

2011ko abendua

Bridgestone - ELAko atal sindikalaren boletina

ANTOLATU

Garaia iritsi zaigu. Zenbait hilabete eman ondoren negoziazio kolektiboaren erreformak zer ekar diezaiukeen aztertzen, dagoeneko hasiak dira hainbat hitzarmenetako negoziazioak ematen, bai Estatu mailakoak eta hemengoak ere. Eta erreforma berriak irekitzen dituen aukerak modu ezberdinetan zabaltzen hasiak direla ere esan beharra daukagu.

Negoziazioaren ibilbideak emango digu argitasunik gai tekniko juridikoak nola jorratu behar ditugun eta nola lotu behar ditugun xehetasunak. Baina horrek, bere garrantzia izanik, ez du gure jardunaren muina okupatu behar. Betiko Negoziazio Kolektiboa, eta erreformaren ondorengoa ere, norberaren indarraren baitan kokatu behar dugu benetan eraginkorrak izan nahi badugu eta gure burua engainatu gabe aritu. Indar kontua da bai, eta ez besterik. Patronalak ongi ohi daki indarra dugun lantokietan ezin duela nahi duena egin, errespetua irabazita baitauekagu.

Egia da erreformak gure lan eskubi-deak Madrilen erabakitzeari ateak irekitzen dizkiola eta horrek gure lan baldintzak pobretuko lituzkeela. Eta egia izanik horri egin behar diogu aurre, hor baitago gure indarrak erakusteko modu eraginkorra. Hartara, mozorroa kendu behar diegu hemen erreformarekin bat datozen Estatuko sindikatuei, bere kontraesanak agerian utziz. Eta diruzale besterik ez den euskal patronalari hortzak erakutsi behar dizkiogu errespetu gaitzan.

Argi izan behar dugu guzti hori egiteko ondo antolatzea baino ez zaigula geratzen. Indartsuagoak izateko langileak erakarri behar ditugu gure ikusmoldera, gure planteamenduaren balioaz konbentzitu behar ditugu. Horra hor indarrak gehitzeko modua. Eta langileak ondo antolaturik negoziazio kolektiboan irabaz dezakegu, bana antolaketarik gabe inolaz ez. Enpresa edo sektore ezberdinetako langile antolatuak bakarrik izan dezakete aukera bere lan baldintzen alde egiteko. Hori bai, borroka eginez.

*fuerza y
compromiso*



ESTE ERE ES UN FRAUDE

ESTE ERE, PONE A CADA UNO ES SU SITIO

Mucho se ha dicho de este ERE, desde ELA consideramos que este ERE es un fraude a la plantilla, no existen causas que justifiquen que a cerca de 900 trabajadores /as nos manden al paro.

Lo dice ELA, LAB la Inspección de Trabajo de Bizkaia y el Gobierno Vasco, en su primera resolución, en esa misma resolución la Autoridad Laboral decide suspender la resolución con efectos legales inmediatos y remitir al juzgado de lo social competente, a los efectos de que se declare la nulidad del acuerdo suscrito por ambas partes (Bridgestone -CCOO-UGT), mediante de acta de fecha 18/11/11.

En la resolución pone bien a las claras que la causa alegada, la productiva "resulta inexistente". Pero CCOO y UGT en lugar de ponerse rojos, siguen alimentando el miedo, con mentiras y amenazas y lejos de reconocer vuelven a ponerse al servicio de...

La Delegada de trabajo, no sabemos si convoca o a petición de la Dirección, realiza un reunión, la dirección lleva de la oreja a CCOO UGT y el BUB (que a esta si pero a la reunión con la inspección de trabajo no se presenta). No sabemos que pasa allí, pero es la Autoridad Laboral la que a falta también de vergüenza, aprueba el ERE yendo en contra de su propia resolución y se suma al fraude. Entonces es cuando se estalla de júbilo y alegría 900 trabajadores /as al paro.

ELA esta estudiando legalmente ir contra la resolución de la Autoridad Laboral, defender los intereses de los trabajadores y estamos satisfechos del trabajo realizado en este ERE, ponemos a disposición de quien quiera las resoluciones y actas.

Este ERE apuesto a cada uno es su sitio, es ahora cuando los trabajadores /as tenemos que ser conscientes de lo que nos jugamos, que no se rían de ti.

CAOS EN LOS CALENDARIOS

Queremos mejorar las vacaciones, no perder días adicionales

Como todos sabéis, desde ELA venimos proponiendo que se estudien soluciones al calendario 5º turno sobre todo en el tema de vacaciones ya que el ciclo actual 6x4 no es el gran problema. El año pasado la respuesta de la empresa fue su negativa dado que en el convenio tenemos recogido 28 días consecutivos de vacaciones (art114 b), máximo 7 días parada de fábrica (art110), días no hábiles, o sea todo los factores necesarios para no poder mejorar la época de vacaciones. Sin embargo, de la jornada intensiva recogida en convenio no quieren ni oír hablar.

Este año desde septiembre empezó a circular un calendario con 21 días de vacaciones, otros ciclos, mostrando

posibilidades reales de mejorar el calendario de trabajo y conciliar la vida familiar que levantaron inquietud. Desde ELA, nadie más, solicitamos reunión y estudiamos varios calendarios. Optamos por uno de 24 días consecutivos de vacaciones entre julio y agosto como la opción mas equilibrada entre concentrar vacaciones y mantener el máximo de días consecutivos y no sufrir ciclos excesivos, todo ello sin tocar los días adicionales.

En la reunión para concretar las distintas propuestas a someter a consulta, la empresa nos dice que solo aceptará calendarios que cumplan el convenio y también hemos entendido, "porque no hemos visto el acta", que la comisión de seguimiento del convenio

compuesta por UGT y CCOO y la empresa han acordado aceptar un mínimo de 26 días consecutivos de vacaciones y alargar un día la parada, fijando en calendario un adicional. Habrán disfrutado viéndonos las caras con la sorpresa que nos tenían preparada, porque esto implicaba que nuestra propuesta de 24 días con los 5 adicionales quedaba fuera de referéndum.

El resultado es conocido por todos. ELA entiende que otra vez los trabajadores/as salimos perdiendo al no haberse podido votar la propuesta de 24 días. CCOO, UGT y la Dirección. Nadie, salvo ELA, se acuerda de proponer la jornada continua de empleados.

LLEGAR A RICOS, LES CUESTA LO NUESTRO



El pasado 26 de octubre la empresa presentó su propuesta para el próximo convenio. Ante tal planteamiento, no podemos expresar otra valoración que no sea la de desmesurada y altamente agresiva hacia la clase trabajadora. Cabe destacar el empeño con el que se ha elaborado esta plataforma. Su único objetivo es recortar derechos, la pérdida de poder adquisitivo e incluso condicionar nuestra vida social.

'Propuesta' patronal:

- Congelación salarial.
- Congelación y supresión del concepto de antigüedad (mantenimiento en garantía personal de las cantidades cobradas a 31/12/2011).

- Reducción del 10% en plus de festivos.
- Eliminación del pago de las prorratas de vacaciones (2 días).
- Reducción del cálculo al 50% para las horas extras.
- Modificación en el pago de días adicionales y vacaciones generales.
- Reducción en la aportación de la empresa al fondo de pensiones en un 1%, argumentando que después de la reforma de las pensiones (firmada por UGT y CCOO) estaremos más tiempo trabajando.
- Supresión del complemento de enfermedad para los 3 primeros días de baja.

- Supresión del complemento de enfermedad para bajas ocasionadas por actividades privadas de riesgo.

- Eliminar los contratos relevo.

- Flexibilizar la movilidad en las plantas y entre las plantas.

- Aumento de jornada en 3 días.

- Jornada Flexible o distribución irregular de la jornada en 10 días anuales para todos los calendarios a disponibilidad de la Empresa. Se avisaría con hasta 2 días de antelación y nunca para trabajar menos de 3 horas. Estos días se reajustarían durante los 2 años siguientes.

- Eliminar los puestos para disminuidos y asignar puestos que se adapten a la situación.

- Suprimir la amortización de puestos en los casos de baja en la empresa por incapacidad permanente y fallecimiento.

- Cambiar el sistema de valoración actual para regirnos por el Convenio Nacional de Químicas y adaptar las categorías de éste.

- Suprimir para los permisos retribuidos el desplazamiento hasta los 350 Km. de distancia del evento y suprimir la referencia de días hábiles e inhábiles para el disfrute de estos permisos.

- Suprimir la garantía de las Condiciones Modificativas para los disminuidos.

- También podremos negociar el rebajar las vacaciones consecutivas hasta 21 días el pago de 2 días de vacaciones.

Además hay algunos artículos que por la última reforma de la Negociación Colectiva, se tienen que modificar o eliminar. Artículos que en la reforma dejan la coetilla de "salvo en pacto contrario" o sea, que se pueden negociar. Que no te engañen.

REALIDAD O FICCIÓN, TÚ ELIGES

8.397.168.648 millones de las antiguas pesetas



Para negociar un convenio, hay que tener en cuenta la situación social y económica de la empresa. No vamos a entrar en el fenómeno de la crisis mundial, porque esta crisis no la ha creado la clase trabajadora y no le corresponde como tal pagarla. Cada año, se emite la memoria del ejercicio cerrada a 31 de diciembre. El ejercicio de los cuatro últimos años arroja unos beneficios después de impuestos de 50.468.000 €. Hemos vuelto a las necesidades de la producción, 5.050 cub./día. Como dato, este

verano se han pagado alrededor de 183.000 € en horas extras solo en 5 días de verano. Motivos para repartir el pastel con los trabajadores hay.

La parte social, es un poco más compleja. Hay un sinfín de discriminaciones: los cambios de puesto se hacen por amiguismos, las contrataciones más de lo mismo, por no hablar de los protegidos. Estamos dejando que se perpetúe la doble escala salarial por medio del Art. 147; discriminamos a personas en el comedor por no tener la tarjeta

Bridgestone, aún cuando estas personas trabajen para Bridgestone; transportistas que traen nuestros materias o vacían nuestros almacenes; becarios con sueldos simbólicos; o el personal de contratas que les abarata la mano de obra: fisioterapeutas, psicólogas, fontaneros, albañiles, electrónicos, torneros y demás profesionales que desarrollan su actividad en nuestra empresa.

Con esta breve síntesis, lo que queremos exponer es la realidad en la que vivimos, una realidad ficticia. ¿Por qué la llamamos ficticia?

Muy fácil, porque aquí todo el mundo gana, todos menos la clase trabajadora. Nuestro ámbito de acción está aquí. Aquí vivimos, aquí comemos y aquí respiramos. Tenemos que tomar aquí nuestras decisiones; los convenios tendrían que ser aprobados en asambleas generales. No es de recibo que para cambiar un calendario se haga por referéndum, e incluso que algunos propongan paros si la empresa no accede a dicho cambio. ¿Pero en qué realidad vivimos? ¿Dónde está toda esa gente que dice estar indignada? ¿Y los que decían que había que romper el intercentros para decidir nuestro futuro aquí? ¿Eliminando el *bakarrik* de tu logo? Hay que ser coherentes con los principios que se dicen defender. ¿O después de la insultante oferta de la empresa por qué nadie hace pública su postura? Excepto ELA, nadie ha sacado un comunicado.

En este teatro, la función comienza con la llegada del lobo y termina con los pastores salvando las ovejas flacas, el lobo con lo mejor del rebaño y los pastores, ahora ganaderos, celebrándolo porque podía haber sido peor ¡que el lobo era muy malo!

ALTERNATIBA BADAGO

Ba ote dago gure aurrekoek izerdiz eta odolez lortutako eskubideen aurkako erasoei aurre egiterik? ala gure eta gure ondorengoen etorkizuna zelan zapuzten den begira geratzea besterik ez zaigu geratzen??

Badago alternatiba bat, empresa bakoitzean hasten dena, eta danok dakigu empresa honetan ze onorio dituen, baina guretzat mesede pertsonalen gaitetik dagoen zerbait da. Sindikalizazioa indartuz, afiliatuak antolatuz eta patronalaren kontra borrokatuz badugu irabaz-

teko aukerarik. Hau bai, hau gure eskuetan dago!



AFILIAZIO ZENBAKIA / N° AFILIACION

Izena / Nombre

1. abizena / 1er apellido

2. abizena / 2º apellido

Noiz jaioa / Fecha de nacimiento

Non jaioa / Lugar de nacimiento (Probintzia ipini) /
(Indicar provincia)

N.A.N / D.N.I.

HELBIDEA / DOMICILIO

Helbidea / Dirección

Herria / Localidad

Probintzia / Provincia

Telefona / Teléfono

LANTOKIAREN IZENA / EMPRESA DONDE TRABAJA

Aseguro Sozialaren Zenbakia / N° Inscripción Seguridad Social

Izena / Nombre

Helbidea / Domicilio

Herria / Localidad

Industri mota / Tipo de industria

Konbenioa / Convenio

KUOTEN ORDAINKETARAKO / PAGO DE CUOTAS

Bankua edo aurrezki-kutxa / Banco o Caja de Ahorros

Sukursala / Sucursal

Kontu zenbakia / N° de cuenta

.....

Zein mailako kuota / Tipo de cuota

Eskabidea noiz egiten duzu / Fecha de solicitud

.....

Sinadura / Firma**LA SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD Y SUS BENEFICIOS**

Han pasado ya 10 años desde que CCOO, UGT y USO tuvieron la gran idea de apoyar a la empresa para suprimir la antigüedad de los trabajadores que se incorporaron a partir de enero de 2001.

Si eres uno de esos trabajadores a los que les quitaron la antigüedad, en 2012 cuando adquieras este derecho, habrás perdido todo este dinero:

- Operario nivel 3 pierde: 7.946 €.
- Operario nivel 2 pierde: 8.265 €.
- Operario nivel 1 pierde: 8.731 €.

Y si eres un empleado/a habrás perdido 16.426 €.

Para más colmo, todo esto en beneficio de los sindicalistas de turno y sus acólitos. Estos si supieron aprovechar la supresión de la antigüedad. Algunos cambiaron su antiguo puesto de obrero, por uno nuevo y flamante de Jefe del Almacén, una vez realizado el trabajo sucio, con culebra, pancarta y demás kit de huelga. Igual este es el caso más vergonzoso y bochornoso, pero esto solo es la punta de un iceberg. Otros han colocado y siguen colocando a toda su rama familiar A los acólitos, las migas. Desde entonces, todos piden la supresión del Art. 147 y de lo injusto que es, pero solo de boca. Recuerda estas líneas porque se puede repetir otra vez.

