

## NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD

Este que tienes en tus manos es el primero de los boletines que la sección sindical de ELA va a editar cada tres meses, como instrumento de comunicación, información y opinión.

Para empezar daremos unas pinceladas acerca de las señas de identidad de nuestro sindicato. ELA se fundó en 1911; cerca de 100 años desarrollándose en su inmensa mayoría en situaciones difíciles. A lo largo de todos estos años, nuestro modelo sindical ha ido evolucionando, y hoy podemos decir que nuestras señas de identidad son las de un sindicato de clase, abertzale e independiente, con un marcado carácter de contrapoder y solidaridad.

Desarrollar estas “marcas de identidad” llevaría bastante espacio, por lo que iremos desgranándolas en próximos boletines para el conocimiento de todos/as.

Sí nos gustaría remarcar que ELA es un sindicato basado en la afiliación, lo que nos sirve para financiarnos con las cuotas de los afiliados/as. De esta manera, somos absolutamente independientes en nuestras decisiones y líneas de actuación. No dependemos de nadie que nos puede cerrar el grifo de subvenciones o partidas económicas que hipotequen nuestra actividad sindical. ELA cuenta en estos momentos con más de 109.000 personas afiliadas que participan en el mantenimiento de nuestro modelo sindical con su cuota.

Hay otros modelos sindicales que viven

fundamentalmente de ingresos ajenos, planes de formación, planes de empleo ¿Qué pasa en el momento en que tienes que incordiar o confrontar con quién te mantiene vivo? Pues que no peleas, que no confrontas, que a lo más que te atreves es a echar brindis al sol o fuegos de artificio.

Continuamente vemos y escuchamos hablar de concertación social, diálogo social, mesas de contratación,... cuestiones que sólo sirven para recortar derechos a la clase trabajadora. Es absolutamente necesario ser independiente desde el punto de vista económico para que tus decisiones no dependan de los que te “alimentan”.

**“ELA afiliazioan oinarritua dagoen sindikatu bat da, gure afiliatuen kuoten bitartez finantzatzeko delarik. Gure identitatearen oinaniak klasezko sindikatu, abertzale eta independentearenak dira”**

Por otra parte, con la cuota se financia la Caja de Resistencia. El 25% de la cuota del afiliado se destina al mantenimiento de la Caja de Resistencia, un instrumento importante para mantener la confrontación. Sabemos que en una huelga el dinero no lo es todo, pero la capacidad de resistir puede ser decisiva para que el empresario tenga que ceder. Ése es el objeto de la Caja de Resistencia, además de ser un elemento de solidaridad.

Lo que no encontrarás en nuestro sindicato son seguros, viajes, pisos... no nos dedicamos a eso, sólo a lo que conocemos y lo hacemos de verdad.

**Si quieres un instrumento válido para mejorar las condiciones laborales, en ELA lo encontrarás.**

## CALENDARIO CON 6º TURNO EN VERANO

Con motivo de mejorar las condiciones de trabajo en verano, hemos confeccionado varios calendarios para que las vacaciones sean como **mínimo de 15 días** sin que se modifique los intervalos del resto del año, ni tengamos que hacer turnos maratonianos para poder tener algunos días de vacaciones. Con calendarios similares a este ya se está trabajando desde hace varios años en otras papeleras, con lo que no es tan descabellado el plantearlo. Por ejemplo en Papresa (papelera de Rentería)

tienen un calendario que manteniendo el ciclo de 7-1 7-3 7-10 (como el nuestro pero pasan dos días al ciclo largo) tienen 24 días seguidos de vacaciones en verano. En Saica (papelera Zaragoza) tienen un calendario que manteniendo el ciclo 7-5 7-5 7-4 tienen 15 días seguidos de vacaciones en verano. El primero contempla 207 días de trabajo por turno al año y el segundo 210.

**QUIEN NO  
LUCHA POR LO  
QUE QUIERE, SE  
CONFORMA CON  
LO QUE LE DAN**

Para llevarlo a cabo tendremos que salvar dos puntos importantes:

1.-El sexto turno se confeccionará con dos personas de tres turnos y tres de los otros dos turnos, rellenando los huecos con personal eventual contratado para el verano.

2.-La jornada deberá amoldarse al calendario resultante, lo que supondrá una **reducción de jornada**.

Otros quizá os digan que algo así es imposible, impensable o económicamente inviable, pero si hacéis cálculos de lo que supone, no es un coste muy elevado y nuestra calidad de vida se vería muy mejorada, sobre todo en verano, estación en la que peores condiciones de trabajo sufrimos por las **altas temperaturas**.

Si queréis más información de este calendario no dudéis en preguntarnos.

## INTERVENCION QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN

Recientemente, hemos tenido un caso de un compañero al que por operación ambulatoria de un familiar le correspondían dos días de permiso. En el hospital le hicieron un justificante en el que el médico aconsejaba reposo domiciliario. Como de costumbre, ante la más mínima duda, la jefa de personal no le concedió el permiso correspondiente, alegando que el justificante médico debía especificar que el paciente precisaba reposo domiciliario, tal y como dice el pacto, advirtiendo al trabajador que si disfrutaba de estos días, se consideraría como falta a su puesto de trabajo y podría acarrear sanción. Parece una tomadura de pelo, ¿verdad?.

Hemos consultado con los abogados del sindicato y en su opinión se podría llevar el caso adelante jurídicamente. Os recordamos que para los afiliados a ELA la defensa jurídica es gratuita. Hemos tratado que la Dirección recapacitara sobre este asunto, pero no rectifican. Para el futuro exigir que en los justificantes de este tipo figure **precisar** y no **aconsejar**.

## KIT DE REDUCCIÓN DE ESTRÉS

**GOLPEAR  
LA CABEZA  
AQUÍ**

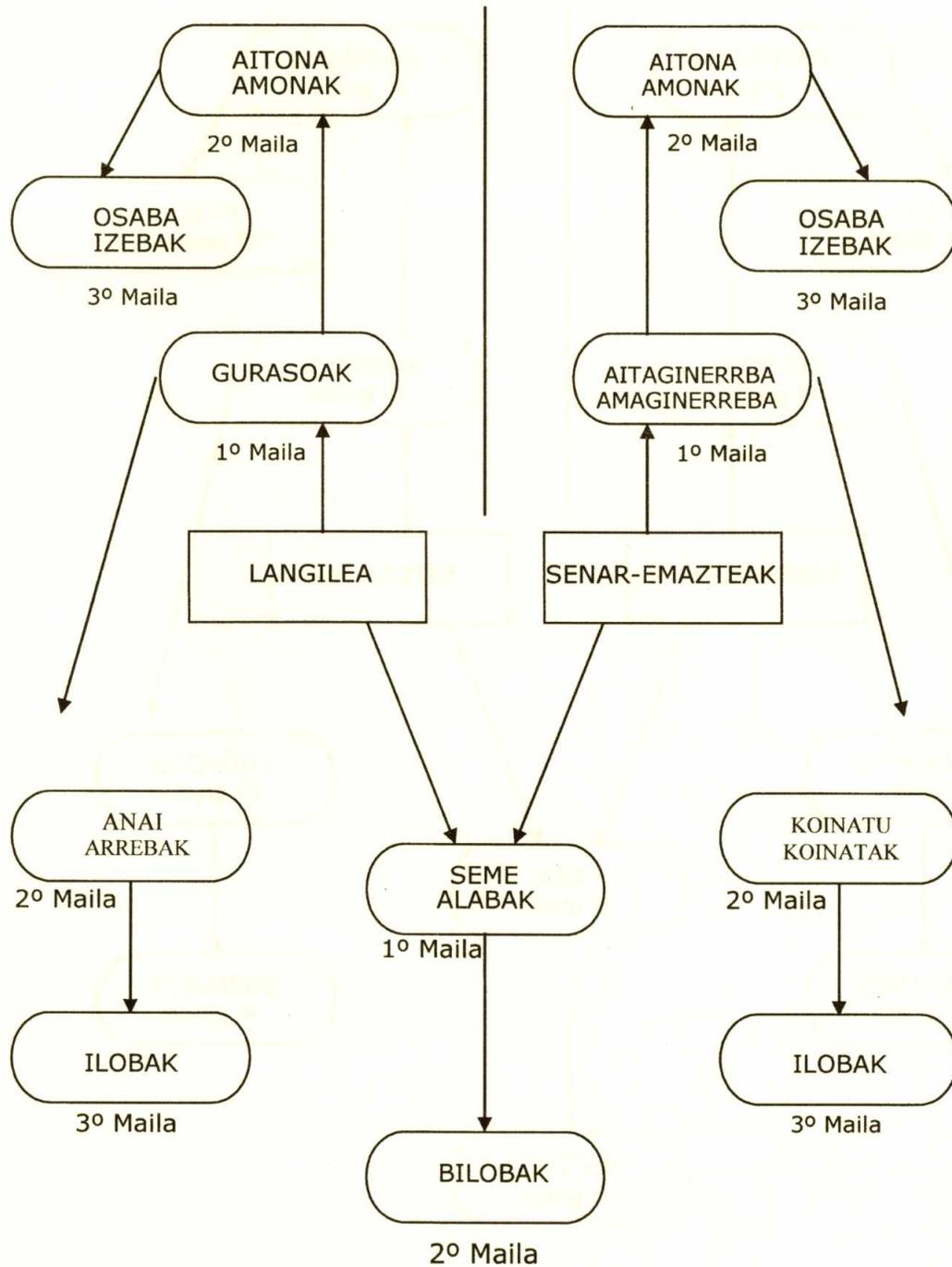
Instrucciones:

1. Colocar el kit en una superficie FIRME.
2. Seguir las instrucciones del interior del círculo.
3. Repetir el paso 2 tantas veces como sea necesario.
4. En caso de perder el conocimiento haga una pausa.

# AHAIDETASUN MAILEN KOADROA

ODOL-AHAIDETASUN

AHAIDETASUN



## MARCHA DE LA EMPRESA

En la Reunión del pasado día 16-10-2008, Dirección nos transmitió las siguientes informaciones sobre la marcha de la empresa:

Las ventas, desde el 1 de Mayo, han descendido en casi 2.000 Toneladas respecto a la previsión, habiéndose fabricado unas 500 Toneladas más que las previstas, por lo que el STOK es grande, pero no preocupante porque en Agosto siempre se acumula y luego cuesta venderlo.

Los precios de venta los hemos bajado, pues a descendido el consumo y hay mucha competencia, pero también ha descendido el precio del recorte, pues parece que el mercado chino esta algo parado.



Nos informan que las crisis también pueden ser momentos de oportunidad-

des, por lo que van a explorar los mercados siguientes:

-Tratar de hacer cartón valido para las cajas de detergentes y pladur.

-Poner un precio especial a Videcar, para que pueda entrar en mercados de ajustados beneficios, a los que antes no se entraba.

-Entrar en mercados de países que antes no entrábamos

Tienen buenas expectativas de lograr beneficios con el "todo-todo" eléctrico; se va a vender toda la electricidad que produzcamos y a comprar toda la que usemos. El beneficio esta en que el precio del Kw que compramos es más barato que a como lo vendemos. Además quieren que se nos declare interrumpible para bajar aun más el precio de compra del Kw, lo que supondra parar la fábrica, excepto oficinas y caldera, en los picos altos de consumo, y asi no consumir e inyectar electricidad al sistema.

### ARTICULO 30º.4 DE NUESTRO PACTO

Como ya se recoge en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la madre o el padre podrán acumular las horas de lactancia de un hijo menor de 9 meses, en jornadas completas. Esta acumulación se genera desde que la madre empiece a trabajar hasta que el bebe cumpla nueve meses.

El tiempo de acumulación es de **una hora**, con lo que el resultado de los días de permiso se calcula multiplicando los días de trabajo por una hora. El resultado lo divides entre el número de horas que tiene la jornada laboral y esos son los días que nos corresponden. El trabajador / trabajadora es el que tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso.

bajo por una hora. El resultado lo divides entre el número de horas que tiene la jornada laboral y esos son los días que nos corresponden. El trabajador / trabajadora es el que tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso.

### DONDE DIGE DIGO, DIGO DIEGO.

Toda empresa debe formar a sus trabajadores para que desempeñe sus funciones, pero además esta obligada a dar una formación específica en seguridad, basada en una evaluación de los riesgos de cada puesto trabajo. Esta formación, como parte del trabajo que es, debe ser impartida dentro de la jornada laboral de cada trabajador o fuera de ésta, pero siendo luego compensada por horas. Ésto viene regulado en el **artículo 19 de la ley de prevención de riesgos laborales**. En nuestra empresa se da el caso de que ciertos trabajadores acuden a esta formación en horas de trabajo (mecánicos, electricistas, caldera, báscula y laboratorio) y a otros, en cambio, no se les permite. Pero es que además, en el último cursillo de formación hubo trabajadores que, tras solicitarlo, se les aseguró que se les compensaría con horas el tiempo de cursillo, aunque una vez pasado el curso se les pagaron horas extra y se les negó la compensación en horas pactada. Desde **ELA** defendemos que la formación sea dentro de la jornada, más aún cuando, con el calendario actual, tenemos jornadas sobrantes.

### ARTICULO 30.1 BIS: TEXTO ACLARATORIO

Por una misma causa y sin que medie un alta médica o salida de hospital, el permiso por hospitalización incluirá el de posible intervención quirúrgica. **Si el intervalo entre el ingreso y la primera intervención es menor de 4 días, no habrá renovación del permiso. Si dicho intervalo es superior a 4 días el trabajador tendrá derecho a un nuevo permiso retribuido equivalente a hospitalización.**

Ahora el "intervalo de cuatro días" al que se hace referencia en el artículo mencionado, será de noventa y seis horas (96) desde el hecho causante, hasta la intervención.

## La Crisis

Estamos en crisis, si, pero ¿por que? Imagino que habréis oído que todo viene de las hipotecas subprime, pero ¿qué es esto?: Los bancos de EEUU querían aumentar aun más sus suculentos beneficios y se les ocurrió dar hipotecas por más valor que las casas que se hipotecaban, a personas sin trabajo estable. Todo estaba basado en la rápida revalorización de las viviendas y con un paro en mínimos históricos. Estas viviendas en pocos meses valían más que el dinero pedido en la hipoteca y a estas personas no les faltaba trabajo para pagarlas. El negocio era redondo ya que al dar tantas y tan altas hipotecas los beneficios aumentaban enormemente. Pero la primera premisa falló; el precio de los pisos se estancó, a lo que se unió la subida de los intereses. Así que de un día para otro los estadounidenses debían más de hipoteca que lo que valía su casa, y además pagaban altas cuotas, a veces más de lo que

## Están privatizando los beneficios y socializando las pérdidas.

podían pagar. El caos se disparó, los precios de las viviendas se desplomaron, aumento el paro, bajo el consumo, la economía del país entero se derrumba. Casi todas las empresas pasan por dificultades, pero aún más estas personas con hipotecas altísimas y sin trabajo. Los bancos europeos se ven afectados también, aunque en menor medida que los estadounidenses, por que la crisis llega más suave a este lado del atlántico, en el que los bancos no han dado este tipo de hipotecas. El problema de los bancos europeos, es que tienen invertido dinero en paquetes de inversión que, entre otras cosas, cuentan con hipotecas subprime. Se dice que estos bancos están infectados, y como ninguno sabe hasta que punto se ve afectado, el resultado es de mutua desconfianza. Ésto produce una reacción en cadena: Se dispara el Euribor, suben las hipotecas, baja el consumo, las empresas se ven afectadas y aumenta el paro. El sistema del mercado libre falla. Si no tomamos medidas la economía mundial se desploma. Mayor problema tienen en los países subdesarrollados donde por esta misma causa se mueren de hambre cada vez mas gente por la subida drástica del precio de los alimentos básicos; como el arroz o el trigo, aunque esto no les importa demasiado a los países ricos, volcados en solucionar la crisis. Al final todos estos países, los más ricos del mundo, llegan a un acuerdo total, inusual en cualquier otro ámbito: Hay que ayudar a los bancos, prestarles dinero, pagar sus deudas o incluso nacionalizarlos si están en serias dificultades, todo con nuestro dinero, claro. Así que los culpables de toda esta tormenta, no solo no se responsabilizan de nada, ni se les pide cuentas, sino que se les ayuda sin límite por el bien de todos. Eso sí, de toda esa cantidad ingente de dinero que han ganado durante años no se sabe nada, ha desaparecido. Con una décima parte de lo que hemos gastado en salvar a los banco se acabaría con el hambre en el mundo, pero esta claro que esto no les importa demasiado.

# TFNO: 948 00 79 30

### Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena \_\_\_\_\_  
1er apellido / 1. abizena \_\_\_\_\_  
2º apellido / 2. abizena \_\_\_\_\_  
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa \_\_\_\_\_  
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) / Non jaioa \_\_\_\_\_  
D.N.I. / N.A.N \_\_\_\_\_

### DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea \_\_\_\_\_  
Localidad / Herria \_\_\_\_\_  
Provincia / Probintzia \_\_\_\_\_  
Teléfono / Telefonoa \_\_\_\_\_

### EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro Sozialaren Zenbakia \_\_\_\_\_  
Nombre / Izena \_\_\_\_\_  
Domicilio / Helbidea \_\_\_\_\_  
Localidad / Herria \_\_\_\_\_  
Tipo de industria / Industri mota \_\_\_\_\_  
Convenio / Konbenioa \_\_\_\_\_

### PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo aurrezki-kutxa \_\_\_\_\_  
Sucursal / Sukursala \_\_\_\_\_  
Nº de cuenta / Kontu zenbakia \_\_\_\_\_  
Tipo de cuota / Zein mailako kuota \_\_\_\_\_  
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten duzu \_\_\_\_\_

Firma / Sinadura

Queremos que esta revista sea de todos/as y para todos/as. Por ello necesitamos vuestra participacion, asi que no dudeis en plantearnos temas para nuevos articulos o escribirlos vosotros mismos. Animate y mandanoslo por correo a : **egia1@yahoo.es**