



ELA GIT

Txema Liberal Alchu  
Arturo González Goñi  
Luis Castañal Mirando  
Mikel Calderón Martínez  
Diego Martín Cosgaya  
Iosu Beloki de Goñi  
Karmele Recalde Larrayoz

## Calendario 2012. Empresa y trabajadores salimos perdiendo ¡MUCHO!

### VEMOS GRAVES IMPLICACIONES SI SE CUMPLE ESTE CALENDARIO

#### Consecuencia para la empresa. Oda al desconcierto.

La empresa se ha sacado de la manga y nos ha impuesto un calendario que, SI SE CUMPLE, operativamente nos llevaría al desconcierto total y Gamesa entraría en un bucle de incumplimientos, retrasos en entregas, penalizaciones... derivado de la ausencia de personal determinado en momentos puntuales que, como bien sabemos, están a la orden del día, de la hora, del minuto y del segundo.

En nuestra empresa el término planificación tiene un alcance muy limitado por esa elevada frecuencia de situaciones extraordinarias donde no sólo no nos hemos escondido, sino que hemos arrimado el hombro hasta donde ha hecho falta y algo más.

#### Consecuencia para el trabajador. Fulminación de la conciliación/Agravio Comparativo

Qué ganas de enrarecer al personal. Si no tenemos bastante con los ajustes que nos están llegando de fuera, en nuestra propia empresa se sacan de la manga e imponen un calendario que fulmina literalmente el término Conciliación. Para vuestro conocimiento, en el Plan de Igualdad de Gamesa se cita textualmente: "La calidad del empleo se traslada también a las medidas de conciliación, diseñadas e implantadas por la compañía según la diversidad de su plantilla y actividad. Entre las medidas destacan... LAS VACACIONES!!!!!! "

Sólo disponemos de un día en todo el año para cualquier urgencia (acudir al médico con hijos/ personas dependientes, trámites burocráticos, gestiones personales...) porque en cuanto gastemos ese día, si necesitamos otro por tema de urgencia TENEMOS QUE COGERNOS 5 SEGUROS. ¿Y si tengo una reunión urgente al día siguiente? ¿Y si tengo que firmar un contrato? ¿Y si tengo reunión con un cliente? ¿Y si tengo que dar un dictamen técnico urgente? ¿Y si tengo que? ¿Y si tengo que? ¿Y si tengo que? ¿Y si tengo que?

Por tanto queremos dejar claro que, desde ELA-GIT, si entendemos que un sólo trabajador se ve agraviado en relación al resto de compañeros, por ejemplo, si en determinados departamentos cumplen el calendario mientras que en otros no lo hacen por los motivos que sean, llegaremos hasta donde haya que llegar para que esos compañeros no tengan menos derechos que otros por el mero hecho de trabajar en un área concreta, depender de un responsable concreto, tener un puesto concreto...

### Si quieres solucionar tus problemas, ¡LLÁMANOS!

Quizá alguno puede decir que somos la voz discordante, los que siempre se quejan, los que van en contra de la empresa, los que, en definitiva, siempre tienen un no por respuesta.

En cambio nosotros decimos que somos los que no se conforman con la 1ª respuesta si ésta no cumple expectativas, los que estamos convencidos que si nosotros ganamos la empresa gana y viceversa, los que mueven cielo y tierra si tienen que defender cualquier derecho vulnerado de un sólo trabajador, los que, en definitiva, planteamos alternativas y propuestas a todos los temas que llegan a nuestra mesa, y

también a los que no llegan pero entendemos que nos afectan.

Y así va a seguir siendo.

Hemos redoblado fuerzas con los ánimos recibidos y a este paso el techo se aleja todavía más del suelo.

Para mejorar nuestras capacidades así como la calidad y eficiencia del servicio que os podemos prestar, los delegados de ELA-GIT hemos participado en un plan de formación continua estructurado en 3 jornadas durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre, orientadas a los siguientes puntos :

- **JORNADA 1:** Estructura Organizativa ELA: Modelo de autofinanciación, Independencia política.
  - **JORNADA 2:** Contratos, nóminas, faltas, sanciones y plazos, licencias, denuncias, etc.
  - **JORNADA3:** Negociación colectiva, organización de las secciones sindicales, etc..
- La formación continua es importantísima, más si cabe con las reformas y negociaciones a nivel estatal que están llevándose a cabo estos días y que desgremos y detallaremos una vez sean públicas para poder contáoslas.

#### Respondemos a vuestras preguntas en:

Sarriguren II	Martes de 17:00 a 18:00	Sala P 3.05 BRISA
Sarriguren I	Miércoles de 17:00 a 18:00	Sala P2 10 GREGAL
Imárcoain Pza Europa	Jueves de 08:00 a 09:00	Sala TORNADO

ELA  
Iruñea-Pamplona  
Iturralde y Suit, s/n frente al nº10  
Tel.: 948 00 79 30

ELA URTEZ  
euskal sindikatua



ELA GIT

### Puntos de interés

- Somos 847
- Comisión Regularizaciones
- Comisión Conciliación
- Comisión Viajes
- Hemos emitido 8 boletines
- Tipos de consultas recibidas
- Calendario 2012

### Contenido:

Nº Trabajadores	1
Regularizaciones	2
Conciliación	2
Viajes	3
Propuestas ELA	4
Consultas Recibidas	5
¡Conócenos!	6

# Memoria S2-2011

## Memoria Junio-Diciembre 2011

### ¡Seguimos tirando del carro!

Los 7 delegados de ELA-GIT llevamos aproximadamente medio año trabajando con el claro propósito de llevar a la práctica el programa electoral que con tanto cariño preparamos.

Esta hoja de ruta contempla 3 ejes de actuación de igual importancia para nosotros:

- Categorías-Salarios.
- Condiciones de Viajes
- Conciliación

La Memoria siempre tendrá un espacio destinado a cada uno de estos puntos donde os contaremos las venturas y desventuras de los movimientos que se vayan dando.

Nuestro objetivo es compartir el trabajo y aunar fuerzas con el resto del Comité ya que los fines son básicamente los mismos. De momento lo estamos consiguiendo porque hemos dado el primer paso de conseguir formar una comisión para

cada uno de nuestros bloques estratégicos que la componen un representante de cada uno de los sindicatos. En esa línea estamos trabajando, poniendo sobre la mesa del Comité de empresa numerosas iniciativas

nocidos, no va a valer con pedirlos amablemente. Hay que exigirlos, y en esa parte tampoco nos vamos a cortar., y de hecho no lo estamos haciendo. Intentaremos llevar de la mano el máximo número de apoyos



y posibles soluciones a los problemas históricos que hemos tenido siempre en esta casa y así seguiremos mientras mantengamos la unidad de acción, pero también tenemos claro, y así os lo transmitimos, que para conseguir ciertos derechos hasta ahora no reco-

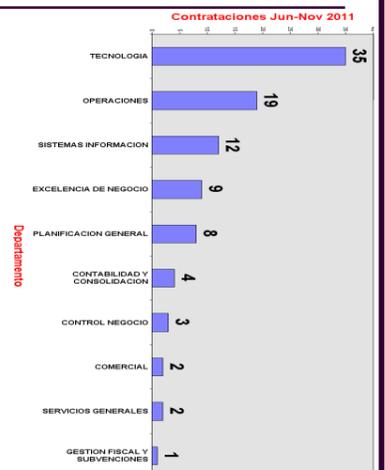
posibles pero si tenemos que ir sólo como ELA, iremos, porque entendemos que una parte importantísima de la plantilla, concretamente el 34% nos habéis dado vuestro apoyo y no os vamos a defraudar.

### Nº trabajadores GIT

Trimestralmente recibimos información de la empresa, referente, entre otras cosas, a la evolución de la plantilla.

A fecha 03/06/11, el censo de trabajadores de GIT Pamplona componíamos 847 personas. A día 22/11/11 estamos interpretando las siguientes variaciones durante ese periodo:

1. 61 personas ya no pertenecen a GIT. Causas principales: excedencias, expatriaciones, paso a GEOL y bajas voluntarias.
2. Se han incorporado 87 nuevas personas: en torno a 15 contrataciones mensuales (o incorporaciones de GEOL).
3. Incremento de personal absoluto en torno a un 5%.



### Categorías-Regularizaciones-Incrementos Salariales

GIT desde su inicio ha carecido de una clasificación de grupos y categorías, cuya historia reciente os relatamos:

**2007:** El Comité de empresa traslada la necesidad de concretar este punto.

**2007-2011:** ¿Negociación?

**Mayo 2011:** UGT y CCOO firman el Pacto de GIT con grupos A,B,C,D y E sin asociarlos a funciones y sin saber quién forma parte de cuál. ALUCINANTE!!!

**Junio-Septiembre 2011:** Se elige nuevo comité y se decide crear una comisión permanente de revisión de categorías (1 de cada sindicato + 2 personas de RRHH).

**Septiembre 2011:** RRHH, desdiciendo lo hablado, se retracta y solicita que lo formen 2 representantes en vez de 3, excluyendo a quien no firmara el pacto (de facto, ELA).

**Septiembre 2011:** Comité de GIT constituye comisión de trabajo interna formada por 1 miembro de cada sindicato.

**Septiembre 2011:** RRHH entrega listado de personal que entiende es del grupo A y B. 53 personas de un total de 837 que conformamos GIT (Según RRHH no existe nadie en grupo A). Detectamos incongruencias de personas, categorías que aparecen de forma parcial ( técnicos de validación, Inspectores de torres, Administrativos, Secretarías, etc.. ). Asimismo desaparecen colectivos como Planificación, Sistemas, Contabilidad...del grupo B.

**Sept 11 a Nov 11:** Revisión de funciones del esas 53 personas. Se solicita a RRHH el resto del listado de personas.

**Nov 11:** RRHH entrega listado con Grupos C, D y E y categorías. Se detecta y

confirma incongruencias en grupos que aparecen en B y C: (ej: Administrativos, Técnicos, Inspectores, Especialistas, aparecen en B y C. Se envía planning a la empresa y se solicita un compromiso de cumplimiento para cerrar la regularización en Enero '12.

**Ene 12:** Se envía a RRHH revisión y propuesta de regularizaciones pero hasta la fecha no ha habido respuesta ni actuaciones al respecto. ¡EL PERSONAL SIGUE SIN COBRAR!

Desde ELA estamos trabajando a piñón para dejar atrás indefiniciones del pasado y disponer por fin de una estructura medianamente coherente tanto en lo funcional, como en lo salarial.

#### Congelación Salarial Personal de Gestión

La situación actual derivada de la firma del Pacto de empresa nos ata de pies y manos (sin justificación alguna se dejaron quitar la referencia del metal) y permite que la empresa pueda subirnos este año un 0%. Esperaremos a ver qué subidas aplican, pero esta firma sólo nos da capacidad para controlar en Marzo de 2013 que no haya menos del 10% del personal de gestión que haya tenido una subida inferior al IPC durante 2010-2011-2012. Por más que lo leemos seguimos sin poder creerlo.

A pesar de ello, ELA-GIT velará porque se cumpla lo firmado, exigiendo desde Marzo a la empresa los datos de las subidas realizadas.

La incongruente redacción del pacto deja muchos temas sometidos a interpretación, por lo que nos tememos que una 3ª parte tendrá que decidir sobre alguno de ellos.



La Conciliación  
incide  
directamente  
en el bienestar  
de los  
trabajadores

### Conciliación

A mediados de Noviembre propusimos al Comité de empresa crear una comisión formada por un representante de cada sindicato que se dedicase exclusivamente a tratar temas de Conciliación. El Comité aceptó nuestra propuesta ante lo cual decidimos hacerles partícipes de una encuesta que habíamos creado desde ELA-GIT porque entendíamos que para poder poner medidas que solucionasen el abanico de problemas, en primer lugar debemos co-

nocer cuáles son esos problemas y a qué espectro de trabajadores afectan (hombres, mujeres, de una edad concreta, con 1,2,3... hijos, con personas dependientes, que viven fuera de su ciudad, que viajan constantemente...).

La encuesta se ha afinado en esa comisión y a fecha de emisión de la memoria se ha aprobado el texto definitivo por las 3 personas que la conforman. En la próxima reunión del Comité de Empresa se

decidirá cómo y cuándo se procede a distribuir la encuesta para que quien quiera participe y pueda cumplimentarla.

Pese a la bofetada recibida con el Calendario 2012, seguiremos planteando propuestas y alternativas novedosas que hagan replantear a la empresa su política agresiva y exenta de consulta y diálogo con los representantes de los trabajadores.



### Viajes

Otra propuesta nuestra que ha salido adelante es la creación de una comisión interna del comité de empresa formada por un representante de cada sindicato donde pretendemos sacar conclusiones conjuntas que acarreen asimismos acciones conjuntas, y que pondremos en marcha durante el mes de Enero de 2012.

El enfoque de nuestras propuestas está muy claro y lo adelantamos en el programa de las elecciones por lo que estamos esperando a esa 1ª reunión para conocer las propuestas del resto del Comité..

#### **CUIDADO CON EL DISFRUTE DE LOS DÍAS DE TRABAJOS EXTRA O DERIVADOS DE VIAJES EN FIN DE SEMANA.**

La mayoría de nosotros, aunque no esté escrito (que es lo que pretendemos) cuando, por ejemplo, trabaja o viaja en sábados, domingos y/o festivos, llega a un acuerdo con su responsable para disfrutar de ese día por día (o por 1,5 o 2) cuando buenamente convengan ambas partes. El problema suele estar en que esos días vuestros responsables **NO OS LOS CONCEDEN** por

escrito, por lo que, si la situación es esa y os cogéis esos días de vacaciones

“convenidos” y tenéis un accidente, para la empresa vosotros tenéis que estar trabajando, por lo que los problemas que podrían llevar aparejados esa decisión serían muy graves, pudiendo llegar incluso al despido disciplinario por falta muy grave relacionada con la no asistencia al trabajo. En breve os sugeriremos posibles formas de proceder en este y otros asuntos relacionados.



### Otras Propuestas/Mensajes lanzados por ELA GIT

#### **PUENTE DE DICIEMBRE**

Se recibieron peticiones de trabajadores para interferir en la decisión de la empresa de imponer unilateralmente el día 9 como festivo a pesar de que la mayoría de los centros no lo contemplaban como tal, pero **sólo las atendió ELA-GIT**, y nuestra insistencia dio el fruto de conseguir una pequeña solución que no solventó todos los casos pero que alivió alguno de ellos.

#### **RESPECTO DE LA EMPRESA**

Desde hace, diríamos incluso años, hemos intentado hacer ver al resto del Comité que la empresa nos tiene en poca consideración porque somos los últimos en enterarnos de temas que afectan directamente a las condiciones de toda o parte de la plantilla. Hasta aquí hemos llegado: a partir de ahora, todo aquello con lo que no estemos de acuerdo lo vamos a discutir/negociar/reclamar...

#### **BOLETINES EMITIDOS**

- Nº1-**Cuidado que vamos
- Nº2-**Empezamos a trabajar- **VIAJES**
- Nº3-**Respondemos a tus preguntas
- Nº4-**Nuevo Ataque a la Conciliación
- Nº5-**Necesitas tener fiesta el 5-7 de Diciembre
- Nº6-**Puente Diciembre
- Nº7-**Medidas de Ahorro
- Nº8-**Soluciones problema Parking

Si quieres  
solucionar tus  
problemas,  
llámanos o  
visítanos en las  
salas.  
Los delegados  
de ELA-GIT  
estamos  
formados para  
ayudarte.

### Consultas sindicales recibidas

Como bien sabéis, los martes, miércoles y jueves atendemos consultas sindicales en los 3 centros principales.

Hasta la fecha la respuesta ha sido muy positiva porque ha habido numerosas consultas, sobre las cuales hemos dado respuesta al 92%. El 8% restante lo estamos tramitando con los servicios jurídicos o estamos a la espera de conseguir la información necesaria para poder responder con total seguridad.

Para poder analizar los datos hemos dividido las posibles consultas en 11 bloques principales con sus correspondientes sub-bloques y, a la vista de estos primeros meses, tenemos que:

◊ En más de la 1/2 de las consultas nos preguntáis cómo y cuándo se va a aplicar el Pacto (antigüedad, regularización, categorías...). Desde ELA estamos trabajando para arreglar el desajustado.

◊ El 69% de las consultas

hacen referencia a los 3 ejes identificados como principales en nuestro programa, por lo que sentimos reforzada

