

Una vez firmado y registrado el convenio, creemos que es hora de hacer una valoración de lo que consideramos más relevante, siendo conscientes que algunas cosas se nos pasarán, puesto que han sido muchas y desagradables las cosas que han ocurrido en este más de año y medio de negociación.

Partimos diciendo una vez más, **que es el mejor acuerdo de los últimos que se han firmado en Tubos**, unos con unas mayorías y otros con otras. Y decimos esto porque consideramos que hemos arreglado el desaguisado que en el año 2012 se les hizo a las personas eventuales y porque el resto de cosas que se han conseguido han sido para toda la plantilla sin distinción de sistema de trabajo.

Desde el primer momento hemos considerado que con otra actitud negociadora hubiéramos conseguido un acuerdo aún mejor, pero las circunstancias han sido muy diferentes a lo que desde LAB nos esperábamos. En todos los escritos que hemos publicado para toda la plantilla, hemos explicado todas y cada una de las decisiones que tomábamos (cosa que algunos no pueden decir) y hemos explicado nuestras autocríticas (cosa que algunos no pueden volver a decir), porque no hemos tenido nada que ocultar. Hemos ido de cara desde el primer momento, manteniendo las decisiones que se tomaban en las asambleas de LAB, y recolocándonos según necesidad tras las diferentes situaciones que ha tomado la negociación.

- Propusimos que la famosa asamblea con las preguntas se haría como dice nuestro convenio (50% + 1 de las personas afectadas para temas de convenio), dando oportunidad de participación a toda la plantilla y desde los

promotores se rechazó. En aquella ocasión demostramos que lo único que querían era conseguir en una asamblea lo que no les daba con una mayoría en el Comité. Alguna recalco en su blog que aquella consulta era concluyente con preguntas y respuestas respaldadas entre el 24,36% y 8,04% en cambio, ahora, no da por concluyente el respaldo que la plantilla le ha dado al convenio con un 58,7%. Y que le parecía gravísimo que el Comité no acatara lo que decía la asamblea, pues bien la plantilla (85,5%) ha hablado y le ha dicho al Comité lo que tiene que hacer, pero ellas no lo van a acatar. Por cierto, todavía estamos esperando la valoración del último referéndum, solo han pasado más de 35 días.

- Después del primer referéndum en el que no se pudo ratificar el convenio por 24 votos, desde LAB nos abstuvimos para no ponernos en contra de lo que el bloque del NO decía que había que hacer y no fueron capaces de llevar adelante sus propuestas, incluso intentaron retirarlas al ver que tenían que ser ellos los que tenían que tirar del carro. Tras demostrar que algunos no tenían intención de negociar, LAB retomo las negociaciones como se deben hacer: **NEGOCIANDO, PROPONIENDO, ACORDANDO y FIRMANDO sin olvidar ninguna forma de lucha que se tenga que utilizar en cada momento para defender las condiciones laborales de los y las trabajadoras.**

Creemos que entre otros momentos, estos dos que acabamos de mencionar, son los que han marcado la negociación, o mejor dicho, han desenmascarado los objetivos de algunos en esta negociación. Desde el primer momento el sindicato mayoritario ha actuado igual, poniendo las reivindicaciones muy altas para después de bloquearse la situación, utilizar su tan preciada caja de resistencia (nos remitimos a la forma de actuar que ELA tiene en muchos centros de trabajo, pidiendo mucho más de lo que da a sus trabajadores y trabajadoras en **ELA S.A.**) e ir agrandando la lista de la afiliación. A esto también se le puede llamar **“sindicalismo gorrón”**, pedir más que los demás, aun sabiendo que es imposible, para criticar al que intenta llegar a conseguir cosas y todo ello, sin desgastarse. Y en Tubos ha tenido la inestimable ayuda de su marca blanca, encima sin coste sindical. Esta forma de hacer

sindicalismo es tan legítima como cualquier otro modelo sindical, pero desde LAB pensamos que no es muy sano para la plantilla y seguiremos trabajando para cambiarla.

Hemos tenido que oír muchas críticas con el tema de que los y las FC puedan votar el convenio colectivo al que muchas de sus condiciones laborales están ligadas. Hemos visto como alguna amenazaba con impugnar el referéndum si votaban estas personas trabajadoras, sin pasar a mayores. Nos queda claro, que si no lo han impugnado es porque no pueden, y porque si quitaríamos a los y las FC del censo y descontaríamos esos mismos **SIs** del resultado del referéndum (dando por hecho que todos los y las FC hubieran ido al SI) el convenio hubiera sido refrendado por la mayoría de la plantilla + 1 de igual manera. Todas estas personas parece que únicamente tienen el derecho de elegir a los y las representantes de los y las trabajadoras (enseguida podremos observar como los que no querían que votasen en el referéndum les pedirán el voto sin ningún tipo de vergüenza) y hacer que el Comité de Empresa esté compuesto por 21 miembros (si no contaran el Comité sería de 17 miembros). Desde LAB creemos que en Tubos está desproporcionado el número de contratos de este tipo. En el resto de empresas, los y las FC suelen ser los miembros de los comités directivos y los y las jefes de secciones y departamentos. Y este es el debate que se tendría que dar en Tubos, si deberíamos permitir este tipo de contratos de forma tan arbitraria por parte de la DTRG. Esperemos que el Comité de Empresa este a la altura, ahora que la DTRG les quieren cambiar el marco regulador a este colectivo.

Y para terminar la negociación, en la última reunión, tenemos que comentar como de abiertos se nos han quedado los ojos, tras ver que **ESK ELA** no son capaces ni de firmar un acta que lo único que recoge es que el convenio ha sido ratificado por la mayoría de la plantilla y firmado por la mayoría del Comité de Empresa. Si aquí también son capaces de ver sombras, apaga y vámonos. Ahhh, se nos olvidaba decir que tanto ELA como ESK habían pedido el día sindical tanto para todos los miembros del Comité de Empresa como para todos los delegados sindicales de todos los sindicatos a cargo de la

Dirección (en las reuniones de negociación únicamente tienen las horas a cargo de la Dirección los miembros de la mesa negociadora), para ni firmar el acta. En la reunión no lo han comentado el porqué, esperamos que después de esta interpelación lo hagan, puesto que pueden haber visto algo que los demás no tengamos la capacidad de ver. También les decimos que LAB no tenía pensado usar esas firmas que deberían haber estampado en el acta para utilizarlas en un documento falso, que estén tranquilos, así como decirles que firmar el acta no quiere decir que firman el convenio. De todas formas no es la primera vez que después de firmar o acordar algo, nos sale el liberado de ELA diciendo que va a impugnarlo...

Por último tenemos que decir que LAB ha esperado que se termine la negociación para denunciar a la sección sindical de ELA en TRG por utilizar nuestras firmas en un documento inexistente. Lo grave de esto es que ELA nos ha intentado culpabilizar de unos hechos que en su día denunciábamos públicamente y de los cuales hemos seguido denunciando hasta que firmamos el acuerdo del bloque 1. La gravedad no queda ahí, puesto que tras haberles pedido que dimitan y rectifiquen públicamente nos contestaron lo siguiente: “ni vamos a rectificar, ni vamos a dimitir y vamos a seguir haciendo documentos con corta y pega en la medida de lo posible”. Alguno lleva tanto tiempo de delegado, que piensa que el Comité de Empresa es su propio cortijo y desde LAB no le vamos a dejar. Tenemos que decir que hemos esperado a que se termine la negociación del convenio, con intención de que este hecho no alterase la propia negociación. Pero visto lo visto, podíamos haber metido la denuncia una vez recibida la respuesta de la negativa a rectificar puesto que ELA no ha tenido ninguna intención de negociar en ningún momento.

ESPEREMOS PODER CAMBIAR ALGO DE TODO ESTO EN NOVIEMBRE!!!