

ANÁLISIS DE ELA ANTE LA NEGOCIACIÓN DEL PACTO

Allá por el mes de septiembre del año pasado dio comienzo la negociación del nuevo pacto que regule las condiciones laborales de la plantilla de San Andrés. Desde el inicio sabíamos que esta no iba a ser una negociación sencilla. La Dirección, con su nuevo gerente a la cabeza, quería agarrarse al carro de la coyuntura general de crisis, marcar su territorio e intentar sacar tajada con el nuevo acuerdo.

Ambas partes detectamos fácilmente cuales iban a ser los escollos en la negociación: **la reducción de jornada y la flexibilidad laboral**. Quedaba claro que **para ELA la reducción de jornada es algo irrenunciable** e imprescindible para ir mejorando nuestro calendario en verano y por tanto nuestras vacaciones. La empresa quiere a toda costa una flexibilidad laboral que le permita modificar el calendario laboral a su antojo. Tal esta siendo el empeño patronal que ha llegado a incumplir acuerdos, faltar a su palabra e incluso a imponernos su calendario laboral por dos veces. **Ante esto ELA no se ha amedrentado y ha respondido judicialmente**. Tenemos claro que, aún sabiendo que no iba a ser la decisión más popular, no vamos a permitir imposiciones ni incumplimientos de acuerdos. Además de eso, no hemos parado de plantear alternativas e ideas en la mesa de negociación que Dirección sigue sin aceptar.

Por el contrario, esta la postura inmovilista y sumisa de LAB. Que **sigue anclado en su campaña sindical continua, su crítica sin base a todo lo que nosotros hacemos, sin aportar nada, sin posicionarse y opinando siempre "a toro pasado"**.

**GEURE ENPRESAKO
ITUNA DEFENDATU ETA
HOBEKUNTZAK DITUEN
AKORDIO BERRI BAT
BILATUKO DUGU**

Muy a nuestro pesar, llegamos a la triste conclusión que la negociación del pacto está bloqueada, que si verdaderamente queríamos conseguir un pacto digno en la mesa de negociación, esto pasaba por pedir a la plantilla su implicación mediante movilizaciones que presionasen a la Dirección. Por ello, comunicamos este sentir a LAB en reunión de Comité de Empresa e hicimos un planteamiento con unos objetivos que, de ser compartidos, mejoraría notablemente nuestras vacaciones de verano en el futuro.

La respuesta de LAB fue decepcionante una vez más. No solo no hace honor a lo que el sindicato LAB dice que viene defendiendo y luchando, sino que actúa poniendo zancadillas al resto, actuando como si el contrincante fuésemos nosotros y no la Dirección. Nos contesta no solo que no están dispuestos a movilizarse sino que es ahora, 8 meses después del inicio de la negociación, cuando se saca de la manga su primera plataforma. Con ella, se alinea en los planteamientos de la Dirección ya que renuncia a reducir jornada y ofrece flexibilidad. En temas como las jubilaciones y contratos de relevo pide menos de lo que la empresa ya ofrece y demanda un calendario laboral a cuatro turnos y medio manteniendo las contrataciones, algo socialmente muy justo y vendible sobre el papel, pero que en la realidad del día a día la Dirección no lo va a cumplir.

Tenemos muy claro que esta maniobra obedece exclusivamente a su reiterado interés de desgaste de nuestra sección sindical, porque ni siquiera son capaces de entregar la plataforma a la Dirección, por lo que queda claro que **el fin de esta plataforma era entorpecer las movilizaciones**. Cada uno de vosotros deberéis analizar si son estas las prácticas sindicales que queréis, que hacen cualquier movimiento para tirar balones fuera, eludirse de responsabilidades, culpar a otros de sus propias miserias y pelear contra los compañeros en vez de contra la Dirección.

En conclusión, la situación es que el bloqueo en las negociaciones es claro, que la Dirección debe hablar de la única plataforma de negociación que hay en la mesa, que desde **la sección de ELA seguiremos aportando salidas y soluciones con la responsabilidad que tenemos** y que la plantilla debe analizar si en un determinado momento pide su participación, el aportar su granito de arena para que entre todos/as logremos un buen pacto.

DENUNCIA DEL CALENDARIO

Después del incumplimiento del acuerdo firmado en 2009, y la imposición de un calendario que, aunque bien acogido por los trabajadores/as, incumple una parte importante de nuestro pacto, ¿no creéis que deberíamos cambiar de actitud y tomar una postura más reivindicativa para lograr mejorar nuestras condiciones laborales?.

Como bien sabemos, nuestra empresa incumple muchos puntos de este pacto: cubrir las bajas largas, número de plantilla, formación, y una serie de aspectos que incumben a todos los trabajadores/as.

EGUTEGIA EZINBES- TEKO TRESNA DUGU FAMILIA ETA LANA BATERAGARRIAK IZAN DAITEZEN

Y nos preguntamos, ¿Cuál será el siguiente incumplimiento?, ¿A quién le tocará la siguiente discriminación? y ¿Cómo lo pagaremos?. El no hacer nada no nos garantiza que el mes que viene no tengamos un E.R.E. sobre la mesa u otra serie de medidas...

Por todo ello y desde la responsabilidad debemos de luchar por todos nuestros derechos.

La segunda parte de esta historia llega unos meses más tarde, con el aplazamiento del juicio por el calendario, con el compromiso de ambas partes de tratar de llegar a un acuerdo, que la Dirección vuelve a romper. Esta vez la empresa nos avisa con una semana de antelación de un cambio unilateral en el calendario de trabajo, argumentando un repunte en los pedidos, con el objetivo de trabajar los días de parada que se habían marcado en el primer calendario. La consecuencia es un mes de abril de trabajo infernal, que rompe los días de descanso de los trabajadores y, por supuesto, las vacaciones.

Por último Dirección avisa con un escrito al comité en el que apuntan que si la empresa no pudiera soportar este calendario y no hay acuerdo con la Representación Social acudirán a la ley que les permita modificarlo, con lo que no se asegura que este sea el calendario definitivo, sino que estaremos supeditados al volumen de pedidos. En definitiva, creemos de una irresponsabilidad tremenda las actuaciones de la empresa que una y otra vez actúa por impulsos, sin tener en cuenta para nada lo que su desorganización supone para nosotros.

¿Vamos a quedarnos de brazos cruzados? o deberemos luchar por nuestra conciliación familiar, vida privada, vacaciones, convenio... Habrá que pedirles la tienda de campaña o un busca para estar a su disposición o venir todos a las 6 de la mañana a la puerta de la fábrica para que elijan quienes trabajamos ese día y los demás, con la cabeza gacha, para casa.

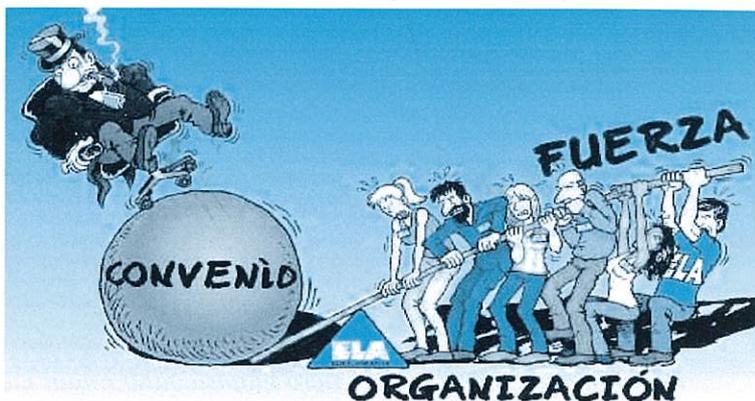
Nosotros a diferencia de nuestros compañeros de LAB, no estamos ni estaremos como meros espectadores ante los incumplimientos que nos están haciendo y no vamos a firmar nada en un folio en blanco para que puedan hacer lo que quieran. Defenderemos nuestro Pacto actual y trataremos de acordar uno nuevo con avances, logros y por supuesto con reducción de jornada, ya que la consideramos fundamental para mejorar las vacaciones del verano, trabajando menos en esta época del año. Para esto es necesario vuestro apoyo y que todos estemos preparados para luchar, ya que solo desde la lucha organizada es posible alcanzar nuestros objetivos.



A ORGANIZARSE TOCA

Dirección se siente muy cómoda en estos momentos de crisis porque utiliza el miedo y el chantaje para amedrentar a los trabajadores/as con el único propósito de llenarse los bolsillos. Quiere recortar nuestros derechos para siempre, buscando quedarse con un mayor trozo del pastel. Además fomenta y utiliza la desunión sindical, y vaya si le funciona, tenemos el convenio bloqueado y aquí no se mueve nadie. Es necesaria una buena organización para hacer valer nuestros derechos y que se empiecen a sentir incómodos. **Solo si**

luchamos podemos ganar, sino estamos perdidos.



NEGOCIACION COLECTIVA

2009 Ha sido el año con menor número de conflictos por la negociación colectiva en época de crisis. La base fundamental ha sido por dos efectos:

- 1.-Ofensiva patronal
- 2.-Ineficaz respuesta sindical

El resultado de esto es mucha negociación pendiente que incumple nuestros derechos, debilidad y conformismo entre nosotros y la firma del acuerdo así es muy difícil.

Todo lo que está ocurriendo tiene 8 conclusiones que nosotros podemos ver:

- 1- Si no corregimos esta tendencia el futuro es muy negro.
- 2- Si contamos solo con la fuerza y ganas de los delegados estamos abocados al fracaso.
- 3- Solo podemos corregir esto desde la **fuerza del colectivo**, con la implicación de las secciones sindicales y el compromiso de la gente.
- 4- Solo podemos implicar a la gente con un trabajo de propaganda, reflexivo y participativo.
- 5- Implicar a la gente destrozando los incumplimientos de la patronal con sus mensajes.
- 6- Solo podemos avanzar pasando a la ofensiva. Debemos tomar la iniciativa, crear escenarios de reivindicación y aprovechar las oportunidades.

7- Tenemos buenos ejemplos de esto: petronor, vtr, Arkema, etc. **Si logramos hacer todo esto, las futuras negociaciones serán más satisfactorias.**

**BORROKA ETA
ANTOLAKUNTZA
BIDEZ SOILIK LOR-
TUKO DITUGU
EMAITZA ONAK
NEGOZIAZIOAN**

AGREDIR AL JEFE Y HACERLE UNA LLAVE DE KARATE NO ES MOTIVO DE DESPIDO

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) ha confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social 4 de Granada, que declaró improcedente el despido de un trabajador que al intuir que iba a ser despedido insultó y agredió a su jefe, empujándole y lanzando patadas de karate al aire. La sentencia considera que la actitud del

empleado, directivo de una empresa inmobiliaria con sede en Granada, «no reviste la gravedad exigible para constituir causa de despido». Entiende el tribunal que hay que «conectar las expresiones que utilizó» el trabajador para referirse a su superior con «la situación y contexto» en el que el que el empleado se encontraba en ese momento.