

2012ko apirila

Bridgestone - ELAko atal sindikalaren boletina

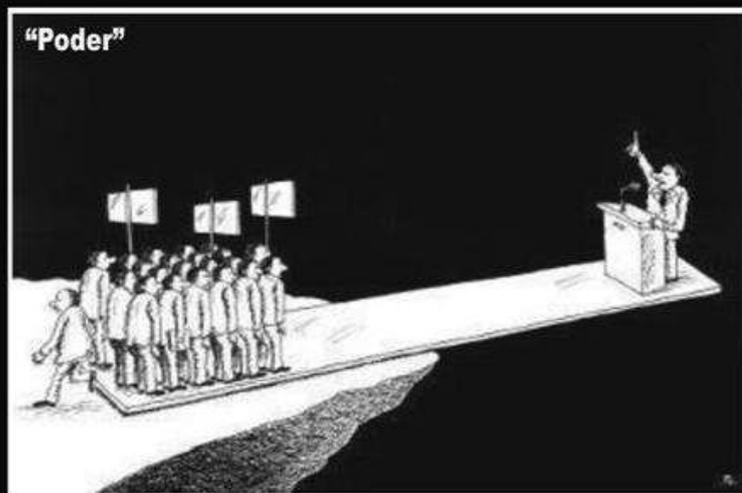
ALDARRIKAPEN EGUNA

Bata bestearen erreskadan datozkigu aldarrikapenerako aukera paregabeak. Martxoaren 29ko erakustaldi bikainaren ostean, biharamunean kokaturik dugu gure agenda eta, horri segida emanaz, gertuan dugu Maiatzaren Leheneko eguna. Egun berezia, esanguratsua langileontzat, aldarrikapena eta klase-borroka islatzen duen eguna, hain zuzen.

Oso testuinguru zailean egokitu zaigu aurtengo Maiatzaren Lehena, aurreko erronkak xamurrak izan ez badira ere. Kapitalismorik gordinekin lortu du botere politikoez, guzti-guztiez, aberastasuna banatzeko tresnak are gehiago ahultzea eta kapitala metatzeko beste aldi bati bide ematea. Europa erabiltzen ari dira hainbat erabaki zuritzeko: hiru erreforma laboral, negoziazio kolektiboko bi erreforma, pentsio murrizketak, gizarte-gastua zeharo moztea, arlo publikoan soldatak jaistea... Bata bestearen atzetik, horrelako politikek zegoen oreka apurra desagerrarazi dute.

Horregatik, greba orokorrean plazaratu ditugun gure aldarrikapenak are eta premia beharrezkoagoak bilakatu dira: enplegua eta soldatak defendatu; zerga politika justua exijitu; eskubide sozialak aitortuak izan daitezela; gizarte zerbitzuak indartzea; pribatizazioak ekiditea... Hots, politikak baztertu duen zeregin nagusia errekuuperatzea, aberastasuna modu egokiz birbanatzea, alegia.

Eta zuzeneko erronka lan erreforman dugunez, ELAk aurre egingo dio. Badakigu negoziazio kolektiboa esparru sindikalizatueta baino ez dela izango; lan-baldintzak iristen dugun antolakuntza sindikal mailaren araberakoak izango direla. ELAk gauza bat esan behar du: sindikatua inoiz baino beharrezkoagoa da; sindikatua da enpresarioaren alde bakarreko boterea geldiaraz dezakeen tresna. Nolanahi ere, alternatiba sindikalaren oinarria gure indar-erlazioa izan behar da, botere sindikala areagotzea. Antolakuntza, lan kolektiboa eta ekintza sindikala ditugu bide horretako bitarteko bakarrak. Horregatik diogu Maiatzaren Leheneko honetan "ezinbestez, sindikatua".



Quando entendamos que es así...

y no al revés, habremos encontrado un principio de solución a los problemas.

COMPARTIR ESTE MENSAJE

EN DEFENSA DE NUESTRO CONVENIO

El día 29 los trabajadores/as rechazamos contundentemente la Reforma Laboral que mediante decreto nos impuso el gobierno español. Ya Mariano anuncio en Europa que le iba a costar una Huelga General. En Bridgestone el paro fue total a pesar de estar un poco desentrenados y demostramos nuestra capacidad de respuesta ante ataques tan graves. ¿Y ahora, qué?

El próximo 1 de Mayo tenemos la siguiente cita, nuevamente los trabajadores debemos salir a la calle a rechazar las políticas neoliberales de los gobiernos que nos están robando la cartera y recortando nuestros derechos para beneficiar a los mismos que han provocado la crisis.

Que nadie se equivoque, en Bridgestone podemos parar la reforma, para ello es necesario introducir en nuestro convenio aquellos artículos que blinden su aplicación. Hemos sido capa-

ces de parar la empresa para manifestar nuestro rechazo a la reforma laboral. ¿Vamos a ser capaces de impedir que nos afecte en nuestra empresa blindando el convenio? ¿Vamos a dar como bueno lo menos malo y permitir recortes a los trabajadores/as?

Ahora que hemos quedado desprotegidos y desamparados por la legislación laboral ante la empresa, es cuando el convenio más que nunca va a ser fundamental para los trabajadores/as, defendámoslo contundentemente, son fuertes las tentaciones para que desaparezca o se debilite, este convenio no es uno más, nos jugamos mucho.

Hemos conseguido la unidad sindical en la protesta, secundada mayoritariamente por los trabajadores perdiendo un día de su sueldo. Mucho más difícil será conseguir la unidad sindical para impedir la aplicación de esta reforma en nuestro convenio.

24 CONVENIO COLECTIVO: NUEVOS CONTENIDOS A INTRODUCIR

Durante la negociación del 24 convenio colectivo hemos tenido dos reformas laborales, la última también por Real Decreto, aunque tendrá un trámite parlamentario del que poco se puede esperar, con una exitosa Huelga General en medio debemos pasar a valorar los cambios necesarios a introducir en el convenio, que a la hora de elaborar nuestra plataforma no podíamos ni sospechar.

REFERENTE A CONVENIO

Nuestro 23 Convenio en vigor desaparece dentro de dos años (feb. 2014).

La empresa ya nos lo ha dicho dentro dos años si no aceptáis mis "posiciones radicales" pasáis al convenio de Químicas cuanto más nos acerquemos a esa fecha peor para uds. Por otro lado esta empresa puede fácilmente acogerse a la no aplicación del convenio.

Estos son los dos artículos de convenio que se tendrían que introducir necesariamente para impedir estas situaciones.

Ultraactividad y descuelgue. Si no se introducen dos artículos expresamente, a los dos años de iniciarse la negociación del convenio sin acuerdo el convenio automáticamente desaparece. Por otro lado, si la empresa alega situación de malas ventas puede descolgarse del convenio y no aplicarlo.

1.- Ultraactividad: "Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el Art.86.3ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya".

2.- Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio: "La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el Art.86.1E.T".

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que

cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación. El sometimiento a arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes".

REFERENTE A DESPIDOS IMPROCEDENTES Y OBJETIVOS

1.- La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea considerado improcedente la opción entre indemnización o readmisión será del trabajador.

2.- Para que la empresa pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del art.52 d) E.T (absentismo), será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro supere el 6% en los mismos periodos de tiempo.

REFERENTE A LA FLEXIBILIDAD

1.- A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la jornada al margen de lo expresamente regulado en este convenio.

2.- Polivalencia. Cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes, las de valor superior, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3.- Movilidad geográfica: La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador así como a sus representantes legales con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

4.- Conciliación de la vida personal y laboral: Reducción jornada guarda legal

"Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art.37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual."

5.- Vacaciones. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá ejercerlo una vez finalice se incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido".

REFERENTE A LOS ERES

Además existen otros aspectos de la reforma que nos pueden influir muy directamente como son los ERES de suspensión temporal, ya no es necesaria la autorización administrativa.

La gran mayoría tenemos nuestra vida laboral con interrupciones por ERES, este es una medida usada a menudo por nuestra empresa, algunos como la huelga transporte denegados por la administración, los demás fueron previamente acordados.

Deseamos y esperamos que la situación se normalice no es el mejor escenario para negociar este convenio.

Desde ELA conjuntamente con el sindicato STIB de Burgos y PSM ya hemos lanzado el debate en la comisión negociadora de buscar instrumentos que permitan parar la producción sin tener que mandar a los trabajadores al paro. Sería crear una bolsa de horas para usar en estas ocasiones con control sindical, alimentada principalmente por una reducción de jornada con referencia 35 horas.

BONUS MALUS

En los últimos tiempos tenemos una preocupación en la sección sindical de ELA. Y no es otra que el funcionamiento del servicio médico. Y más concretamente de la gestión de las pequeñas curas y accidentes menores. Por todos es sabido, que hace tiempo que llegaron a un acuerdo empresarios, mutuas y Administraciones para la gestión de los accidentes. Las empresas que no superen un cierto número de accidentes tendrán unas bonificaciones.

Hasta hay todo bien, el problema viene cuando se supera el número de accidentes, y ahí es donde queremos hacer hincapié.

No es de recibo que para cobrar esas subvenciones jefes de departamento, encargados etc. hagan de ATS en el parking, o que a gente se les mande sentarse y no hacer nada.

Por eso desde ELA queremos comentar estos hechos, para que todo funcione con normalidad y cada cual haga su trabajo, porque nos estamos metiendo en una espiral en la cual los únicos perjudicados no son solo los trabajadores, sino los que tienen que realizar esa función de supuestos ATS.

Porque si algo sale mal ¿a quién se le pide responsabilidades?

El respaldo a la huelga general del 29M fue masivo y generalizado; casi toda Hego Euskal Herria paró contra la reforma y los recortes de derechos

PARO TOTAL



Podríamos titular este reportaje sobre la huelga general del 29M con alguno de los espectaculares datos que reflejan el impresionante éxito de la convocatoria. Por ejemplo, que el paro en Hego Euskal Herria fue masivo y generalizado. Que el 87% de las empresas del sector industrial cerró. Que la actividad se redujo prácti-

camente a la nada. Que fueron más de 100.000 las personas que participaron en las manifestaciones del mediodía en las cuatro capitales de Hego Euskal Herria...

Podríamos titularlo diciendo, también, que la huelga general fue histórica. Y estaríamos en lo cierto. Los más veteranos militantes de

nuestro sindicato tuvieron mucho trabajo ejercitando memoria. Había quien decía "no recuerdo nada así". Había quien hablaba de la huelga general del 14 de diciembre de 1988, y quien todavía retrocedía más en el tiempo.

Podríamos titular este reportaje exigiendo al Gobierno del PP que dé marcha atrás en la reforma laboral y de negociación colectiva. Y sería un buen titular. El 29M quedó bien claro que la inmensa mayoría de Hego Euskal Herria está en contra de los recortes contra nuestros derechos. Que otras políticas son posibles. Que las continuas reformas y ataques no tienen otro objetivo que aplastar a la clase trabajadora en beneficio de la patronal y del capital.

Podrían ser muchos los titulares y todos lo merecerían pero, por encima de todo, nos quedamos con

dos ideas y sensaciones: la primera, que cada vez somos más los indignados con unas políticas antisociales y antidemocráticas que hemos decidido salir a la calle para cambiarlas, porque es la única manera de hacerlo. Y la segunda, que esto no ha hecho más que empezar. Que hay que seguir socializando la lucha contra la reforma y los recortes y defender lo que con tanto esfuerzo y sacrificio hemos logrado.

Desde estas líneas, eskerrikasko y felicidades a todos y todas lo que secundastéis la huelga y las movilizaciones realizadas en todos los rincones de Hego Euskalherria a lo largo de toda la jornada. Vosotros y vosotras sois la fuerza y el oxígeno que el sindicato necesita para seguir adelante y luchar por una sociedad mejor.

Aurrera! Irabazi egingo dugu!

DIFAMA QUE ALGO QUEDA

Difamar, es una de las técnicas más viejas de la guerra. Desde que estallo el asunto de los EREs, solo se escuchan bobadas en contra de ELA: que si por nuestra culpa van a despedir a 200 trabajadores; que si han sacado a ostias a un delegado de ELA de no se que departamento; que si se han dado de baja no se cuantos afiliados por no firmar el ERE; que si han cogido robando a 2 delegados..., etc.

Pues bien, ninguno de los BULOS anteriores es cierto. A alguno/s le interesa que nuestra imagen se quede tan deteriorada como la suya.

Advertimos al Dpto. de RRHH de los comentarios vertidos por delegados de otros sindicatos sobre nuestras actuaciones como delegados, y que si esto se volvía a repetir tomaríamos las medidas legales que estimásemos oportunas.

Pues bien, tan solo ha pasado un mes donde era inaceptable la pérdida de un solo puesto de trabajo por culpa de ELA, ¿y ahora? vemos salir a compañeros todos los días para casa sin levantar la voz. ¿De quién es la culpa ahora? Pues de los mismos que acaban de suprimir el punto del Art. 30, donde los eventuales que llevarán 24 meses de contrato pasarían a fijos en plantilla. CCOO, UGT y BUB y esto no es un bulo, es la realidad.

JANTOKIA

Sistema kapitalistak sortutako krisiak, gure sol-datetan ez-ezik, beste hainbat arlotan ere eragina du. Oraingoan, jantokiko janariaren prezioaren %4aren igoera ezarri nahi dute. Sekzio sindikal honek ezin du janari-zabor honen prezioaren igoera onartu. Are gehiago, enpresa honen filosofia, garapen jasangarrian, ekologian, kontzientzia sozialean eta abarrean oinarrituta dagoela harrotasunez agertzen duenean.

Inguruko baso eta mendien egoeraz arduratzea, eta jakingo dozuen bezala, Pagasarri eta Arraiz mendien erosketa eta basoberritze lanetan aritzea oso txalotzekoa da. Baina, ez litzateke hobe izango diru-laguntza hau gure osasunaren oinarri dan janarian inbertituko balute?

Jantokietan, ahal den neurrian, produktu AGROEKOLOGIKOAK eskaintzea bai izango litzatekeela gizartearekiko benetako konpromisoa.

ELIKADURA BURUJABETZAREN ALDE!!!

AFILIAZIO ZENBAKIA / N° AFILIACION

Izena / Nombre

1. abizena / 1.º apellido

2. abizena / 2.º 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.º de cuenta

.....

Zein mailako kuota / Tipo de cuota

Eskabidea noiz egiten duzu / Fecha de solicitud

.....

Sinadura / Firma**EL PRIMERO DE MAYO, TODOS Y TODAS A BILBAO**

El 1 de mayo se celebra el Día Internacional de los Trabajadores. Se viene realizando en esta fecha como lucha reivindicativa y para conmemorar el aniversario de los graves incidentes acontecidos en Chicago, en mayo de 1886. Este 1 de mayo, con mayor motivo, tiene que llevar ese espíritu reivindicativo que nació tras una cosa tan normal hoy en día, como es la jornada laboral de 8 horas. Entonces las jornadas eran de 12 horas y en condiciones extremadamente precarias.

Ahora, como entonces, la prensa también creía que era cosa de locos trabajar 8 horas, o que eso era de vagos, o que eso era como querer cobrar el salario sin trabajar. El 1 de mayo de 1886, después de 2 años sin que fuera atendida la reivindicación, 340.000 trabajadores iniciaron unas jornadas de huelga y donde 5.000 empresas de Estados Unidos tuvieron que paralizarse de costa a costa.

Las jornadas de lucha se prolongaron en Chicago a pesar de ser duramente reprimidas, ya que era allí, donde peores condiciones laborales se padecían. El segundo día de movilizaciones, cuando los trabajadores de una empresa en huelga que producía debido a esquirolas se enfrentaron a estos, la policía abrió fuego contra los trabajadores, matando a 6 personas e hiriendo a varias. Al día siguiente se organizó una protesta de 20.000 personas en la plaza de Haymarket que fue duramente reprimida, entonces alguien lanzó una bomba de pequeño tamaño contra la policía, y esta, empezó a disparar indiscriminadamente matando e hiriendo aun número indeterminado de personas. Posteriormente, fueron juzgados y condenados a muerte 8 de los organizadores de las revueltas sin ninguna garantía legal, y que fue denominado como un juicio farsa.

Ese mayo de 1886, se convirtió por derecho propio, en el principio del cambio en los derechos de los trabajadores, y hoy 126 años después, esa parte de la sociedad que sigue tachando a la clase trabajadora, de gente que se queja por vicio e intenta hacernos responsables de su crisis, ahora además, nos quiere quitar esos derechos que costaron tanta sangre y sudor conseguir.

Es por eso que te invitamos a participar en este 1º de mayo, hazles saber que tu tampoco estas conforme con su reforma y sus políticas. Anímate y participa tanto en la manifestación de Bilbo, como en la comida y fiesta que organizaremos en el BEC a la que estas invitado como afiliado, PÁSATE POR LA TXABOLA.

Ezinbestez, sindikatua*Más que nunca***1**
ELA
EUSKAL SINDIKATUA**MAIATZAREN LEHENA 2012**