

LA SENDA DE UGARTE



2023 Urria

EL CUBRE-BAJAS, UN ACUERDO INCOMPLETO

**EULEN, LA HISTORIA
DE NO ACABAR**

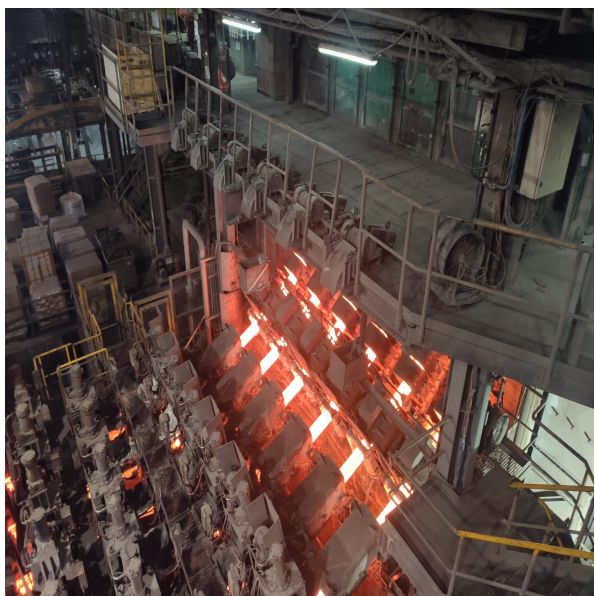
**SERVICIO MÉDICO
SALUDABLE**

**NUEVOS PERMISOS
DERIVADOS DE LA
LEY DE FAMILIAS**

**FLEXIBILIDAD EN LA
FÁBRICA ESTE AÑO**

**OPINIÓN. EL
VICTIMISTA**

**ÚLTIMO PLENO DE
COMITÉ Y RECURSO
PREVENTIVO**



EL CUBRE-BAJAS, UN ACUERDO INCOMPLETO

Dentro de los acuerdos alcanzados en enero con la empresa, se concretaron las condiciones de los cubre-bajas en la Fábrica. En este sentido, la comisión de seguimiento nos permite analizar su implantación y detectar posible anomalías y errores, todos ellos, susceptibles de ser corregidos. Hay que señalar que, en dichos acuerdos, no se habló en ningún caso de topar el número de cubre bajas, ni mucho menos, delimitar solo a producción la implantación de los mismos.

En LA SENDA trasladamos a la empresa la necesidad de implantar la figura del cubre-bajas en Mantenimiento de toda la Fábrica y mostramos nuestro malestar. Desde la empresa se nos trasladó que "se estaba a la espera de la transformación que se estaba realizando en los diferentes talleres de mantenimiento de la Fábrica. Esta transformación constaba de un refuerzo del Preventivo que, a su vez, redujera las incidencias en el correctivo." Mantenimiento correctivo que, todo hay que decir, sufre como pocos la escasez de medios y los rigores del cuadro.

Tras un análisis y consulta con mecánicos y electricistas, trasladamos a la empresa que eran necesarias 7 personas cubre-bajas como mínimo en los talleres de mantenimiento. Así que, esperaríamos un tiempo prudencial dado el calado importante de la reforma que se quería realizar.

Sin embargo, vemos con desagrado que los avances en este sentido brillan por su ausencia, originando un malestar en muchas personas de mantenimiento por lo que consideran un agravio obvio.

Por todo ello, desde LA SENDA manifestamos que, a día de hoy el acuerdo sobre los cubre-bajas está incompleto y no goza del respaldo de nuestro sindicato. Nuestro sindicato ha solicitado a la mayor brevedad posible una reunión de la Comisión de seguimiento del Acuerdo de Planta que de solución al problema.

Figura horri buruzko akordioetan ez zen inola ere hitz egin estaldura baxuen kopurua topatzeaz, eta are gutxiago, horiek ezartzea produkziara mugatzea

Mekanikari eta argiketariekin aztertu eta kontsultatu ondoren, enpresari jakinarazi genion gutxienez 7 pertsona behar zirela

Azkenik, LA SENDAN adierazi nahi dugu ezen, gaur egun, baxuei buruzko akordioa osatu gabe dagoela eta ez duela gure sindikatuaren babesik.

EULEN, LA HISTORIA DE NO ACABAR

Hemos puesto en conocimiento limpieza e higiene es de de RR.HH. y Prevención la falta especial sensibilidad, por lo que, de servicio de limpieza en el instamos a la empresa que mes de julio en Acería mediante haga cumplir los compromisos escrito para su tratamiento en adquiridos a la empresa de el CSSL. Todo ello, según nos limpieza.

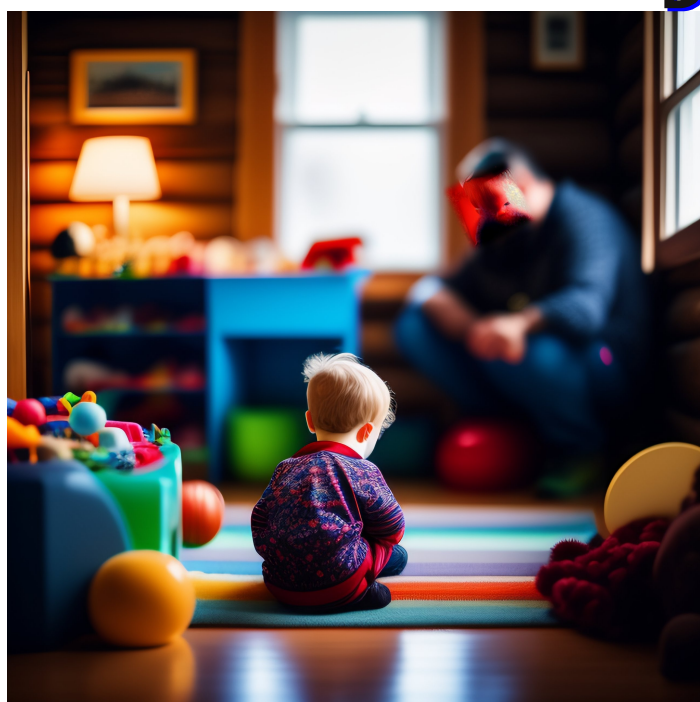
han trasladado, por falta de personal de la empresa EULEN Consideramos que no solo es un y su incapacidad de sustituir a agravio a nuestra empresa, las personas de baja. Algo que sino también a la Plantilla de ya se ha producido EULEN, que tienen que suplir anteriormente, pero no en la esa falta de personal con más dimensión de ahora.

trabajo, además de limpiar zonas extremadamente sucias

En este sentido, sobra decir que, como sucedió en Acería. en el ámbito industrial la

Zonas 15 días sin limpiarse:	Oficina nave	Oficinas de Acería
Horno	palanquilla	Laboratorio Químico
Afino	Subestación	
Báscula	Taller Hidráulico	En estas zonas aseguran que estuvieron sin limpiar hasta 25 días:
Parque de Chatarra	Bajos del Bloom	Colada Continua
Oficinas bajo el Horno	Zona puerta 14	Bloom
Aprovisionadores	Área del Bloom	
Baños del Bloom	Baños portátiles de la	
Zona Cuchareros	Línea	
	Oficina de Inspectores	

Industriaren arloan, garbitasuna eta higieenea bereziki sentikorrak dira; beraz, EULENekin hartutako konpromisoak bete ditzala eskatzen diogu enpresari



NUEVOS PERMISOS DERIVADOS DE LA LEY DE FAMILIAS

Real Decreto Ley 5/2023, del 28 de junio

El pasado 28 de junio, se aprobaron tres nuevos permisos para la conciliación mediante Real Decreto Ley, dentro de una serie de medidas más amplia, que estaban incluidos en la Ley de Familias. Una Ley de Familias que no fue presentada al completo al producirse un adelanto electoral.

Todos ellos, van dirigidos a paliar la escasa posibilidad de conciliar de las familias con hijos e hijas, especialmente las monoparentales, que existe en nuestra legislación laboral.

En concreto 3 de ellos son los que nos afectan directamente a las personas trabajadoras de Basauri. Ausentarte mediante permiso retribuido ante situaciones de carácter urgente, poder hacer frente a periodos especialmente difíciles como las vacaciones de los hijos e hijas o las adaptaciones escolares, así como aumentar el permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica a 5 días para facilitar la organización familiar a la hora de los cuidados, todos en su conjunto, son un avance muy importante. Muchos convenios ya contemplaban este tipo de derechos a las parejas de hecho. A partir de ahora se universaliza el derecho mediante inclusión en el E.T.. Además, se incluye a las personas convivientes.



**POR ACCIDENTE,
ENFERMEDAD
GRAVE,
HOSPITALIZACIÓN
O INTERVENCIÓN
QUIRÚRGICA**

**5
días**

**PERMISO PARENTAL
DE PARA
TRABAJADOR@S
CON HIJ@S
MENORES DE 8
AÑOS**

**8
semanas**

**PERMISO PARA
AUSENTARSE POR
FUERZA MAYOR EN
UNA CIRCUNSTANCIA
FAMILIAR GRAVE**

**4
días**

Artículo 37.3 del E.T.

- ➡ Sustituye el permiso retribuido contemplado en nuestro Convenio Colectivo, universalizando el permiso mediante modificación del Estatuto de los Trabajadores.
- ➡ Este permiso se disfrutará desde el primer día laborable, tal como ya contemplaba la anterior Ley.
- ➡ Incluyen a personas familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, entre las parejas de hecho (ya lo contemplaba nuestro convenio colectivo) y, como novedad, personas convivientes.



Artículo 48 bis E.T.

- ➡ Permiso NO retribuido destinado a familias para hacerse cargo de sus hijos e hijas menores de 8 años en periodos de especial dificultad.
- ➡ El permiso se podrá disfrutar de manera continuada o fraccionada en periodos mínimos de una semana.
- ➡ También podrá disfrutarse en jornada parcial de 4 horas día.
- ➡ La comunicación previa será de 10 días a la empresa. Especificando la fecha de inicio y final o los periodos de disfrute.
- ➡ Es un permiso individual que no podrá transferirse de un progenitor al otro.
- ➡ Se trata de una medida nueva que se incorpora a la legislación laboral, está pendiente de desarrollo en algunos aspectos.

Artículo 37.9 del E.T.

- ➡ Orientado a situación de fuerza mayor que requieran de la presencia indispensable de la persona trabajadora.
- ➡ Por familiares en caso de enfermedad o accidente, como, por ejemplo, enfermedad de un hijo o hija tras una mala noche o enfermedad del cónyuge.
- ➡ Por situaciones familiares urgentes, como, por ejemplo, acompañamiento de familiares al hospital para un ingreso no previsto.
- ➡ Podrá disfrutarse por horas, es decir, hasta 32 horas al año.
- ➡ Es necesario justificar.
- ➡ Se trata de una medida nueva que se incorpora a la legislación laboral, está pendiente de desarrollo en algunos aspectos.

FLEXIBILIDAD EN LA FÁBRICA ESTE AÑO

RESUMEN DE LA FLEXIBILIDAD APLICADA DURANTE 2023

A día 20 de octubre

ACERÍA	
Producción, Nave planquilla y Laboratorio	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	

ACERÍA. Aplicación de flexibilidad a trabajar. Ahora, aplicación de flexibilidad a descansar permitiendo alargar las paradas de entre semana.

LAMINACIÓN	
Horneros	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Tren	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	

TREN. Devolución de toda la flexibilidad pendiente de 2022 durante el primer trimestre. La intención de aplicar más flexibilidad a trabajar al relevo 4 supuso un veto del Comité al considerarlo ilegal por Convenio.

ACABADO	
Línea 1	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Línea 2	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Línea 3	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Circo 4	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Línea 5	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Loire	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	

TRATAMIENTOS TÉRMICOS	
Hornos Guinea	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Horno FG	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Horno HI	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Horno ELIND1	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Horno ELIND2	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	

TRATAMIENTOS. Guinea y FG, devolvieron flexibilidad a trabajar de 2022, mientras los ELIND a descansar. Ahora, se aplica a descansar y se retira el 5º relevo de HI y FG.

CALIBRADO	
Línea Bultmann	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Línea 80/125	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	
Relevo 4	
Relevo 5	
Línea 75	
Relevo 1	
Relevo 2	
Relevo 3	

CALIBRADO. Aplicación a descansar en 80/125 durante el año. Ahora, cierre de la Línea 75 y retirada del 5º relevo en Bultmann y 80/125.

ACABADO. Aplicación de flexibilidad a trabajar durante el año y ahora, a descansar. Continuos cambios de calendario durante el año. Actualmente:
Circo 4, Línea 3 y Loire están a 5 turnos.
Línea 5 a 4 turnos.
Línea 1 a 3 turnos
Línea 2 a 2 turnos

OPINIÓN/IRITZIA

EL VICTIMISTA

El victimismo es la actitud o la capacidad que tienen las personas para hacerse la víctima delante de los demás y obtener algunos beneficios que no solo pueden ser dañinos para la persona victimista, sino también para aquellos que están a su alrededor.

Cuando una persona acude al victimismo, en muchos casos acaba teniendo una actitud en el que ir de víctima se identifica a través de distintos signos.

1.-Quiere llamar la atención: En lugar de buscar ayuda efectiva o empatía legítima, la víctima busca despertar la pena de los demás y, hasta ese punto, confirmar que no puede resolver los problemas por sí misma.

2.-No asume sus responsabilidades: Este punto tiene mucho que ver con el anterior, porque alguien que tiene una personalidad victimista evita conscientemente su papel en el conflicto. Este evita problemas y prefiere permanecer en el papel del victimismo.

3.-Acusa a otros de sus desgracias: Las personas victimistas no pueden ver objetivamente las situaciones de conflicto porque creen que todo el mundo está en su contra.

4.-Quejas constantes: Esta es su actividad favorita porque es la mejor dinámica para justificarse a través de su victimismo.

5.-No quieren una solución: Cuando alguien con una personalidad victimista recurre a buscar ayuda para sus problemas, en muchas ocasiones estas personas suelen ver siempre que cada una de las soluciones que se les proponen no funcionan.

6.-Rencor: El rencor y la incapacidad para perdonar a los demás van de la mano de las personas victimistas.

7.-Falta de confianza: Al pensar que todo el mundo está en su contra, el victimismo hace que las personas que lo padecen sufran de una falta de confianza.

8.-Pesimistas y negativos: La negatividad y el pesimismo son otros de los rasgos más comunes de una personalidad victimista. Esto sucede porque al creer que todo lo malo está fuera de su control, realmente solo se fijan en esto y acaban recurriendo a un victimismo crónico para reafirmar que las cosas son realmente malas solo para ellos.

Es muy fácil esconderse tras el Kleenex, para



llorar sin medida y decir lo malo que son los demás. Es muy fácil enumerar los logros de los demás cuando no se está por la labor de intentar algo. Existen sindicatos que no se esconden detrás de la lágrima fácil, que siempre están intentando buscar mejoras, llegar a acuerdos por el bien del trabajador, estar siempre en la mesa negociadora sin hacer dejación de nuestras obligaciones.

Muchas veces se nos intenta situar en un lugar del tablero, pero creo que aún no se han dado cuenta que nuestro lugar está al lado de todos los trabajadores que desempeñen su trabajo en la planta de Basauri. Nos podrán tachar de muchas cosas, pero nunca de dejar al trabajador tirado por un interés propio sindical. No nos guía ninguna intención ni política ni de intereses sindicales marcados desde la cúpula del sindicato de turno.

Sabemos que alguna vez tendremos que hacer cosas que no gustarán a todos, pero como en la vida real, nunca se consigue todo lo que se quiere, Ahí es donde el victimista se hace fuerte. Vende el paraíso, aunque sabe que no lo conseguirá. Solo tendrá que soltar una lagrimita y echar la culpa al único sindicato que está siempre al pie del cañón y en primera fila. La Senda no tiene que devolver ningún favor, ni tiene que marcar una línea roja que le sirva de excusa para no hacer nada.

**INDIVIDUALMENTE, SOMOS UNA GOTA.
JUNTOS, SOMOS UN OCEANO.**

SERVICIO MEDICO SALUDABLE

En la planta de Basauri, disponemos de un servicio médico externo desde hace varios lustros, donde, entre otras cosas, se nos hacen los análisis médicos anuales y nos atienden para cualquier situación médica que requiera de su asistencia o conocimiento, además de derivarnos a la mutua correspondiente si así, lo requiera el caso.

Cómo cualquier servicio, máquina o instalación de fábrica, con los años se ha ido evolucionando en mejoras que aportarán más productividad y mayor rendimiento, en el servicio médico estas mejoras apenas se han producido.

A día de hoy el botiquín, carecía de ciertos servicios que se van subsanando a través de acuerdos con la empresa, a través del acuerdo de planta, y sobre todo de entender de la importancia de dar mayor cobertura, tanto preventiva como paliativa, con el fin de cuidar al mayor activo que poseemos, las personas.



Beharrezkoa da gure zerbitzu medikoari estaldura handiagoa ematea, prebentziozkoa nahiz aringarria, ahalik eta aktibo handiena, pertsonak, zaintzeko



Entre estas mejoras, ya se dispone de un fisioterapeuta diario con horario, de momento, de 7 a 11 de la mañana; ampliable si la demanda supera la oferta.

Por otro lado en la comisión de empresa saludable que está en marcha, se ha decidió poner próximamente un servicio de psicología y nutrición para dar salida a los posibles problemas tanto psicológicos como nutricionales. Todos estos servicios se podrán disfrutar a través del médico de empresa.

Próximamente extenderemos esta información más detalladamente, pues se encuentran en fase de negociación.

Con estas mejoras y otras que vendrán, queremos dar un mayor y mejor cuidado a los trabajadores y las trabajadoras de esta Planta para poder desarrollar mejor nuestra actividad laboral. Por supuesto, las propuestas, cambios y demás, serán bien recibidos.

Psikologia eta nutrizio zerbitzu bat egongo da laster, arazo psikologiko eta nutrizionalei irtenbidea emateko.

NOTICIAS BREVES

PLENO DE COMITÉ. El pasado 20 de septiembre se celebró un extenso Pleno de Comité. En el mismo se mostró preocupación por ciertos sindicatos por el "ninguneo" de la empresa para tratar algunos temas pendientes. Muchos de ellos, pequeños problemas de fácil solución. Entre ellos:

➡ El pago del nivel salarial adecuado a su puesto de trabajo al personal eventual. Según se expone, se les está aplicando el más bajo.

➡ Deficiencias en la figura del cubre-bajas, especialmente su ausencia en mantenimiento y sus sustituciones al estar de baja.

➡ Corrección del nivel salarial de la preenderezadora Línea 5. Tiene el 8 y le corresponde el 7.

➡ Implantación correcta del Recurso Preventivo.

Así mismo, se presentó un escrito para solicitar más horarios de tren dirigido a las personas responsables en RENFE, de parte del Comité de Empresa.

RECURSOS PREVENTIVOS EN PLANTA.

Como ya hemos mencionado en el anterior artículo, en el último Pleno de Comité se trasladó a la empresa un escrito, derivado al CSSL, para volver a tratar el recurrido tema de los Recursos Preventivos en la Planta y el cumplimiento de la Ley al respecto.

Se trata de un tema antiguo al que la empresa no ha querido dar solución. En este sentido, a solicitud de varios delegados de prevención, se realizó por parte de OSALAN un informe al respecto en 2016 detallando claramente los requisitos para ser Recurso Preventivo. Tampoco, en la mesa de negociación del Plan Preventivo de SIDENOR se concretó absolutamente nada.

Recordemos que, el RP es de libre designación por parte de la empresa y su relación debe de ser pública en los departamentos. Debe de cumplir varios requisitos:

- Obtener la formación adecuada
- Conocer el trabajo a supervisar y realizar el curso complementario
- Disponer del tiempo necesario para realizar la función



CONTACTO HARREMANA

Teléfonos TELEFONOAK

94 487 1998 (local sindical)
688 80 36-69 (solo whatsapp)

Correo electrónico POSTA ELEKTRONIKOAK

eskuzbasauri@gmail.com
sendadeugarteosasuna@gmail.com
(Prevención)

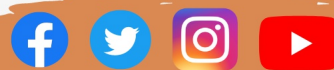
Página WEB WEB HORRIA

sendadeugarte.com

Representación ORDEZKARITZA

Jose Ángel "Txitxo", Calibrado
Xabi, Acabado
Gorka, Calibrado (Prevención)
Oscar, Mantenimiento Acería
Raúl, Acería
Emilio, LEVY DOMETAL

Redes Sociales SARE SOZIALAK



SOLICITA TU HOJA DE
AFILIACIÓN, a cualquier
delegado de LA SENDA o
miembro del Comité Ejecutivo.

