

# Cocineros, camareros y freganchines de «lujo»

Conozca la verdad del mejor convenio de hostelería de España que disfrutaban los trabajadores de los CACTs en comparación con otros profesionales de la hostelería



La huelga de los trabajadores turísticos se prolongó durante veinte días causando un grave problema en la isla.

¿Tienen un mal convenio los trabajadores de los Centros de Arte, Cultura y Turismo de Lanzarote? ¿Justificaba sus mejoras salariales una huelga en pleno agosto produciendo tanto daño a los intereses generales de la isla? LANCELOT ha buceado en el interior del convenio: Los trabajadores de los CACTs no solo cuentan con unas buenas condiciones salaria-

les, además disponen de unas ventajas sociales inexistentes para el resto de su gremio. Empresarios del sector de hostelería de la isla reconocen que con ese convenio sus empresas estaría hoy cerradas. Lo peor es que la hostelería de los Centros Turísticos sigue siendo deficitaria. El último ejercicio mejoró la gestión y aún así perdió casi dos millones de euros en doce meses.

Redacción  
FOTOS: Archivo Lancelot

■ Agosto ha sido el mejor mes turístico de la historia empañado por una «irresponsable» huelga en los Centros Turísticos del Cabildo de Lanzarote que no todo el mun-

do ha acabado de comprender. Lo cierto es que un sindicalismo radicalizado y obsoleto, la evidente intención de minar la gestión del grupo de gobierno en el Cabildo y una interpretación torticera de los hechos, para muchos analistas, se han traducido, visto lo visto, en una

dramática huelga de más de veinte días de duración que dejó «tocada» la robusta imagen turística de la isla.

Sin servicios mínimos, no obligatorios pero sí posibles, sin paros controlados y sin respiro alguno para la empresa, la huelga fue muy

“ Sin servicios mínimos, no obligatorios pero sí posibles, sin paros controlados y sin respiro alguno para la empresa, la huelga fue muy dañina para Lanzarote y no sólo desde el punto de vista económico, se calcula que la isla dejó de ingresar entre cien y ciento veinte mil euros diarios”

dañina para Lanzarote y no sólo desde el punto de vista económico, se calcula que la isla dejó de ingresar entre cien y ciento veinte mil euros diarios durante los veinte días que se prolongó la huelga (dos millones doscientos mil euros de pérdidas directas), sino también por la mala imagen mundial que ha dado durante uno de los meses de mayor afluencia turística del año, agosto.

Así las cosas no parece que esté puesto el último punto sobre la í, ya que el comité de empresa asegura que volverán a ponerse en huelga en el caso de que no se lleve a cabo la propuesta o de que la dirección de los Centros tome «represalias» contra ellos.

Lo cierto es que la actual buena gestión que existe en los centros no siempre fue así.

De hecho, en un pasado no demasiado lejano, cuando la dirección de los mismos estuvo en manos de PIL y PSOE, los gastos estaban sobredimensionados. A fuerza de promesas y más promesas, los trabajadores llegaron a tener sueldos imposibles de mantener y una rigidez laboral insostenible que condujo a que la empresa comenzara a dar pérdidas insostenibles, que solventaban las arcas del Cabildo Insular con recursos propios. El mundo al revés. En esos años aciagos, los Centros, en lugar de dejar beneficios para ser repartidos entre la sociedad lanzaroteña, tenían que



## Los daños colaterales de una huelga

### Unos dos millones de pérdidas en la economía de la isla

A los más de dos millones de euros en pérdidas económicas directas, hay que sumar mucho más dinero que no se llegó a ingresar: las pérdidas indirectas. Un informe de la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Lanzarote sobre los efectos de la huelga de los trabajadores de los CACT para los actividad económica privada de la Isla, remitido al Cabildo el pasado viernes, cifra en una media de 3.000 turistas diarios, los visitantes que antes de la huelga adquirían excursiones que incluían también los CACT.

Son datos facilitados a la cámara por la Asociación de Agencias de Viajes y Turoperadores de Lanzarote, que desde hace dos semanas ha reducido su actividad al 10% con servicios al margen de los centros turísticos, «por lo que el 90% restante de su actividad está paralizada», se advierte en el citado estudio.

Ese mismo trabajo cuantifica en 135.000 euros diarios, la pérdida de facturación de las empresas dedicadas a la contratación de rutas turísticas, un dato que representa más de la mitad de lo que deja de ingresar cada día (250.000 euros) la economía insular del ámbito privado afectado por las consecuencias del conflicto laboral de los centros turísticos.

La cámara precisa que los 250.000 euros diarios que no facturan las empresas de servicios privados «se ha calculado en base a estimaciones conservadoras, evitando sobredimensionar un problema ya de por sí muy alarmante». En 17 jornadas de movilizaciones, «los turistas han dejado de gastar más de 4.250.000 euros, un importe que probablemente, no podamos recuperar. Cada día de huelga la situación es más grave», denuncia el informe cameral.

Desde la Cooperativa de Taxis de Arrecife se señala que los taxistas de la capital han dejado de facturar un 20% menos. Solo el 17 de agosto, coincidiendo con la llegada de un crucero a Arrecife, se cancelaron medio centenar de excursiones a los centros turísticos.

recurrir a las arcas insulares para costear las pérdidas. Gráficamente un conocido economista lanzaroteño dibujaba la situación: «Se crearon siete centros turísticos para que 350 personas pudieran vivir mucho mejor que el 80% de

los trabajadores de la isla».

Con la llegada de CC, y en un primer momento el PP, la situación comenzó a revertirse con la firma de un nuevo convenio en 2014 donde los trabajadores no perdían ni





La pérdidas generadas no solo fueron económicas, también se dañó la imagen de Lanzarote.



un euro pero se flexibilizaban las condiciones de trabajo. Éso y una gestión más empresarial fue lo que evitó la quiebra a la que iban dirigidos los centros, tras una «gestión nefasta» del socialista Carlos Espino.

#### Un buen convenio

El nuevo convenio laboral de los trabajadores de los centros turísticos distingue condiciones laborales distintas según se trate de trabajadores antiguos (aquellos que trabajan hasta el 2014, el 80% de la plantilla) y los nuevos. Es decir, la mayoría de los cocineros y camareros de los Cacts «cuentan un convenio laboral 'privilegiado' hasta tal punto de que no existe otro mejor en Canarias», señalan empresarios del sector privado. Los nuevos trabajadores de los Centros Turísticos mantienen un convenio parecido en salarios al de los trabajadores de un hotel de Cinco Estrellas del convenio Regional de Hostelería de Canarias. Eso a pesar de que los nuevos trabajadores han perdido «privilegios» sociales y salariales con respecto a los antiguos

El convenio que corresponde a Restauración cuenta con unos sueldos muy inferiores a los de los Cacts, tal y como se puede ver en

“El nuevo convenio laboral de los trabajadores de los centros turísticos distingue condiciones laborales distintas según se trate de trabajadores antiguos (aquellos que trabajan hasta el 2014, el 80% de la plantilla) y los nuevos”

las dos tablas adjuntadas, no tanto por la base de los mismos, como por los complementos que se suman en el caso de los trabajadores de los centros. La estructura salarial de los trabajadores de los CACTs consta de salario base, plus de convenio, complemento, pagas extraordinarias y bolsa de vacaciones. A esto se suma la estructura extrasalarial que se compone de plus de transporte y distancia, plus de disponibilidad y plus de lavado de ropa. Este famoso complemento, que tantas páginas llenó el pasado mes de agosto, asciende a 35 euros. El convenio regional establece, en efecto, que «las empresas abonarán en concepto de conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, la cantidad que se

indica en las tablas anexas, no absorbibles ni compensables, las cuales serán abonadas fraccionadamente en 12 mensualidades. No obstante, las empresas tendrán la opción de hacerse cargo directamente de la limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, en cuyo caso, no abonarán la cantidad que se indica en las tablas anexas, a las que se ha hecho referencia».

Cuentan además con un plus de nocturnidad, seguro de vida e incapacidad permanente y ayudas por estudio y por discapacidad, aplicable a todos los trabajadores de más de un año de antigüedad y consistente en un único pago, por hijo, de 60 euros en Primaria, 90 euros en Bachillerato y FP y 300 euros en el caso de que los hijos vayan a la Universidad. En el caso de un hijo discapacitado, la empresa abonará a cada trabajador una ayuda mensual de 120 euros.

Lo cierto es que el salario base no es tan diferente al de un trabajador de una categoría similar en la empresa pública, pero una vez sumados los complementos y pluses, si lo es el salario total. En el año 2014, un trabajador del grupo profesional 0, es decir chef o encargado, un salario bruto al año de 34.121,18 euros. Un trabajador del grupo profesional 4, es decir oficiales de segunda, camareros, reparti-

“Poniendo la lupa en los casos concretos, según este convenio marco, un fregador gana un mes normal 1.683 euros y con paga extra 3.028, y un camarero gana 2.006 euros y con paga extra 3.621. En el caso de un cocinero, en un mes normal el sueldo alcanza los 2.006 euros y el mes de paga extra 3.621”

dores u ordenanzas, cuenta con un salario de 20.459 euros al año.

Poniendo la lupa en los casos concretos, según este convenio marco, un fregador gana un mes normal 1.683 euros y con paga extra 3.028, y un camarero gana 2.006 euros y con paga extra 3.621. En el caso de un cocinero, en un



Los centros turísticos son el principal atractivo de quienes visitan la isla.

mes normal el sueldo alcanza los 2.006 euros y el mes de paga extra 3.621. Entre las ventajas añadidas se incluyen dos pagas extras, 600 euros si el trabajador renuncia a sus permisos voluntarios, 49 días de vacaciones, más 6 de asuntos propios, jornadas de 40 horas semanales con dos días libres consecutivos y una vez al mes en fin de semana.

Transporte en vehículos de la empresa, pago del kilometraje hasta la parada más cercana del transporte, pago por lavado de uniforme, ayudas al estudio para hijos estudiantes, premios a la jubilación, seguro de vida que dobla al del convenio provincial, 20 días por



### “CANTAUTORES QUE ACOMPAÑAN”

CONCIERTO BENÉFICO A FAVOR DE LAS ASOCIACIONES “ACOMPAÑAR” Y “ASPERCAN”

YAREL HERNÁNDEZ ISRAEL CURBELO  
MARU CABRERA ELI FELIPE SERGIO DE JESÚS  
YOSÁN PEREDA ARI JIMÉNEZ JESÚS GARRIGA  
LUIS QUINTANA YORIEL CARMONA SOFIEL DEL PINO



7 DE OCTUBRE 20h. SALA TEATRO ATLÁNTIDA  
ENTRADAS 10 € VENTA ANTICIPADA EN TAQUILLA Y EN WWW.ECOENTRADAS.COM

COLABORA:  
cultura@recife       Sala Teatro ATLÁNTIDA  
www.ECOENTRADAS.COM

MUSICAL en FAMILIA **sábado 28 OCT 17:30h**

# SUPER ABUELA

POPERES SUPER NATURALES Y ORGÁNICOS 100%

Sala Teatro Atlántida Entradas 12€ **ECO** ENTRADAS.COM  
www.superabuella.com  
y Taquilla Teatro

ARRECIFE ES CULTURA

DAVID GÓMEZ **1 Piano & 200 VELAS**

PRESENTACIÓN DEL NUEVO ALBUM "Pianographic" (Duetto Music, Loggati)

**| 20 OCTUBRE 2017 |**  
| EXPLANADA CASTILLO SAN GABRIEL, ARRECIFE | 21.00h |  
| ENTRADA LIBRE | PREVIA RETIRADA DE INVITACIÓN EN CASA DE LA CULTURA |  
| HASTA COMPLETAR AFORO |

AYUNTAMIENTO DE ARRECIFE cultura@recife

cultura@recife



“El convenio que corresponde a Restauración cuenta con unos sueldos muy inferiores a los de los Cacts, tal y como se puede ver en las dos tablas adjuntadas, no tanto por la base de los mismos, como por los complementos que se suman en el caso de los trabajadores de los centros”

matrimonio (5 más que el Estatuto de los Trabajadores) y comidas en el centro de trabajo, sin contar las mejoras que ahora piden.

Que se trata de un buen convenio es algo que tienen claro hasta los líderes sindicales. De hecho, la secretaria general de Comisiones Obreras en Lanzarote, Vanesa Frañija, reconocía en Lancelot Televisión que el convenio que tienen los trabajadores de los Centros Turísticos no tiene nada de malo, al contrario. «Nosotros entendemos que es un buen convenio, acorde a su lucha sindical y a lo conseguido en los convenios», señala. «Hay que tener en cuenta que estos convenios no los firman los sindicatos, ni un comité de negociación. Los firman ambas partes. Entendemos que es un acuerdo digno para los trabajadores».

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2014									
	CONCEPTO MENSUAL						SEMESTRAL	ANUAL	TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DISPONIBILIDAD	COMPLEMENTO	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS LAVADO ROPA			
Grupo Profesional 0	1.800,00	106,13	803,17	500,00	119,55	60,22	1.606,35	916,15	35.121,18
Grupo Profesional 1	1.135,75	106,13	803,17	211,13	119,55	60,22	1.302,10	916,15	25.555,24
Grupo Profesional 2	995,00	106,13	803,17	144,44	119,55	60,22	1.164,41	916,15	22.827,30
Grupo Profesional 3	950,71	106,13	803,17	75,22	119,55	60,22	1.117,00	916,15	21.369,79
Grupo Profesional 4	897,02	106,13	803,17	64,97	119,55	60,22	1.063,37	916,15	20.459,07
Grupo Profesional 5	838,86	106,13	803,17	11,96	119,55	60,22	1.005,21	916,15	19.008,79

NOTAS:

Paga extra compuesta de: Salario Base, Plus Convenio, Lavado de Ropa  
 Conceptos Mensuales: (Salario base, Plus Convenio, Plus disponibilidad, complemento, Plus de transporte y Plus lavado de ropa) por 12 mensualidades  
 Concepto Semestral: (Paga extra de Julio y Paga extra de diciembre) por 2 veces  
 Concepto Anual: (Bolsa de Vacaciones) por 1 sola vez

ANEXO III : TABLAS SALARIALES AÑO 2017					
1,50%					
	1	2	3	4	5
I	1.562,52	1.526,23	1.455,04	1.380,44	1285,19
II	1.503,83	1.432,96	1.397,03	1.286,24	1212,34
III	1.430,15	1.384,65	1.339,07	1.247,95	1193,00
IV	1.352,85	1.303,63	1.268,11	1.221,18	1152,92
IV bis	1.298,40	1.265,40	1.239,43	1.202,02	1136,41
V	1.243,98	1.227,22	1.210,80	1.182,82	1119,90
NORMAL	745,36	712,40	695,22	679,77	677,70
MANTENEDOR	788,92	773,03	757,54	742,12	739,92
ART. 12 Mantenición	39,41				
ART.13 Plus desgaste útiles y herramientas	6,66				
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo	10,74				
ART. 15 Bolsa de vacaciones	1.267,15				
ART.17 Servicios extraordinarios					
ART. 17 a) Hot. 5 estrellas por servicio	73,32				
ART. 17 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro	10,23				
ART. 17 b) Hot. 4 estrellas por servicio	67,46				
ART. 17 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro	8,81				
ART. 17 c) Hot. 3 estrellas por servicio	61,53				
ART. 17 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro	8,81				
ART. 17 d) Resto Hoteles	54,29				
ART. 17 d) Por hora o fracción que exceda de nueve	8,81				
ART. 18 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 18 A1) Hot. 5 estrellas clasificac. 1	146,77				
A. 18 A2) Hot. 5 estrellas clasificación 2	117,36				
A. 18 A3) Hot. 5 estrellas clasificación 3	102,58				
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 4	58,42				
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 5	54,65				
A. 18 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1	117,36				
A. 18 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2	87,93				
A. 18 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3	80,63				
A.18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4	43,75				
A.18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 5	40,53				

La tabla superior es la que recoge los salarios de los trabajadores de los CACTs, la inferior la de los trabajadores del sector en el resto de Canarias.



La radio de todos.

**lancelot**  
radio  
90.2 FM  
91.3 FM  
106.9 FM



De Lunes a Viernes  
De 14 a 15 h.  
La mayor Programación  
Local Deportiva

■ José Juan Lorenzo, consejero delegado de los Centros Turísticos asegura que la situación vivida el pasado mes de agosto fue tan grave y desconcertante que necesitaban tiempo para hacer una valoración sopesada y reflexionar sobre lo ocurrido. No quiere hacer análisis precipitados sobre todo lo ocurrido. Justo por eso, se limita a explicar la cronología de los hechos. «Ha pasado algo difícil de explicar, la verdad. Creo que los centros son una empresa extraordinaria y que también lo son sus trabajadores», señala. «Creo que se ha pretendido descarrilar un proyecto que estaba dando frutos, y con esto quiero decir crear dinámicas nuevas en la isla, desarrollo de productos, innovación, transformación digital, aplicación de inteligencia artificial al turismo, desarrollo de empleo, desarrollo de los productos de empresa y de sus trabajadores con todo tipo de promociones internas», enumera. «Llevamos dos años midiendo el impacto que tenemos en la sociedad lanzaroteña y canaria y sabemos que contribuimos de una forma trascendente a la economía insular, algo que se ha hecho más patente después de estar veinte días cerrados y ver cómo nos ha afectado».

Para Lorenzo es insólito lo sucedido teniendo en cuenta que «la empresa llevaba años con este tipo de dinámicas y que los trabajadores cuentan con un convenio en vigor fruto de nueve años de conflicto para poder tener un entorno definido y acordado, un convenio que es el que le ha permitido a la empresa crecer y crear empleo, y, en definitiva, tener un futuro óptimo», señala. «Que, sin previo aviso, del 14 al 20, y sin voluntad de discutir, se plantee un desafío como el planteado de huelga indefinida el 15 de agosto... creo que había una clara voluntad de romper el buen funcionamiento de las cosas desde un sindicalismo mal entendido que ha secuestrado a los trabajadores que confían plenamente en su comité de empresa».

Lorenzo asegura que muchos trabajadores pensaban que la huelga iba a ser cosa de unos días y no

## José Juan Lorenzo, consejero delegado de los Centros Turísticos

### «Los trabajadores no creían que la huelga fuera a durar tantos días»



imaginaban las dimensiones que adquirió, ni el daño que le acabó haciendo a la isla. «Pensaron que se iba a ceder a sus peticiones por alocadas que fueran éstas y fue un cálculo totalmente equivocado

“ Para Lorenzo es insólito lo sucedido teniendo en cuenta que «la empresa llevaba años con este tipo de dinámicas y que los trabajadores cuentan con un convenio en vigor fruto de nueve años de conflicto para poder tener un entorno definido y acordado

porque no existía ningún soporte legal que lo permitiera ni en el convenio, ni en las sentencias, confiando sólo en el hecho de que su Comité de Huelga les aseguraba que estábamos incumpliendo una sentencia», asegura.

Lo cierto es que, tal y como asegura Lorenzo, «no estábamos incumpliendo sentencia alguna sino que sobre un error, un fallo pequeño (donde debía haber un 11 ponía un 12) en una tabla salarial, fallo en el que quedó acreditaba la buena voluntad por ambas partes, por ese error se pusieron las demandas que se pusieron».

#### Recorrido histórico

Lorenzo vuelve hacia atrás en el tiempo para contar que cuando se firmó el convenio, en la madrugada





“ Se nos parte el alma tanto por los 191.000 turistas que se fueron de la isla sin ver los centros, como por los compañeros que pasaron veinte días al sol, reivindicando algo que no estaba justificado”

del 3 al 4 de abril del año 2014, a la mañana siguiente el representante sindical, Andrés Barrero y el presidente del Comité, Antonio Bonilla, se pusieron en contacto con el propio Lorenzo porque algo que se había pactado no quedó recogido en el convenio. «Mi respuesta fue, no hay problema alguno, fuimos todos a la oficina sacamos la hoja y la rectificamos con los cambios precisos», explica. «A los pocos días nos dimos cuenta de que ese no era el único error, había otros como la utilización equivocada del género e incluso alguna falta ortografía, y que en las tablas salariales se decía que esos famosos pluses se tenían que pagar por doce cuando lo acordado era por once. Nos pusimos en contacto con los representantes sindicales y, al principio, todo fue «no hay problema, es cierto, lo cambiamos», pero fue pasando el tiempo y no se cambiaba, hasta que nos empezaron a llegar las demandas exigiendo que se pagaran esos doce pluses que realmente nunca fueron pactados. «Esa es la realidad. No hay más que ver las grabaciones y el propio documento que se firmó. Viendo lo que estaba ocurriendo, y como se estaban reinterpretaban los hechos, se desencadenó todo un proceso de conciliación en el SEMAC, que no se produce, una comisión paritaria, que sí se produce y en las que no dicen que se había pactado una subida salarial fantasmagórica y que eso, sí o sí, se tiene que pagar».

Lorenzo asegura que en esa mis-



El aspecto de la piscina de Jameos llegó a ser deplorable durante los días de huelga.

“ Lorenzo asegura que una vez conocido el fallo, la empresa decide dejar que se convierta en firme. «En realidad, ellos ni perdían ni ganaban, se cambia únicamente la forma de pagarles»”

ma comisión se les amenaza con que tienen muchas más demandas que interponer. Finalmente se interponen más de ciento y pico demandas que se acaban convirtiendo en más de trescientas, aunque todas interpuestas por un centenar de trabajadores que «son los que se mantienen en esta dinámica impulsados por el Comité de empresa».

«La empresa ante esa ‘agresión’, entiéndase la palabra, pone una demanda de conflicto colectivo para cerrar la interpretación del convenio», señala. «En esa primera demanda, de las tres pretensiones que tenía la empresa, que eran que el complemento de los meses de vacaciones no se paga porque ya se incluyó en el complemento personal, que el método de cálculo del complemento personal es el establecido en el convenio y no otro, y que esas ciento y pico demandas no

fuéramos a ciento y pico juicios sino que se resolvieran los aspectos concretos de la manera de calcular la cantidad precisa», explica. «De todas esas demandas, nos dieron la razón en los dos primeros puntos pero el juzgado entendió que las demandas de conflicto individual deberían proseguir porque no se iban a poner ellos a hacer cálculos».

El comité de empresa interpuso un recurso y también por parte de la empresa para conseguir esa tercera pretensión: no ir a ciento y pico juicios individuales, que finalmente se convertirían en más de 300. «Ya en la sala nos quitan la razón con respecto a los pluses, que sí se han de pagar en vacaciones, y nos confirman la razón en el método de cálculo del complemento personal».

Lorenzo asegura que una vez conocido el fallo, la empresa decide dejar que se convierta en firme. «En realidad, ellos ni perdían ni ganaban, se cambia únicamente la forma de pagarles», explica, apuntando que en el caso de los nuevos trabajadores sí tenía una consecuencia económica ya que ellos no lo tenían recogido en el complemento personal. «Eso se comunica formalmente a toda la plantilla, apoyándonos en los informes jurídicos. Así se procedió desde abril de 2017 hasta el 28 de julio».

En la maraña de situaciones que acabaron por desembocar en la

“ **A estas alturas del conflicto, ya se habían incorporado muchos trabajadores a sus puestos, ya que la situación era insostenible**”

dramática huelga de agosto, Lorenzo hace un inciso importante. «Se celebró un Consejo Extraordinario de Administración, convocado por la oposición, justo antes del preaviso de huelga, en el que se incorpora un punto solicitado por el comité de empresa que no es otro que el que se cumpla la sentencia», explica. «Este punto fue aprobado por la totalidad del Consejo de Administración, y por supuesto por el grupo de gobierno que ya veníamos cumpliendo la sentencia desde el mes de abril, y ése fue el único posible indicio de lo que vendría posteriormente».

Una vez que se interpone el preaviso de huelga, un viernes hacia las tres de la tarde, «nos tomamos el asunto con toda la seriedad precisa, ya que no dudamos de la intención de ir a un conflicto», asegura. «Aunque todavía no conocíamos el fondo de la cuestión», apunta Lorenzo y recuerda que una vez finalizada la huelga dieron las 25 razones por las que habían recurrido a ella «y ninguna de esas razones estaban incluidas en todo lo solicitado, publicado y reclamado con anterioridad».

Para los responsables de los CACTs se hace evidente la intención de descarrilar el tren, bien direccionado, de los centros turísticos. «El caso es que algunos debieron pensar que con dos o tres días sería suficiente, y la cosa se les fue de las manos», afirma. «Hemos sufrido por los 191.000 turistas que se fueron sin ver los centros y por los trabajadores, sí, también por ellos, que estuvieron veinte días al sol, reivindicando algo que no tenía razón de ser ni dónde sostenerse. Intentamos de todo para hacerles entender que no se les estaba quitando nada, ni un euro, que era

una manera errónea de interpretar la sentencia, pero no hubo manera».

Una cuestión con la que muchos analistas están de acuerdo es el hecho de que la duración de la huelga se debió, en parte, a que se retroalimentó desde la política.

Lorenzo se muestra convencido de que la principal responsabilidad recae en Intersindical Canaria y en el Comité de huelga y sus responsables, Barreto y Bonilla.

#### **Preguntas sin resolver**

Hay muchos puntos difíciles de interpretar como el Consejo Extraordinario de Administración convocado tras una semana de huelga, que se prolongó más de 16 horas, y en la que se llegó a una propuesta de unanimidad de todos los grupos políticos del Cabildo, excepto Somos Lanzarote, que se abstuvo, y el Comité de Empresa

“ **Hay muchos puntos difíciles de interpretar como el Consejo Extraordinario de Administración convocado tras una semana de huelga, que se prolongó más de 16 horas, y en la que se llegó a una propuesta de unanimidad de todos los grupos políticos del Cabildo, excepto Somos Lanzarote**”

que votó en contra... en ese momento, todos pensamos que la huelga iba a paralizarse y eso habría pasado si no fuera porque al día siguiente todos los que dijeron digo, dijeron Diego. No sabemos lo qué ocurrió esa noche, pero si hubiéramos mantenido esa propuesta la huelga hubiera tenido una duración mucho menor y hubiera sido mucho menos dañina».

El siguiente paso fue recurrir a un Tribunal Canario Laboral para el que se desplazaron dos letrados

de Gran Canaria a la isla, uno en representación de la Patronal y otro en representación de los sindicatos. «Ambos construyeron, tras muchas horas de trabajo con nosotros, una propuesta que la empresa suscribía y el Comité de empresa, no».

Eso fue un jueves y el sábado siguiente se convocó un Comité de Empresa Extraordinario «con la voluntad manifiesta de reforzar ese acuerdo del Tribunal Canario Laboral para dejar clara nuestra posición, frente al Comité de huelga y a los trabajadores, de que lo razonable era cerrar el conflicto y ahí ya se vio que habían cambiado las tornas y que lo se había dicho anteriormente ya no valía. Creo, sinceramente, que esa actitud política regaló una semana más de huelga al conflicto que se podría haber cerrado. Se dio aliento a un planteamiento que no lo podía tener y se sabía», señaló.

A estas alturas del conflicto, ya se habían incorporado muchos trabajadores a sus puestos, ya que la situación era insostenible, y otros muchos ya empezaban a dudar de la firmeza de sus posiciones. «Había voluntad de varios colectivos de incorporarse pero por presiones y otros motivos no se decidían».

Ese viernes fue el Pleno del Cabildo, en el que no se aprobó la urgencia, y ya «a nivel sindicatos canarios se empezó a tomar cartas en el asunto y lo que pasó el domingo, la suspensión de la huelga, no fue más que una consecuencia de lo que ya estaba ocurriendo que aquello era, había sido y seguía siendo, un ‘sinsentido’. La huelga se suspendió y se ha trasladado al Cabildo la resolución de la misma, algo que me parece profundamente equivocado. Es extraordinario, sinceramente, que todos los partidos de la oposición suscribieran como propuesta de resolución de huelga la del Comité de huelga, obviando los informes jurídicos y en contradicción con lo acordado por ellos mismos, y ahora estamos a la espera de que se recaben todos los informes jurídicos con el pleno convencimiento de que la sentencia no es interpretable».