

El anterior LABEAN terminábamos diciendo que en noviembre habría oportunidad de poder cambiar el modelo sindical en TRG, pues ha llegado la hora. Echando la vista atrás 4 años, desde LAB marcamos nuestros retos en la anterior campaña electoral siendo los siguientes:

- **EVENTUALIDAD:** pedíamos una garantía para las personas eventuales, garantía que se les arrebató en el 2012, dejando su inclusión en la plantilla fija “en la medida de lo posible”. Pues bien, reto superado y con creces. Desde LAB hemos peleado y hemos exigido, que hasta que no se solucionara la situación de las personas eventuales con primeros contratos en la empresa en los años 2010, 2011 y 2012 no íbamos a seguir con la negociación del convenio. Y así ha sido. Estas personas han firmado esos contratos fijos, bastante más tarde de lo que nos hubiera gustado, por eso pedimos disculpas a pesar de no ser ni los culpables ni los colaboradores de la situación (aunque el sindicato mayoritario haya dicho que sí, todavía estamos esperando una rectificación). También hemos conseguido que el colectivo de eventuales con primeros contratos en el año 2014, a más tardar serán fijos al terminar este convenio. Personas eventuales de estas bolsas y afiliadas a otros sindicatos nos han felicitado por el empeño desinteresado que hemos demostrado.
- **EL CONTRATO DE RELEVO:** pedíamos insistentemente que los y las que más han dado en Tubos debían de tener una garantía para poder prejubilarse, iba a ser uno de nuestros caballos de batalla y así ha sido. En las difíciles negociaciones de los ERTE COVID, insistimos mucho en este hecho, intentando retirar en su día de los focos de peligro a las personas más mayores (en aquellas fechas es lo que nos vendían), pues ni así se pudo, tanto porque no había una mayoría en el Comité ni la DTRG quería aplicar el contrato de relevo. Lo de la DTRG lo entendimos más tarde (para que Baste se iría con los bolsillos calentitos), lo del Comité todavía nos tiene confusos. Pues bien, el contrato de relevo está en marcha y los y las relevistas

entraran por estricto ORDEN DE ANTIGÜEDAD, esperemos que la figura de manufacturero se prorrogue.

- **CONVENIO COLECTIVO:** hace 4 años nos centrábamos en conseguir los siguientes retos:
 - Calendarios con días de libre disposición: sufrimos unos años en los que los calendarios iban con cero días de libre disposición, hecho que hizo generara bastantes problemas. En esta negociación hemos conseguido que los calendarios tengan un mínimo de 3 días y 5 en los que el sistema o la letra lo permita. También hemos conseguido que estos días los puedan disfrutar dos personas por sección, antes estaban dos por departamento (este hecho también generaba muchos problemas entre la plantilla)
 - Contrato de relevo: esta conseguido. Es una verdadera pena que no se haya podido aplicar antes y así haber tenido una persona relevista por cada despido objetivo que la DTRG potenció.
 - Garantía para las personas eventuales: hemos conseguido hacer contratos fijos a los y las eventuales de los años 2010, 2011 y 2012 (22 personas que llevaban mucho tiempo sufriendo precariedad e inseguridad) y que las demás vayan entrando de relevistas por orden de fechas del primer contrato. También hemos conseguido garantía para 26 personas con primeros contratos en el año 2014.
 - Licencias retribuidas: hemos conseguido 8 horas para acompañamiento a consultas médicas de familiares dependientes (otro de los problemas que la plantilla ponía encima de la mesa). Acumular tiempo por noche trabajada (puede parecer poco si la campaña en contra es como la que ha sido, pero ya tendremos oportunidad de aumentarlo en las futuras negociaciones. Hasta ahora nunca se había podido incluir a pesar de estar en las diferentes plataformas de las diferentes negociaciones). Acumular 8 horas por acogerse a un acuerdo VOLUNTARIO de movilidad, al que antes la mayoría de la plantilla se acogía sin nada a cambio.
 - Mejoras económicas: en este punto hablábamos de actualizaciones de los IPCs, y así lo hemos hecho. Hemos luchado por no perder poder adquisitivo en los años de atrasos y asegurar ese mismo poder adquisitivo para todos los años del convenio. También hablábamos de recuperar el famoso 1%, y no ha podido ser. Aquí hacemos autocrítica por no conseguirlo. Pero cuando hay unas mayorías que dicen lo

contrario nos tenemos que aguantar y lo tenemos que respetar. ESK y ELA votaron por retirarlo de la plataforma del comité, UGT y CCOO se abstuvieron y únicamente contamos con los 4 votos de LAB para incluirlo.

- Formación computada como tiempo efectivo de trabajo: aquí también tenemos que poner un punto negativo, pero al igual que con el famoso 1%, hay mayorías que hay que respetar. A propuesta de LAB se votó para mantenerlo en la plataforma el 15-12-2022 con los únicos votos en contra de ELA y ESK, por lo tanto seguía dentro de la negociación. Tras otra reunión el 21-12-2022 y ahora también con los votos en contra de UGT y CCOO se tiene que retirar de la negociación, porque los 4 votos de LAB no son suficientes. Esto lo contamos ahora y así por haber leído en algún blog que había que haberlo incluido, puesto que era una recomendación del Gobierno Vasco. Si alguno haría su trabajo en tiempo y forma las cosas fluirían, pero... Lo tendremos que dejar para la siguiente negociación. Por cierto, el convenio ya está publicado en el BHOTA sin ningún tipo de problema.

En este convenio también hemos conseguido cosas de las que no hablamos en la anterior campaña, como la flexibilidad horaria para el sistema de trabajo de DIA, posibilidad de coger excedencias de un mes, licencias no retribuidas que serán necesarias cuando se agoten los días de libre disposición, posibilidad de coger las reducciones por cuidado de hijos e hijas por jornadas completas....

Comparando los 3 últimos convenios, creemos que es el mejor de todos ellos, y creemos esto porque la negociación ha ido encaminada basándose en la dudas y problemas que en estos 4 años la plantilla nos ha preguntado o transmitido. La mayoría de esas dudas y problemas se basaban en carencias de licencias para acompañamiento de familiares al médico, falta de días de libre disposición, flexibilidades horarias en los sistemas que lo permitan,... Es muy fácil ponerse en la oposición e ir subiendo las pretensiones haciéndolas más populares de una reunión a otra con el único objetivo de buscar la “confrontación”, pero cuando hay una propuesta con mayoría simple encima de la mesa con esa “confrontación”, se retira.

- **COLECTIVIDAD**: Nos proponíamos trabajar por y para toda la plantilla y así lo hemos hecho, porque creemos que los derechos laborales son de la plantilla y no de la afiliación. A pesar de esto hemos tenido que oír estupideces en sentido contrario (como que a un delegado le hemos conseguido una incapacidad o que hemos tenido ascensos de puesto,...

Como también decíamos en la anterior campaña, cogimos unos **COMPROMISOS** que los hemos cumplidos:

- **HONESTIDAD:** Hemos trabajado de forma clara y transparente sin “pastelear” para buscar un beneficio propio, como en la actualidad se puede demostrar, a pesar de que alguno “nos ha visto entrar en algún hotel con la DTRG”.
- **COHERENCIA:** Hemos defendido lo que somos delante de cualquiera y hemos mantenido una estrategia coherente en defensa de toda la plantilla. Hemos explicado públicamente todos y cada uno de los movimientos que hemos hecho y siempre hemos explicado el sentido de nuestro voto en las reuniones y en los medios que utilizamos para comunicarnos como el blog, este LABEAN y otros comunicados.
- **CAPACIDAD DE TRABAJO:** Hemos trabajado lo mejor que hemos sabido en todos los ámbitos de la empresa como fuera de ella. Hemos escuchado a todas las personas que nos ha transmitido sus dudas y problemas, resolviéndolas dentro de nuestras posibilidades independientemente de su afiliación, y así lo vamos a seguir haciendo. Hemos transmitido nuestra solidaridad a los y las compañeras de las empresas cercanas con problemas y así lo vamos a seguir haciendo puesto que la unidad es la mejor arma de lucha.

Este podría ser un pequeño resumen de estos cuatro años de difícil legislatura donde los mayores debates los hemos tenidos en el seno del Comité de Empresa (cuando se daba la posibilidad de debatir, porque la mayoría de veces se lanzaba el sentido del voto sin explicación alguna y sin respuestas antes las dudas que LAB planteaba).

En esta legislatura se han lanzado videos y documentos falsos para desacreditar. Esperamos poder cambiar todo esto en los siguientes cuatro años, y para eso tenemos una muy buena oportunidad en estas elecciones, donde se van a elegir los y las representantes de los y las trabajadoras que deberán normalizar las relaciones y fiscalizar a la Empresa.