

LANKIDETU

Betidanik ezagutu dugun kapitalismoaren arauak desagertu egin dira. Beste denbora batean gaude. Gaur egun mugimendu sindikala da langileen defentsa kolektiboa aurrera eramanez dezakeen eragile bakarra. Ez dago besterik. Lehen, botere politikoak eta instituzionalak euren papera betetzen zuten ekonomikoan. Orain neoliberalismoak beste kapitalismo bat sortu du, araurik gabekoa eta ekonomian erabateko hegemonia izatea lortu duena.

Egoera honetan, sindikalgin-tza kontra-botere gisa kokatu behar da, gizarte mugimenduekin elkarlanean. Sindikatu bat ez da interes-talde bat izan behar, gizarte mugimenduen alorretan kokatu behar gara.

Gizarte-elkarrizketa edo kontzertazioa deitu genezakeen sindikalgin-tza eredu hautsi egin da. Orain neoliberalismoari aurre egiteko modu berria bilatu behar dugu, eta modu berri hori organizazio sendoa eskatzen du. Organizazio ahula duten mugimenduek bizitza laburra izanzen ohi dute. Eta horretarako, ezin bestekoa da autonomia ekonomikoa eta politikoa. Horretan gaude eta hor jarraituko dugu.

Valoración de ELA del año 2012**LUCHANDO POR NUESTROS DERECHOS**

Este año 2012 ha sido un año movidito. Desde ELA vamos a explicar paso a paso los acuerdos y pactos a los que han llegado la dirección y sus colaboradores.

Para empezar, el 12 de enero de 2012 UGT-CCOO y la dirección mantuvieron una reunión en Burgos que significaba el comienzo del descuelgue del II Convenio (firmado solo 3 meses antes). Muy importante, 3 meses antes habían firmado una subida del IPC del 2,4%.

Pues el acuerdo al que llegaron estos sindicatos con la dirección era el aplazamiento de dicha subida hasta el mes de abril. En dicho acuerdo, ni siquiera la Dirección tuvo la valentía de informar a los trabajadores/as el aplazamiento de la subida, sino que fueron UGT y CC.OO. mediante un comunicado los que informaron que no tendríamos subida hasta el mes de abril.

Llegado el mes de abril la dirección, UGT y CC.OO. no cumplen el pacto de aplazamiento de la subida y los trabajadores/as nos quedamos sin cobrarla. Posteriormente el 3 de mayo, después de 15 días de consultas, llegan a un nuevo acuerdo de aplazamiento de la

subida hasta abril del 2013 y posponen la subida de enero del 2013 a diciembre de 2013.

En esa misma reunión del 12 de enero de 2012 estos sindicatos pactan con la dirección que a los trabajadores/as relevistas de Outdoors se les aplique una cláusula de movilidad geográfica en la cual en caso de ser trasladados a Iruña de Oca no tendrían ningún derecho a la hora de cobrar.

Es decir, estos trabajadores/as dejarían de percibir lo que a cualquier trabajador/a nos corresponde cobrar por convenio. La dirección y estos sindicatos –CCOO y UGT– han clasificado a los nuevos relevistas de Outdoors como trabajadores/as de tercera clase, obligándoles a firmar una cláusula injusta y discriminatoria.

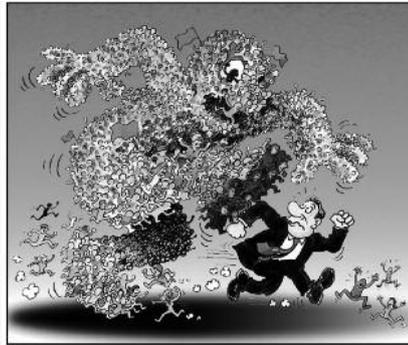
Con la firma del convenio tenemos otra novedad en el artículo 21 – “Definición de conceptos salariales, regulación de la antigüedad”. Mientras que a un porcentaje muy alto de trabajadores/as se les reconoce la antigüedad desde el primer día en la empresa a un colectivo de trabajadores/as se les perjudica no reconociéndoles la antigüedad.



En la imagen, las personas que integran la sección sindical de ELA en Maxam

DENUNCIAS 2012

Desde ELA en este año 2012 hemos interpuesto una serie de denuncias contra los pactos y acuerdos que han protagonizado la Dirección, UGT y CC.OO.



1.ª DENUNCIA: "INAPLICACIÓN INCREMENTOS SALARIALES"

La primera ha sido contra la inaplicación y consiguiendo aplazamiento de la subida pactada por la Dirección, los sindicatos CC.OO. y UGT hasta el mes de abril de 2013. Ante la injusticia del primer aplazamiento y posterior inaplicación el 19 de abril con un periodo de consultas de 15 días. Desde ELA solicitamos por escrito y con un recibí las cuentas auditadas de los años 2010, 2011 y avance de 2012.

Tras un acto de mediación en la Fundación SIMA de Madrid y sin llegar a un acuerdo, la denuncia pasa a la Audiencia Nacional de Madrid.

El día 6 de noviembre se celebra el juicio y a finales de noviembre sale la sentencia, en la cual se desestima la demanda en perjuicio de los trabajadores. La sentencia toma en consideración la intervención del abogado de la empresa en la que dice que en ningún momento hemos solicitado las cuentas auditadas en el periodo de consultas, aunque en lo que más incide la sentencia es que UGT y CC.OO. consideran suficiente la información presentada por la empresa y el pacto al que llegaron posteriormente dado que son mayoría sindical.

Recordar a todos los trabajadores/as que si no hubiese existido el pacto con UGT y CC.OO. y con el resultado en beneficios de la empresa, la dirección de forma unilateral no hubiera podido inaplicar el convenio. Por lo tanto necesitaba del acuerdo con estos sindicatos para no abonar lo pactado en convenio.

¿Qué beneficios obtienen estos sindicatos por parte de la dirección?

2.ª DENUNCIA "CLÁUSULA DE OUTDOORS"

La Inspección de Trabajo da la razón a ELA en relación a la cláusula incluida en el contrato de trabajo de los relevistas de Outdoors Zuazo.

Dicha cláusula hace referencia a la movilidad geográfica (traslado permanente o temporal de Zuazo a Iruña de Oca), por lo cual el relevista al verse obligado a firmarla hacia dejación de sus derechos reconocidos tanto en la Ley (Estatuto de los trabajadores) como en el Convenio Colectivo, consistente en la indemnización que le corresponde a cualquier trabajador/a por traslado.

En su momento ELA denunció públicamente tanto a la Dirección como que la cláusula era ilegal y emplazamos a la Dirección a corregirla y quitarla del contrato de trabajo, haciendo

caso omiso la Dirección y con el silencio cómplice de UGT y CC.OO. O incluso con el apoyo explícito de CC.OO. (Este sindicato en el comunicado del 24/4/2012 decía que mentíamos. Punto 3 del comunicado CC.OO.).

...sobre la cláusula aplicable en Outdoors, ni injusta ni discriminatoria, si os hubieseis molestado en leerla veríais que desaparece en 4 años...

Pues no solo nos hemos molestado en leerla, sino también en denunciarla en Inspección de Trabajo, que es lo que corresponde a un sindicato que defiende los intereses de los trabajadores/as.

Dado que la Dirección en los contratos sucesivos seguía manteniendo la cláusula desde ELA decidimos interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo. La Inspección de Trabajo, después de realizar los trámites oportunos, el 22 de octubre de 2012 emite un requerimiento a la empresa para que proceda a "regularizar la situación contractual de los trabajadores relevistas y cumplir lo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa (artículo 17 del Convenio Colectivo)".

De tal manera que la aplicación de sus términos y condiciones sea igual para todos los trabajadores/as que se encuentran en su situación y se den los requisitos previstos en el precep-

to en cuanto a cambio de centro de trabajo.

Ante dicho requerimiento emplazamos a la dirección de la empresa a que lo cumpla informando bien a la RT o públicamente a todos los trabajadores/as que va a regularizar los contratos ya realizados, quitando dicha cláusula, así como en los futuros contratos no constara con lo cual todos los relevistas estarán en las mismas condiciones. Si esto no es así que sepa que nos tendrá a ELA enfrente defendiendo los intereses de los trabajadores/as.

No nos podemos olvidar que la Dirección introduce esta cláusula gracias al pacto que alcanza con CC.OO. y UGT.

3.ª DENUNCIA "ANTIGÜEDAD"

Llega enero de 2012 y tenemos otra sorpresa, ya que a la firma del II Convenio se nos comunica a todos los trabajadores/as que a los fijos de nuevo ingreso se les iba abonar la antigüedad en la empresa desde el primer día.

Pues bien, tal y como está redactado dicho artículo se reconoce la antigüedad a los fijos pero provoca que haya un colectivo de personas a los cuales no se les reconozca e incluso se les modifica la antigüedad que tenían ya reconocida.

Ante esta nueva situación ELA decide denunciar, ya que entiende que se da un agravio comparativo.

Nos ponemos en contacto con los servicios jurídicos de ELA y recopilamos información de nuestros afiliados para detectar a los afectados e interponer demanda en el juzgado de lo social.

En el tema de antigüedad tenemos unos cuantos casos diversos:



ULTRAKTIBATU

Eduki onargarriak dituen enpresa-hitzarmena da alternatiba bakarra

Uztailaren 7an patronalak milaka langile-ren baldintzak aldatzeko aukera izango du

Azken erreformak egoera berri batean kokatu gaitu eta, sinesteko zaila izanagatik ere, langile-kla-searentzat okerrera egin du: prekarietatea areagotzen ari da eta bermeak murriztu. Horrek behartu egiten gaitu gure defentsa antolatuzera.

Erreforma enpresako atetik sartzea galarazteko modu bakarra enpresa-hitzarmena da; erreforma laboralak erabateko lehenetasuna eman dio, hots, beste inongo mailako hitzarmenek ezin dituzte enpresan adostutako baldintzak aldatu, gai batzuri dagokienez, behintzat (soldata, lanaldiaren bana-keta, aparteko orduak...). Beraz, egin beharrekoa argi dago: enpresetan dauden itunak hitzarmen bihurtu eta orain arte negoziatu ez den kasuetan, hitzarmena egin.

Dena dela, erreforma honekin sektorez sektore aztertu behar da, egungo legediari erantzuteko alternatibak non dauden erabakitzeko; alternatiba horiek borrokatzeko esparruak bermatu behar dituzte, alde biek derrigor bete beharreko hitzarmenak lortze aldera, ez "erreferentzia" huts izango diren testuak.

Gainera, kontutan izan behar dugu erlojua ez dela gelditzen eta denbora aurrera doala. Patronalak negoziazio kolektiboa blokeatu egiten du, uztailaren 7a iritsi zain, horrela hitzarmen asko -zehatzago, gehienak- desagertuko direlarik. Euren asmoa, legeak dioen moduan indarrean dagoen esparru handiagoko hitzarmena aplikatzea da, eta horrelakorik ez badago, Langileen Estatutua.

Horregatik, erlojuari ez ezik iparrorratzari begiratu behar diogu, argi izan behar dugu nora goazen. Lan-harremanak erabat aldatuko dira uztailaren 7tik aurrera. Beraz, enpresetan prestatzea eta antolatzea ezinbestekoa da, egun horrek ez gaitzan ustekabeen harrapatu eta gure lan-baldintzak bermatzeko gauza izan gaitzen. Enpresetan antolatuz gero, aurre egiteko moduan izango gara.

El primero en el cual se modifica la fecha de antigüedad y no reconoce el total de la antigüedad ya hemos tenido el juicio. La empresa estaba abonando la antigüedad desde marzo del 2005, pero a raíz del acuerdo en convenio con los sindicatos UGT y CC.OO. la Dirección le modifica la fecha de antigüedad poniéndole una antigüedad del 2008 y quitándole un trienio de golpe.

Desde ELA solicitamos que se le pague toda su vida laboral como al resto de trabajadores/as pero en el juicio hemos conseguido que se le abone la antigüedad desde marzo del 2006. Por lo tanto ha recuperado el trienio que le habían quitado.

El segundo juicio en relación a la antigüedad teníamos cuatro casos: a partir de Enero de 2012 se les pagaba:

11-09-2006 Con la sentencia ganada - 1.º 15-09-2002

13-05-2010 Con la sentencia ganada - 2.º 18-05-2008

04-09-2006 Con la sentencia ganada - 3.º 25-11-2002

13-04-2010 Con la sentencia ganada - 4.º 10-04-2008

La Dirección, UGT y CC.OO. se han cebado con un colectivo muy pequeño de trabajadores/as. Así y todo vamos a seguir llevando ante los tribunales todos los casos en los cuales haya trabajadores/as perjudicados por dichos acuerdos.

En todas las denuncias que estamos llevando a cabo nos encontramos siempre con el mismo obstáculo: los abogados de la Dirección ponen encima de la mesa el pacto firmado por la Dirección, con la mayoría sindical UGT y CC.OO...

4.ª DENUNCIA "RECONOCIMIENTO DE CATEGORÍA PROFESIONAL"

Este año también hemos puesto una serie de demandas contra la dirección por reconocimiento de categoría profesional.

Estos trabajadores/as están realizando trabajos de categoría superior sin que la dirección les reconozca dicha categoría.

Tras la negativa de Recursos Humanos al abono de dicha categoría hemos interpuesto denuncia ya que entendemos que todo trabajador/a que desempeñe trabajos de categoría superior se le tiene que reconocer dicho trabajo.

A los sindicatos UGT y CC.OO.:

Creemos que es hora de que reflexionéis y que no podéis seguir dando cobertura a una Dirección que no se sacia. Ejemplos tenemos recientes. Menos pactos responsables con la empresa y más acciones responsables con las y los trabajadores.

A todos los trabajadores y trabajadoras:

Desde ELA vamos a seguir luchando contra toda firma o pacto que atente contra los derechos de los trabajadores/as. Unas veces ganaremos y otras perderemos, pero tenemos claro que es el trabajo que todo sindicato que se precie debe realizar.



Izena: _____
Nombre

1.abizena: _____
1º apellido

2.abizena: _____
2º apellido

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K.: _____
C.P.

Telefonoa: _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria: _____
Categoría

Lan-hitzarmena: _____
Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

Kontuko zenbakia (20 digitu): _____
Nº de cuenta (20 dígitos)

Data / Fecha

Sinadura / Firma

**Sindikatuak
betetzeko** →
A rellenar
por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatueta jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial.

Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.