

## XII KONGRESUA

Los días 26 y 27 de noviembre celebramos el XII Congreso en Bilbao, bajo el lema “Langileekin” (con los trabajadores) y “Langile Ekin” (trabajador actúa). Durante el congreso se presentó el informe del Comité Ejecutivo, la ponencia que marcará sus referentes y líneas para los próximos cuatro años, y se votó el nuevo Comité Ejecutivo, en el que lo mas significativo es el relevo de **José Elorrieta** por Adolfo Muñoz “**Txiki**”. **Kepa** acudió en representación de todos los afiliados de Newark San Andrés, junto con otros **750 delegados de ELA** de todo **Euskal Herria**. En total se discutieron en el Congreso 126 enmiendas presentadas al texto de la ponencia. Además, se votaron seis propuestas de resoluciones, aprobadas ya por el Comité Nacional: Memoria histórica, Organización, Acción sindical, Euskera, Vulneración de derechos colectivos y Fiscalidad y coyuntura económica. Todas ellas fueron aprobadas por unanimidad.

En su despedida, José Elorrieta explicó que tenemos que hacer un sindicalismo de contrapoder, **reivindicativo**, en el que confrontemos las **políticas neoliberales** del gobierno vasco y navarro, en las que están de acuerdo UPN, PNV y PSOE. También expuso que **ELA** ha abandonado los órganos de debate social propuestos por el gobierno vasco, ya que solo buscan hacernos perder el tiempo y salir en la foto, pero no solucionar los problemas reales. Este abandono a supuesto la pérdida de recursos económicos que el gobierno vasco destinaba a ello, lo que nos lleva a una casi **autonomía financiera**, ya que el 86% de nuestros ingresos viene de las cuotas de los afiliados. Con esta autonomía económica podemos y **debemos confrontar**. Pero para esta confrontación necesitamos poder ver los problemas, donde nos ponen la trampa. Para ello abogó por la formación de los delegados, los que están en cada empresa. También defendió el cambio de **modelo de sociedad**, en el que se reparta más la riqueza. Para ello nos pidió que expliquemos todo esto a la gente, que los convenzamos para que se unan a nuestra lucha. Después nos dio dos consejos: tener los pies en el suelo, aunque intentaran elevarnos para que perdamos contacto con el y **cuidarnos mucho**; Para estar en forma y alerta a lo que nos acecha. Por último nos animó a luchar desde nuestras ideas y siempre por la senda democrática. **“La lucha merece la pena”**.  
**JOTAKE IRABAZI ARTE.**



Durante el congreso pudimos oír a sindicalistas de diferentes partes del mundo como: Escocia, Argentina, Indonesia, Canadá, Galicia, Colombia y más.

Comprobamos que somos muchos los que luchamos **contra el neoliberalismo** y el capitalismo voraz que asola el planeta. Ya que esto no solo se da en nuestro país, sino el todo el mundo. Puedo destacar una frase de **Guy Ryder**, secretario general del **C.S.I.** (confederación sindical internacional) del que **ELA** forma parte: “El sistema no esta en crisis sino que la crisis es el sistema”.

Al final intervino Adolfo Muñoz “**txiki**” reiteró que **ELA** es un sindicato “de clase y abertzale” que defiende “la soberanía de **Euskal Herria**”, aunque hizo hincapié en que se debe conseguir “por vías estrictamente democráticas”, en las que “**ETA** sobra y estorba”. Txiki explicó que en la ponencia se expone que la política “ha cedido ante el capital”, ya que, “se ha dejado de hacer política pensando en la sociedad y se ha hecho lo que se le ha pedido desde el mundo empresarial y del capital para favorecer la mayor acumulación de capital que se ha conocido en la historia, desregular mercados y **especular**”. En su opinión, el reto del sindicalismo se encuentra en “fortalecer la **negociación colectiva** para dar respuesta a esas realidades”. En este sentido, precisó que “todos los gobiernos se han dedicado a hacer reformas fiscales para eliminar la **progresividad fiscal** para que las rentas de capital y empresariales tributen menos, para recaudar menos dinero de los que pueden pagar más”. Según **Txiki**, los gobiernos “han decidido poner la política al servicio del capital” y son los “principales responsables de la crisis”, por ello, apostó por que “**no haya moderación salarial**, se luche por recuperar la progresividad fiscal, haya más **gasto social** y no se privaticen los servicios públicos”. El sindicalismo tiene que tener su propia agenda, debe buscar su espacio mirando a los **trabajadores**, tiene que buscar sus fuentes de financiación en la afiliación, debe romper amarras con cualquier condicionante externo que limite la defensa de sus intereses para articular acción social y poder hacer una **negociación colectiva reivindicativa**”, matizó.

**Si luchamos podemos perder, pero si no luchamos estamos perdidos.**



## MARCHA DE LA EMPRESA

Con motivo de la reunión mantenida con dirección el pasado día 15 de diciembre, sabiendo que la marcha de la empresa no era buena tras las dos paradas de la maquina tres, se nos dieron a conocer los valores y precios del recorte, del cartón producido, así como del stock de este que tenemos en estos momentos. Se nos expuso que aunque algunos costos de producción han bajado, como son el recorte y el gas, por lo que también hemos bajado los precios reiteradamente, no somos capaces de vender toda la producción, por lo que en estos dos últimos meses hemos entrado en pérdidas.

**LAS COSAS CLARAS Y EL CHOCOÑATE ESPESO. QUE PROPONGAN ALTERNATIVAS Y LAS ANALIZAREMOS**

Bajo este prisma la Dirección no ve otra solución que no sea un ERE temporal y nos comunica que van ha hacernos una propuesta en este sentido, en la que no entraran los trabajadores de oficinas. La Dirección nos expone que su idea es parar la producción entre 4 y 6 días al mes, alternando maquinas, para mantener la cogeneración en

marcha, ya que el sistema todo-todo les es rentable. Tras preguntarles si habían barajado otras alternativas antes de hacer un ERE, nos responden que habían barajado la posibilidad de trabajar a 4 turnos y medio, para lo que sobrarían 8 trabajadores, mencionando que en este momento tenemos 6 eventuales en la empresa.

Desde ELA echamos en falta más datos sobre la situación real de la empresa, especialmente económicos, para poder hacer una valoración sobre las posibles soluciones y creemos que la Dirección deberá aportarnoslos si desea nuestra cooperación. Además entendemos que es la Dirección quien tiene que proponer soluciones alternativas a la regulación de forma clara y definida. Lo que vemos más que claro es que la Dirección intentará que seamos unos pocos quienes paguemos el pato, los de producción, los que tenemos salarios más bajos. Que nos vendrán con que “la empresa somos todos” o “todos estamos en el mismo barco”, cosa que solo les oímos en los momentos difíciles y no cuando hay grandes beneficios, como ha sucedido estos últimos años.

oferta sólo enchufe-line

**tarifa ZAPLANA**

llama a un amigo y olvídate del paro

**Timofonica**

Hazte rico en política y pásate a la privada

<http://komikelx.blogspot.com>



## CUBRE-AUSENCIAS PARCIALES

Es un puesto que se generó en el **año 90** con el objeto de cubrir los puestos motivados por enfermedades, accidentes, permisos, etc.

Los puestos a cubrir son: caldera, báscula, carga, descarga, producción y mantenimiento (ayudante). En la actualidad se cuenta con **3 personas** para tal fin.

Hace dos años, más o menos, se produjo una vacante entre estas 3 personas. Desde entonces la empresa ha cubierto este puesto con **personal eventual**, que es imposible que cubran los puestos que deben cubrir (falta de experiencia y formación). Además sabemos que hay trabajadores que ahora están a **turnos** que les gustaría ocupar este puesto. Por esto, **ELA** demanda que este puesto se abra a oposición para todos los trabajadores de producción, y, mediante un criterio basado en la **antigüedad** en la empresa, se seleccione al trabajador que cubra el puesto.

## ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

El **Tribunal Supremo** ha establecido al respecto una doble doctrina en referencia al cómputo de la antigüedad, con fecha 1-03-2007 (A. 4176).

**Antigüedad a efectos salariales:** se deben tener en cuenta todos los contratos temporales, con independencia de las interrupciones entre contratos sucesivos. El plus de antigüedad tiene como objetivo compensar la adscripción del trabajador a la empresa y la experiencia que ha adquirido durante el tiempo de servicio, lo que no se modifica por el hecho de las interrupciones.

**Antigüedad a efectos indemnizatorios:** se tendrá en cuenta como plazo máximo de interrupción entre contratos los 20 días previstos como plazo de caducidad para la acción frente al despido.

Esto quiere decir que la antigüedad a efectos salariales (trienios, quinquenios...) es **la suma de la duración de todos los contratos anteriores**, por lo que si estáis en este caso no dudéis en reclamar lo que es vuestro.



KAUSA	EGUNAK					OHARRAK
	NATURALAK				LANEGUNAK	
	0 Km.	100 Km.	250 Km.	500 Km.		
Langilearen ezkontza	16					
Seme/alaben jaiotza	2	3	4	5	1	
Senar/emazte edo bikotearen, seme/alaben, aita/amaren, aitagin/amagin-arreben, suin/errainen heriotza	2	3	4	5	1	
Langilearen anai/arreben edo bere senar/emaztearen anai/arreben, langilearen anai/arreben bikotearen, iloben eta aiton/amonen heriotza	2	3	4	5		
Senar/emazte edo bikotearen, seme/alaben, suin/errainen, aita/amaren, aitagin/amagin-arreben istripuak edo gaixotasun larriak, ingresapenak edo ingresapenarik gabeko ebakuntzak, etxean atsedenaldia hartzea beharrezkoa baldin bada	2	3	4	5	1*	* Kausa astelehenetik-ostiralera ematen denean
Senar/emazte edo bikotearen, seme/alaben, suin/errainen, aita/amaren eta aitagin/amagin-arreben ingresapenak oportraldian, lanera itzultzeko orduan kausak jarraitzen badu eta aldez-aurretik jakinarazita badago.					1*	* Kausa astelehenetik-ostiralera ematen denean
Langilearen anai/arreben, senar/emaztearen anai/arreben, langilearen anai/arreben senar/emazteen, iloben eta aiton/amonen istripuak edo gaixotasun larriak, ingresapenak edo ingresapenik gabeko ebakuntzak etxean atsedenaldia hartzea beharrezkoa baldin bada	2	3	4	5		
Bizilekuz aldatzea	1					
Lehen graduako senideen, anai/arreben eta koinaten ezkontza	1					
Langilearen seme/alaben jauntzia	1					
Pediatraren gaita, gurasoak lanean ari badira eta haien lanorduek eta kontsulta-orduak bat egiten badute						12 ordu urtean, 14 urte bete arte
Osaba/izeben eta lehengusun/lehengusinen ezkontza goizeko txandan	Beharrezko denbora					1,5 ordu aldez aurretik atera gehi 0,75 minutu 50 Km-ko
Osaba/izeben eta lehengusun/lehengusinen ezkontza arratsaldeko txandan	1					
Osaba/izeben eta lehengusun/lehengusinen hileta	Beharrezko denbora					0,5 ordu aldez aurretik atera gehi 0,75 minutu 50 Km-ko
Osaba/izeben eta lehengusun/lehengusinen ezkontza gauko txandan, osaba/izeben edo lehengusun/lehengusinen hiletak, lehen graduako senideen edo langilearen anai/arreben heriotza	1*					* Baimen hau urtean behin hartuko da



## PERMISOS RETRIBUIDOS



HECHO CAUSANTE	NATURALES				LABORALES		OBSERVACIONES
	0 Km.	100 Km.	250 Km.	500 Km.			
Matrimonio del trabajador	16						
Nacimiento de hijo/a	2	3	4	5		1	
Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre/madre, padre-madre política, hijos/as políticos.	2	3	4	5		1	
Fallecimiento de hermanos/as de uno u otro cónyuge y cónyuges de hermanos/as carnales del trabajador, nietos/as, abuelos/as.	2	3	4	5			
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, hijo/a, hijos/as políticos, padre/madre, padre/madre política, hijos políticos.	2	3	4	5		1*	* Si el hecho causante se produce de lunes a viernes.
Hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, hijo/a, hijos/as políticos, padre/madre, padre/madre política en periodo vacacional, si continua el hecho causante al reincorporarse al trabajo y habiendo comunicado con antelación.	2	3	4	5		1*	* Si el hecho causante se produce de lunes a viernes.
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos/as de uno u otro cónyuge y cónyuges de hermanos/as carnales del trabajador, nietos/as, abuelos/as.	2	3	4	5			
Traslado del domicilio habitual	1						
Boda de parientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos del trabajador.	1						
Primera Comunión de hijo del trabajador.	1						12 Horas al año, hasta cumplir los 14 años.
Asistencia al pediatra, si ambos conyugues trabajan y la jornada laboral de ambos coincide con el horario de consulta.							Salida con una antelación de 1,5 horas, mas 0,75 minutos por cada 50 Km.
Boda de tíos y primos carnales en turno de mañana							
Boda de tíos y primos carnales en turno de tarde	1						Salida con una antelación de 0,5 horas, mas 0,75 minutos por cada 50 Km.
Funeral de tíos y primos carnales							
Boda de tíos y primos carnales en turno de noche o funeral de tíos o primos carnales del trabajador o en el caso de fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos carnales del trabajador.	1*						* Este permiso se disfrutara 1 vez en el año natural.



## COMPENSACIÓN POR VACACIONES

El Artículo 29 del Pacto de Empresa dice que en el supuesto de que en el periodo vacacional, coincida en el tiempo con una **IT** (incapacidad temporal) derivada de accidente laboral, **IT** por enfermedad grave o accidente no laboral que requiera hospitalización, **IT** derivada del embarazo, parto, lactancia natural o **SC** (suspensión del contrato) por maternidad o paternidad, la empresa le reconocerá otro ciclo igual de vacaciones.

Estos días son **naturales**, por lo que su disfrute da lugar a interpretar de diferente forma su señalización, ya que si estos días coinciden con un ciclo largo de fiesta, en el peor de los casos, podría no corresponderle al trabajador ningún día de trabajo en este nuevo ciclo vacacional.

**YA SABEIS QUE PARA CUALQUIER ACLARACION O INTERPRETACION PERSONALIZADA ESTAMOS HAY, SOLO TENEIS QUE PREGUNTARNOS. SIEMPRE DAMOS LA CARA**

Para eliminar esta posible interpretación partidista, considerábamos que la mejor solución era tener un criterio objetivo para definir cuantos días laborales se debía guardar fiesta por cada día natural de vacaciones y que los trabajadores afectados, llegasen a un acuerdo con la empresa en la señalización de estos días compensatorios.

Esto hace que Dirección nos entregue una fórmula, calculando estos días, en el reparto de jornada anual que especifica el **Estatuto de los Trabajadores**, cuyo resultado da un coeficiente de **0,65**, que se multiplicaría por los días naturales del periodo de vacaciones, dando como resultado los días/horas reales de trabajo que corresponderían al nuevo ciclo de vacaciones. Los delegados de **ELA**, no estamos de acuerdo, porque no tiene en cuenta el descanso semanal mínimo de día y medio, por lo que los sábados, solo deben tenerse en consideración la mitad de la jornada (Art. 37.1 del ET), por lo que para nosotros el coeficiente es de **0,70**.

Comentado el tema con nuestros asesores, interpretan que el criterio propuesto por Dirección (**0,65**) y el Calendario de Producción no guardan ninguna relación, por lo que solo podrá tener validez si es aplicado de mutuo acuerdo entre las dos partes; pero que de la redacción del Pacto de Empresa (**Art. 29º**) se puede interpretar que los días de vacación compensatorios, deberían ser los días siguientes a recibir el alta, disfrutando del mismo número de días naturales de vacaciones, que se perdieron durante la situación de **IT** o **SC**, ya que si la Empresa no lo interpretase así y procediera a descuentos o sanciones, esta posición sería **totalmente defendible jurídicamente**.

### FELIZ NAVIDAD Y PROSPERO 2009

Aprovechamos esta revista para, en estas fechas señaladas, deseáros unas **feliz navidad** y que el 2009 sea un buen año para todos. También queremos recordaros que en 2009, tal como viene reflejado en el pacto de empresa, se incrementarían las tablas salariales que figuran en el adicional 1, 2 y 3 en el **I.P.C.** multiplicado por **1,45**. Garantizándose una subida mínima del **I.P.C.** + 0,8 y máxima del **I.P.C.** + 1,2.

## FORMACION

La empresa para tener más polivalencia necesita tener formado y validado a **todo trabajador**, como mínimo, en el puesto inmediatamente superior. Para ello desarrolla un plan de formación entre los titulares del puesto con **igualdad de condiciones**, que se basa en la antigüedad en la empresa.

Esto está firmado en el pacto, por lo que si no se cumple hay que **reclamarlo**. No podemos dejar que se salten a la torera lo firmado, por que no nos afecte personalmente. Pero además vamos mas allá y vemos la necesidad de que se haga la **formación de segundo nivel** al más antiguo del puesto, o sea que se forme en el puesto inmediatamente superior y en el siguiente.

Esto vale para las líneas de progresión en las máquinas, (ayudante de bobinadora, bobinador, ayudante de máquina y maquinista), pero que pasa con el Pulper (han sido menospreciadas varias personas, siendo mas antiguas), los ayudantes especiales y la cogeneración. Vemos la necesidad de crear también para estos puestos un **patrón** a seguir en cuanto a la **formación**, o lo dejaremos a la elección de algún **dedo caprichoso**.



2008ko Abendu. 2. zkia. / Boletín informativo de ELA en Newark San Andres

## REUNION DEL G20

En la casa blanca se reunió el G20 (al final le guardaron silla a Zapatero), para tomar decisiones que podrían cambiar por completo el mundo. Podrían, por que aunque nos gustaría que estos líderes marcaran un nuevo rumbo económico y social, abandonando sus actuales políticas, en el que buscaran el desarrollo sostenible, en estos aspectos, de toda la población del mundo, parece que no será así. Podrían sentar las bases para crear riqueza de una manera sostenible, que se repartiera de tal forma que cada vez sea menor las diferencias económicas entre clases (pobres y ricos) y conseguir garantizar que todos tengamos un trabajo digno y las necesidades básicas cubiertas (educación, sanidad, vivienda, jubilación y dependencia), el que todos

**CON LA QUE ESTA CAYENDO Y ALGUNOS SE PONEN MEDALLAS. AUNQUE YA SABEMOS QUE SON LOS MISMOS QUE NO PUEDEN MORDER LA MANO QUE LES DA DE COMER**

seamos iguales y tengamos los mismos derechos. De esta forma se conseguiría que en el futuro hubiera un estado de bienestar global, para toda la humanidad. Pues va a ser que no. No es esto lo que buscan sino seguir con sus ideas neoliberales capitalistas, las mismas que nos han llevado a esta situación, solo harán un paréntesis para que entre todos paguemos los platos rotos de su avaricia y una vez superado este periodo de crisis volverán a enriquecerse unos pocos empobreciendo al resto. Consumiendo entre estos pocos todos los recursos del planeta y llevándonos a una situación cada vez peor, en la que mientras ellos viven en la opulencia otros no tienen que comer o con que taparse.

## CONDENA DEL ATENTADO

ELA condena el atentado contra el empresario guipuzcoano Ignacio Uría Mendizábal en Azpeitia y traslada el más sentido pésame y solidaridad a su familia y personas más allegadas.

Desde el sindicato exigimos a ETA que acabe con esta estrategia, en este caso contra la vida de un empresario, ya que, además de intolerable, resulta totalmente inconveniente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras vascas, y en general de quienes aspiramos a cambios políticos y sociales de calado para nuestro pueblo.

Es inaceptable, asimismo, que este tipo de acciones se hayan querido justificar en el pasado –o lo hagan en el futuro– apelando a luchas sociales que apuestan por otro modelo de infraestructuras, en este caso contra el TAV. Luchas que no necesitan el recurso a la violencia ni la vía armada, que sólo contribuyen a desacreditar estas dinámicas. El atentado, condenable en sí mismo, es también, por ello, una intromisión inaceptable de ETA en las luchas populares que se desarrollan en este pueblo.

## 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 vos otros mismos. Animate y mandanoslo por correo a : [egia1@yahoo.es](mailto:egia1@yahoo.es)**