que creían que iban a encontrarse con un camino de rosas, pero que se han topado con una plantilla afiliada y organizada, que ha conseguido frenar la reforma laboral.

Armando Ortega no quiere acabar sin decir las últimas palabras: “Ojo que la gente se cree que esto ha acabado y no es así. El futuro de la empresa es incierto, tenemos el convenio prescrito desde el 2009, el 7 de julio lo tenemos encima y la empresa no quiere negociar.” La lucha continúa.

Agradecimientos:

Cuando se inicia una huelga como la de Laminaciones Arregui, hace falta tener un equipo, un buen equipo, forjado desde hace tiempo y con grandes delegados. Por eso agradecer en primer lugar a aquel que nos inició en la andadura de conformar un equipo, un buen equipo.....gracias Eliseo. Y con el que aun tenemos ese apoyo aunque su suerte haya sido diferente, Rúa.

El apoyo, dialogo, intercambio de ideas , funcionar bien siendo honestos y claros con todos los trabajadores es en difiniitva el secreto para conseguir lo alcanzado en Laminaciones Arregui y gracias a los delegados: Armando, Ioseba, Unai, Paco, Luis Mari y como no Zabala lo hemos conseguido. Podemos y debemos estar orgullosos de la acción sindical alcanzada por todos ellos y por todos los momentos que hemos compartido Y SEGUIREMOS COMPARTIENDO en esta pelea, YA QUE NO HEMOS TERMINADO DE PELEAR.

Todo esto no hubiese sido posible sin el apoyo de los delegados que hacen que un sindicato como ELA funcione y gracias a todos ellos y a ELA por el apoyo que hemos tenido.

Personalmente decir que estoy muy orgulloso de pertenecer a ELA y orgulloso de todos los delegados y afiliados que nos han apoyado y ayudado a que esta lucha SIGA SIENDO posible.

Nando Anguiano Olabe (Presidente del Comité)

Delegados de ELA:

- NANDO ANGUIANO OLABE
- ARMANDO ORTEGA ALIJA
- UNAI DURAN CALLEJA
- LUIS MARI URCELAY BOLINAGA
- JOSEBA MARTIN MONLLOR
- PACO GAJETE CUESTA
- JOSE LUIS ZABALA

Desde estas líneas reconocer el buen trabajo a todos aquellos afiliados que habéis estado al pie del cañon desde el principio. Afiliados y militantes de ELA que conociendo la dureza de la batalla cogisteis sin dudar la responsabilidad de tirar de vuestros compañeros.

*Sin poner ni citar ningún nombre; a todos vosotros que sin duda os reconoceréis en estas breves pero sinceras líneas. GORA ZUEK.
GORA ELA.*