

LA SENDA DE UGARTE



Boletín especial
Elecciones

**“Contigo,
somos más
fuertes”**



“Caminante no hay camino, se hace camino al andar...”



Antonio Machado

Con estos versos de Antonio Machado podemos describir el principio de nuestra andadura en solitario en la planta de Basauri. El lema de nuestro sindicalismo **SIEMPRE EN MOVIMIENTO**, también describe cual es nuestra filosofía vital como sindicato. Nunca nos paramos, ya que si te paras mueres como sindicato. Siempre hay que estar, te guste o no, en todas las mesas en las que se nos convoque. Siempre, con un único objetivo, **LLEGAR A ACUERDOS BENEFICIOSOS PARA LA PLANTILLA DE BASAURI**. Podrán ser más o menos importantes para algunos, pero para nosotros cualquier detalle es importante. **TODO SUMA**.

Nos encontramos un terreno baldío, todo estaba parado, emponzoñado por la dejadez, el apoltronamiento y por el noismo endémico. Empezar a jugar en ese tablero es difícil, pero no imposible. El principio es duro porque cada paso cuesta un mundo, pero al coger impulso ya nada nos parará.



“Sólos somos una gota, juntos un océano”



Ryunosuke Satoro

Esta metáfora de Ryunosuke Satoro describe perfectamente otra de las ideas que conforman nuestro sindicato.

SI TRABAJAMOS JUNTOS, PODREMOS LOGRAR MUCHO MÁS QUE SÓLOS

Sabemos que todas estas ideas rompedoras en el sindicalismo de Basauri, no son comprendidas ni seguidas por muchas personas que se sentían cómodas en la situación anterior. Pero nosotros no hemos venido a agrandar, hemos venido a romper el tablero y a construir uno nuevo entre todos los que quieran aportar su granito de arena.

No somos un sindicato excluyente, ya que las personas que conforman este sindicato vienen de otros sindicatos, de todos. No tenemos marcadas ni ideologías ni, por supuesto, imposiciones de terceros. La masa de afiliados es la que determina la dirección del sindicato. Estas son también cosas que rompen los esquemas de los viejos sindicatos.

Esperamos que esto sea el principio de algo más grande, pero eso está en tu mano. Tú decides, nosotros no vamos a pedirte el voto para ser continuistas, sino para ser transgresores e intentar llegar a metas más altas.

**“DEBEMOS AVANZAR,
NO QUEDARNOS
ESTANCADOS, SEGUIR
ADELANTE HASTA
ROMPERNOS LA CARA”**



José Agustín



**Creciendo
contigo,
sumate a
LA SENDA**



Acuerdo Parcial de Planta. Hito en la negociación colectiva en Fábrica



Desde el 2016, ya veíamos la posibilidad de que luchar contra el convenio firmado fuera de nuestra planta era sumamente difícil y teníamos que encontrar una rendija por donde conseguir cosas que mejoraran el convenio impuesto, es decir, el Acuerdo Marco.

Evidentemente, 2016 era otro contexto diferente. Sin embargo, siempre hemos debatido internamente que, abrir un ámbito negociador en Planta, aunque sea parcial, nos acerca al objetivo final. Que no es otro que tener un Convenio propio para Basauri.

Las condiciones para la movilización en esta legislatura fueron también muy complejas con una eventualidad muy grande y difícil de movilizar. Además, de un colectivo muy amplio de personas fuera de convenio que, precisamente, no son el paradigma de la movilización y reivindicación.

Y ahí es donde hemos centrado nuestro esfuerzo, sabiendo que la firma de eficacia limitada, sobrevolaba nuestras cabezas de una manera amenazadora. Estuvimos dando vueltas en como podíamos mejorar el Acuerdo Marco buscando hechos diferenciales con el resto de plantas. Al final encontramos la diferencia, el 4º y 5º turno. Esa fue la grieta por dónde empezar a negociar.



...Ante la muy probable situación de un convenio ya firmado en el intercentros y con mayoría para firmarlo en el comité de fábrica ¿Qué hacemos?

APROBACIÓN POR PARTE DE LA AFILIACIÓN DE LA SENDA

El Macro y el micro convenio, partiendo del supuesto anterior, lo que tenemos que intentar es por lo menos mejorar el convenio interno de planta (Librito azul), hay muchos capítulos que deben ser revisados y mejorados y es posible que ahí si encontrásemos nexos de unión con grupos que privilegian el intercentros

Fragmento sacado del boletín I, Julio 2016 de ESK/La Senda de Ugarte.

Otra cosa que se olvida, es la aprobación por parte de la afiliación de LA SENDA del acuerdo parcial de palanta, con un 69% de apoyo y una participación del 95%. Sin embargo, no pudo ratificarse en asamblea general, al recharzar la Asamblea el Comité en pleno extraordinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA Y SEGUNDA

Aunque hay gente que no se acuerde, en la negociación colectiva de 2017 solicitamos en nuestra plataforma días de libre disposición. Alegamos que servían para conciliar, reducir la jornada y hacernos dueños de nuestro tiempo 3 veces al año.

PARTES DEL ACUERDO PARCIAL DE NUESTRO CONVENIO

Disposición Adicional Primera

Condiciones específicas para el régimen de 4 y 5 relevos. Jornada de libre disposición.
Las personas trabajadoras que acrediten la prestación efectiva de al menos 9 meses en departamentos industriales donde se trabaje en régimen de 4 o 5 relevos al año podrán disfrutar de una jornada de libre disposición anual durante los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

a) La persona trabajadora preavisará el disfrute de dicha jornada con al menos 7 días de antelación. Se tendrá en consideración para el disfrute que no produzca una parada o perjuicio organizativo en el departamento. Se entenderá por perjuicio organizativo lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 16.1.

b) A voluntad de la persona trabajadora podrá optar alternativamente por percibir la cantidad de 125 euros a cambio de no disfrutar estos días de libre disposición.

Disposición Adicional Segunda

Condiciones específicas para el régimen de 4 y 5 relevos: Jornada vinculada a antigüedad.
La persona trabajadora que cuente con una antigüedad en la Empresa igual o superior a 15 años tendrá derecho a una jornada anual a disfrutar durante los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

a) La persona trabajadora preavisará el disfrute de dicha jornada con al menos 7 días de antelación. Se tendrá en consideración para el disfrute que no produzca una parada o perjuicio organizativo en el departamento.

b) A voluntad de la persona trabajadora podrá optar alternativamente por percibir la cantidad de 125 euros a cambio de no disfrutar estos días de libre disposición.

Disposición Adicional Tercera

Clasificación Profesional

La Empresa se compromete a impulsar la mesa de clasificación profesional para su actualización y análisis en un plazo máximo del 31 de diciembre de 2022. En este desarrollo se establecerá un puesto de trabajo denominado «cubrebajas» con las condiciones específicas.

Disposición Adicional Cuarta

Los incrementos salariales previstos en el Artículo 25.1 para cada uno de los años de vigencia del Convenio se aplicarán también a los conceptos salariales derivados de los acuerdos específicos de fábrica no incluidos en el Convenio.

Condiciones específicas para el régimen de 4 y 5 relevos: Los plus de fin de semana y festivos en el régimen de 4 o 5 relevos experimentarán, durante la vigencia del convenio, un incremento anual adicional respecto a los incrementos previstos en los artículos 25.1 y 25.2 según la siguiente tabla:

- a) Para los niveles salariales 9, 8, 7 y 6, el 2%.
- b) Para los niveles salariales 4 y 5, el 1%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La mesa de clasificación está actualmente en pleno desarrollo y gracias a esta disposición, la figura de cubrebajas ya está en funcionamiento y el trabajador percibe un emolumento económico y una gratificación por haber desarrollado esta función sin percibir nada a cambio.

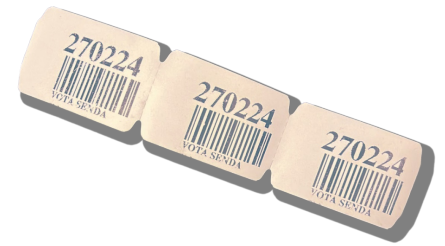
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Esta disposición adicional cuarta es una manera de que los puntos de la tabla salarial que no implican responsabilidad, tengan la misma cuantía para todos los trabajadores. Es decir, la nocturnidad, el bocadillo, el plus de festivo, tendría que ser igual para todos y esto es una manera de ir igualando todos los niveles.

PRE-AVISO DE VACACIONES DESDE 1 DE MARZO

Otra de nuestras preocupaciones era la conciliación familiar. Los trabajadores no sabían hasta 2 meses antes cuando tenían su periodo vacacional y creemos que eso lo hemos solventado sabiendo desde el 1 de marzo cuando tendremos el grueso de nuestro merecido descanso. De esta manera, el trabajador tendrá tiempo de preparar sus vacaciones.

Sabemos que aún queda mucho por mejorar pero ahí estamos intentándolo en todo momento, sin flaquear en el intento y buscando soluciones que mejoren las condiciones de los trabajadores. La negociación parcial inedita en nuestra Planta, inició un nuevo tiempo. De todos es responsabilidad ahondar en la negociación colectivo propia en la Planta, abarcando más ámbitos.



ERTE EN 2020 Presencia de LA SENDA en la Audiencia Nacional

A finales de 2020 SIDENOR presentó un ERTE para todo el Grupo Industrial. Las causas que esgrimía fueron todas las posibles, es decir, organizativas, productivas, tecnológicas y económicas. Sin embargo, no recurrió al COVID, como lo hicieron infinidad de empresas.

LA SENDA tenía un representante en una mesa de 13 miembros. Su peso en la negociación era el que era. La gran preocupación que teníamos era que, el retraso de la 2ª fase del Tren de Laminación supusiera a su Plantilla un deterioro en su jornada anual, como ya ocurrió años antes. Esta postura no fue, ni entendida, ni aceptada por muchas organizaciones sindicales.

Al finalizar el periodo de consultas, todos los sindicatos con representación en la mesa denunciaron el ERTE en la Audiencia Nacional. En esta situación, LA SENDA DE UGARTE no podía afrontar una denuncia de este tipo. En poco más de un año y medio de vida, no disponíamos de recursos económicos suficientes.



No obstante, queríamos estar presentes de alguna manera. Contratamos una abogada en Madrid que pudiera representarnos en el juicio y enviamos a dos delegados a Madrid para que presenciaran in-situ el juicio. Gracias a ello, tuvimos información directa de que ocurría.

El acuerdo final, monopolizado por los sindicatos de siempre, dejó fuera a nuestra organización. Desde nuestro punto de vista, el acuerdo alcanzado fue el que propuso nuestro sindicato durante el periodo de consultas. Sin embargo, rechazamos firmarlo al no parecernos ético en tiempo y forma.

ACCIÓN PREVENTIVA

Trabajo en el Comité de Seguridad y Salud Laboral

ACERÍA.



El trabajo con el Inoxidable es, a día de hoy, uno de las cosas que más preocupan en Acería. La contaminación que genera es grande. Exigimos soluciones

El Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), se trata de una comisión paritaria de la representación social y empresa. En esta Comisión, **nuestro Comité cuenta con 5 delegados de prevención y dos representantes** más con el objetivo de garantizar que todas las secciones sindicales estén presentes. Por el lado de la **empresa está representada la Dirección Industrial, RRHH, Mantenimiento Central, Medio Ambiente y Prevención.** Además, puntualmente, acuden la persona coordinadora de actividades industriales (contratas) y la responsable del servicio médico.

Sindicalmente hablando es un ámbito, además de importante, muy enriquecedor porque se cuenta con las personas más relevantes de la empresa en una misma sala, por lo que **se puede abarcar todas las parcelas de la Prevención, desde inversiones o infraestructuras, hasta accidentes e incidentes relevantes.** Además, esta legislatura conseguimos que se reuniera mínimo 10 veces al año. Es por ello que, **en LA SENDA consideramos nuestra participación en el CSSL más que importante,** llenando las reuniones de contenido.



Inminente la colocación de una cabina climatizada en la puerta 15. La mejoras realizadas en esta zona para mitigar el calor han sido una constante. El trabajo sindical, fundamental

Durante estos 4 años, al igual que la anterior legislatura, hemos documentado al detalle cada CSSL, compartiendo su contenido. **Para este 2024 hemos decidido un relevo en nuestro responsable después de 8 años,** por una persona preparada que seguirá la misma dinámica y que dispone de un horario adecuado para responder a todas las convocatorias que existen en materia preventiva en nuestra Planta.

Estas han sido las cuestiones más relevantes tratadas estos últimos años:

Causó mucha polémica situar la nueva cabina de inspectores junto a un paso de cucharas. Desde Prevención se avaló la decisión, sin embargo nos sigue generando dudas



LAMINACIÓN.



La grúa no era adecuada para trabajar con tanto peso, la carga se desplomaba. Hasta 3 incidentes hubo. LA SENDA lo llevó al CSSL

Se pensaba que con el nuevo Tren estaba todo solucionado. LA SENDA solicitó alternativas para eliminar este sobreesfuerzo. Ahora hay un brazo articulado para retirar las muestras



Evaluación de Riesgos Psicosociales

Fue nuestro delegado de Prevención quien solicitó por escrito su realización. Una vez acabada, no podemos más que mostrar nuestra decepción por la escasa implicación en ella que hubo de varios departamentos. En especial, en Laminación, donde los datos obtenidos fueron desastrosos.



Los fallos en las aspiraciones de las sierras en Laminación han sido una constante. La empresa aprobó recientemente un cambio de sistema. La acción sindical ha sido clave

ACABADO.

Vestuarios

A la solicitud de vestuario propio por parte del WIP y a la necesidad de reforma de los vestuarios de Calibrado, se sumó el "oberbooking" del vestuario de Acabado, en donde dieron una taquilla por trabajador. Tras ello, se reordenaron los vestuarios y en una primera fase se reformaron dos de ellos. Eso si, queda pendiente la Fase 2, remodelación del último vestuario de Calibrado que está muy deteriorado.



En el preparado de la nave 3, sufrían frío y corrientes. Gracias a la actuación sindical, pasaron del chabolismo industrial a las protecciones de metacrilato



La nueva línea Bultmann no ha defraudado y produce toneladas a mansalva. Sin embargo, tiene una falta alarmante de equipamientos esenciales para el trabajador, como lugar de descanso o aseo. Lo primero, conseguido

El nuevo Tren empeoró la situación haciendo compleja la retirada de barras cortas. 20 años después, se habla de la misma problemática. LA SENDA lo llevará las veces que haga falta



CALIBRADO.



Nunca pensábamos que la mejora del preparado 80/125 iba a dar tanta guerra. Son más de 7 años encima de ello. Cuando todo parecía que esta vez sí, se tumbó el presupuesto

Tras la reorganización y la primera Fase, se han optimizado el espacio. Falta la Fase 2, reforma de los vestuarios obsoletos de Calibrado, reivindicado años atrás



CONTRATAS.

También tuvimos coordinación con SSI, que dentro de su Comité disponen también de delegados de Prevención.



La contaminación generada por el corte de chatarra en la nave de Forja afectaba a toda la nave. LA SENDA, lo llevó al CSSL. Hoy, ya se han instalado aspiraciones

El conflicto en Harsco iba más allá del laboral. La falta de medidas de prevención y el riesgo que conlleva la tarea, hizo que estuviéramos especialmente alerta



LA SENDA expresó su preocupación por la excesiva circulación en la extinta Expediciones. Desde entonces, la empresa ha peatonalizado esa zona abarcando WIP, Calibrado y Acabado. Dando el salto a otras partes de la Planta

RESTO.

Casos de Legionella

Se produjeron casos de Legionella en Planta que preocuparon. Ni Sanidad Pública, ni OSALAN, determinaron causa laboral en ninguno de ellos.



La pandemia de COVID nos puso a prueba a todas. En el ámbito sindical, también. LA SENDA estuvo especialmente activa en la suspensión de actividades en la Planta

LA SENDA DE UGARTE, la ecuación acertada



Trabajo en las Comisiones

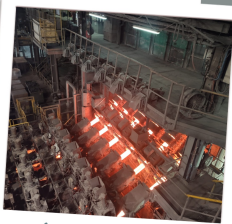
Durante esta legislatura se han creado una serie de mesas de negociación en el Grupo Industrial. En estas mesas, LA SENDA ha tenido una intervención activa, presentando un gran abanico de iniciativas. Estas serían las mesas de negociación:

COMISIÓN DE IGUALDAD



Esta mesa se divide en dos partes:

1. En primer lugar, se desarrollaron una serie de reuniones para la **adaptación del Plan de Igualdad de Sidenor**, ajustándose a las exigencias de los RD 901/2020 y 902/2020. Principalmente, en los ámbitos de registro retributivo e infrarrepresentación. El día 4 de octubre del 2022, se firmó ese acuerdo.
2. En este momento se siguen realizando reuniones para el desarrollo del **nuevo plan de igualdad para el grupo SIDENOR**.



Aerona Basauri 2023

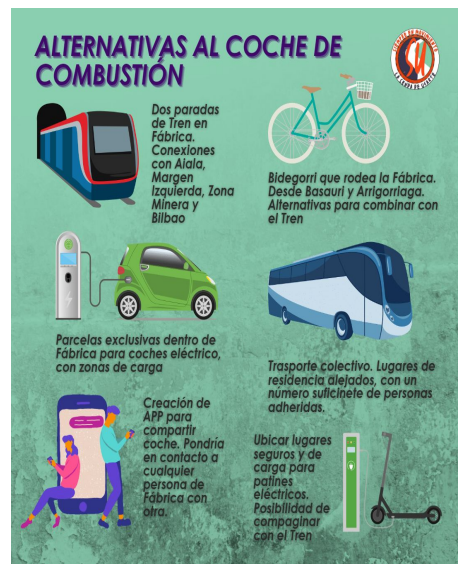
EMPRESA SALUDABLE

El 12 de mayo de 2023, se abrió esta mesa como continuidad de la mesa del Plan de prevención. En esta mesa presentamos 4 puntos imprescindibles:

- **Servicio médico**, dotarle de más recursos (Psicólogo) y competencias.
- **Comedor de fábrica**, optimizar y ampliar el servicio (Nutricionista)
- Crear protocolos de prevención saludables donde se incluyan aspectos como **nutrición-psicología** y ejercicio físico, base indispensable de una buena salud mental.
- **Personas trabajadoras de edad elevada**, mejoras en el ámbito laboral que traten de evitar el impacto de nuestro trabajo diario en su salud.
- **Uso de medios alternativos al coche**, en especial las bicicletas. Mejorar el acceso, fomentar el uso y facilitar la compra.



Nuestra propuesta tocó numerosos ámbitos. Esto requirió su estudio por parte de nuestros representantes,



Al no tratarse en la Comisión del Plan de Prevención, intentamos llevar cuestiones de movilidad a esta Comisión

PLAN PREVENCIÓN PARA EL GRUPO SIDENOR

Durante el 2022 y 2023 se desarrollaron reuniones para implantar un nuevo plan de prevención de riesgos laboral es para el grupo SIDENOR. **LA SENDA** presentó un **dossier modificando el Plan Preventivo anterior**. De las propuestas señaladas hubo muchas aceptadas, sin embargo otras muchas no. Especialmente nos dolió las de Medio Ambiente y Movilidad que no se abordaron.

Tras un atasco en el tema de incentivos, **se terminó este plan de manera parcial**, se solapará con la firma del plan de empresa saludable.

LA SENDA DE UGARTE, la alternativa razonable



Lista Electoral

Especialistas y No cualificados/as

1



José Ángel Becerra

CALIBRADO desde 1997

2



Óscar Salán

MANTENIMIENTO ACERÍA desde 2000

3



Raül Landaberea

ACERÍA desde 1998

4



Eduardo Merino

CALIBRADO desde 1998

5



Gorka Sierra

CALIBRADO desde 2000

6



Xabier Fernández

ACABADO desde 1998

7



Josu Bragado

ACERÍA desde 2007

8



Lorenzo Martínez

WIP desde 2004

9. Roberto Sarachaga
10. Aitor Moreno
11. Jorge Aguiló
12. Jon Ander Pérez
13. Jesús Rodríguez
14. Iñaki Pinedo
15. Alberto Alonso
16. Iñigo Castrillo
17. Jon Gallardo
18. Goio Ortiz
19. Mikel Muriel

Técnicos y Administrativos

1



Joseba Caballero

LABORATORIO METALÚRGICO desde 2001

2. Soraya Fernández
3. Carlos Bañuelos
4. Jabier Ibañez
5. Ibon Garmendia
6. Marta Santamaría

Otro sindicalismo es posible,
VOTA SENDA



SUPER!



**SIN PERSONA
LIBERADA!**

**8 AÑOS
PARTIENDOSE
LA CARA
HONOR!**

KAPOW!



EMPRESA
SALUDABLE

CLASIFICACIÓN

FISIO-
TERAPIA

BANG

DÍAS LIBRE!
DISPOSICIÓN!



**DERECHO
A INFORMACIÓN
ACTIVIDAD
TRASPARENTE**

COORDINACIÓN
CONTRATAS

ACUERDO PARCIAL

POW! **27/28 FEBRERO, 2024**
4 AÑOS MÁS DE CONFIANZA
VOTA LA SENDA CORRECTA

PREAVISO
VACACIONES

ACCIÓN
PREVENTIVA

