ELA EuskoTren

BERRIAK

2007ko maiatza. 23 zkia. / Boletín informativo de la Sección Sindical

EDITORIALA

Lanari eutsiz

Hauteskunde sindikalak aspalditxo izan genituen, eta horiekin batera elkarren aurkako jakinarazpenak eta gutxiespenak. Orain, ekai tzaren ostean bezala, bareal-dia dator.

Emaitzen atzetik geratu den egoera lehengoaren antze-koa izan arren, aldaketa bat edo beste gertatu da.

Batzordearen osaera aldatu da, eta sindikatu batek bere botoa galdu du. Aurrerantzean, aniztasun gutxiago izango dugu Batzordean, baina horretan datza demokraziaren jokoa. Hala ere, ELAn kontuan har-tuko ditugu kanpora joan den sindikatuaren ekarpe-nak.

Bestalde, korporazio bat sartu da Batzordean, bidez-ko moduan noski, jasotako botoei esker izan baita; baina, dena esan behar bada, orain arte ezer gutxi egin dute Batzordeko lane-tan, eta egin dituzten apu-rrak gu-txiestekoak izan dira, ikusi besterik ez dago ze-nolako jarrera erakutsi zuten kanpainan zehar hau-teskundeko mahaikideekiko, edo geroagoko ekintzetan, zelan jokatu izan duten, argi eta garbi, zerrenda horreta-ko buruen interesen alde.

Hurrengo orrian hauteskun-de sindikalen datu jakinga-rriak dituzue ikusgai.

Plus de Responsabilidad

Transparencia salarial

En el mes de diciembre se llegó a un acuerdo con la dirección, en cuanto al abono de las primas de responsabilidad de los niveles 8,9, y 10, sujetos a convenio.

Sin bien es cierto, como ya manifestamos en un primer comunicado, que para ELA no es el acuerdo ideal, sí es cierto que es un avance muy importante en una reivindicación histórica en cuanto a la transparencia del abono de estas primas, y que hasta ahora había sido imposible concretar. Dicho acuerdo fue avalado, además, por una gran mayoría del Comité Permanente (ELA, CCOO, UGT, CGT, ESK), coincidiendo todos ellos en la necesidad de cambiar el artículo 11 del convenio colectivo. Como bases fundamentales de la negociación se enumeran las siguientes:

- Se establecen dos partes para el abono de dicha prima. La primera de ellas fija y cuantificable en un 80% del montante total, y otra variable en un 20% correspondiente a este montante.
- Se establecen así, cantidades en el apartado fijo de 3500 euros¤/anuales para el nivel 8; 4300 euros¤/anuales para el nivel 9; y 6500 euros /anuales para el nivel 10.

Si bien es cierto que el 20% restante queda al criterio de las evaluaciones emitidas en un principio por el mando superior inmediato y, posteriormente, por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección General, también es cierto que todo aquél que ingrese en una de estas tres categorías, o bien cambie de una a otra de ellas, tendrá una cantidad conocida asignada.

Es curioso cómo algunas agrupaciones pertenecientes al Comité Permanente (Trenbideginen), estando presentes en la negociación y habiendo alegado únicamente una variación respecto al documento final consistente en la diferencia de abono en la parte fija (pretendían que fuese un 85%, cuando ELA ya había solicitado desde un primer momento el 100%) se desmarcan y "atacan" el acuerdo alcanzado denunciando al Comité y a la dirección.

Es lícito establecer los pleitos que deseen, pero, sin jugar a pitonisos, nos parece que es un pulso más a la dirección encuadrado en una estrategia de oposición politica. Si el Comité Permanente no es el órgano apropiado para la negociación de este concepto, ¿que pintan en él?

A tener en cuenta

Como todas las elecciones, ganan los mismos y se la apuntan los de siempre.

Las elecciones han puesto a cada uno en su sitio, y por mucho que algunos se empeñen en vender humo y sacar su propio análisis y erigirse en los auténticos triunfadores, la realidad de las urnas muestra otra cara bien distinta. Desde ELA nos sentimos satisfechos del trabajo realizado y de sus frutos, y sólo nos queda hacer latente una vez más nuestro agradecimiento a todos los trabajadores y trabajadoras que habéis depositado vuestra confianza en nosotros, mostrándoos para ello lo que mejor sabemos hacer: trabajar para conseguir una empresa más justa y solidaria.

No vamos a entrar en absurdas polémicas con otras centrales sindicales sobre quién ha ganado o quiénes han sido los grandes perdedores de estas elecciones. Nos limitamos a mostraros algunos datos comparativos con el año 2002.

Sobre un total de 803 votos válidos en 2002, ELA obtuvo 307 votos, que significaron el 38,04% de la representación. En estas elecciones, el total de votos válidos en Euskotren ha sido de 695, y en ETS, de 200. Esto supone en Euskotren, con 272 votos obtenidos un 38,64% de representación, es decir, un 0,54% más que en el año 2006. Si sumamos los votos obtenidos y los resultados de ambas empresas, ELA ha conseguido, con 346 votos, el 38,66% de la representación. 39 votos y un 0,62% más que en las elecciones anteriores.

De los 12 delegados de personal que teníamos desde el año 2002 hemos subido a 14 delegados (7 en Bizkaia, de los 17 posibles, y 7 en Gipuzkoa, de los 13 posibles).

"Azken hauteskundeen ondotik sindikatuen arteko aldea handiagoa da, gure gehiengoa beraz finkatuago geratuko da"

En algunas residencias, como Leioa, Zumaia, Elgoibar, Funikular o Atxuri nuestra representación es especialmente mayoritaria.

Otro dato a tener en cuenta es la representación del comité Permanente. En las elecciones del 2002, ELA conquistaba el 5º delegado del Comité Permanente por la diferencia de 1 voto. En estas elecciones, la diferencia ha sido mayor, por lo que queda consolidada nuestra mayoría.

Desde la sección sindical de ELA consideramos estos resultados como un respaldo a la labor realizada, por lo que seguiremos trabajando en la misma línea que lo hemos estado haciendo últimamente.

IRITZIA OPINION

ZURE IRITZIA GARRANTZITSUA DA: Azken alean egin genuen bezala, aldizkariaren tarte hau parte hartu eta zure iritzia eman dezazun gordeko degu. Zuen artikuluak pozta elektroniko bidez bidali ditzazkezue ela@euskotren.es helbidera, edo barne pozta bidez ELA sindikatuak Atxuri-Bilbon duen atal sindikalera, zuen izena adieraziz, zuekin harremanetan jarri ahal izateko. (Ez aldizkarian agertzeko)

Desde La Reineta

Una residencia pequeña, en plena naturaleza con unas vistas inmejorables y con un óptimo compañerismo, a priori, sería el lugar idóneo para trabajar.

Dejando de soñar y mirando con los pies en el suelo nos preguntamos si eso existe.Pues sí, existía, El Funicular de la Reineta. ¿Qué ha pasado para que ésto haya cambiado? Esta dirección está sorda, o como dice el dicho, "no hay más sordo que el que no quiere oir"

No se escuchó a los trabajadores cuando dijeron que el alumbrado era bueno, que no se modificase, pues se cambió; se gastó dinero innecesario y se hizo un chapuza.

Luego llegó la oleada de robos: este último fin de semana se producía el 9º robo de los últimos meses. Tuvieron que producirse 8 para que se tomase alguna medida, a todas luces insuficiente.

Los trabajadores y el sindicato han aportado soluciones, pero el sonotone de la dirección se ha quedado sin pilas.

Los trabajadores del Funicular estamos hartos, hartos de que nos destruyan nuestro puesto de trabajo (sin puertas, sin cristales....)

¿Para cuándo medidas más contundentes?

Prórroga o negociación

El próximo mes de octubre, los sindicatos firmantes del convenio mantendremos una reunión con la dirección de la empresa para posicionarnos a favor de prorrogar el convenio actual (2008-209), o bien para decidir abrir una nueva mesa de negociación.

En los últimos días, en la sección sindical hemos estado debatiendo sobre estas dos opciones y, finalmente, hemos decidido apostar por la apertura de una nueva negociación de convenio, en base a lo siguiente:

1º- Nos ratificamos en el convencimiento de que la firma del Convenio 2005/07 ha supuesto un elemento determinante en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

2º - Aunque en la negociación pasada asumimos una propuesta de la dirección de reflejar la posibilidad de prorrogar el convenio, la vigencia del convenio que ELA planteó en su momento fue de 3 años.

3º - Los compromisos que adopta ELA son compromisos de trabajo. Cuestiones como la Normativa Laboral, No a la subcontratación del Mantenimiento del Tranvía, trabajadores en régimen de Absentismo, continuidad en el proceso de Equiparación etc., no admiten demora. El marco de un nuevo Convenio debe ser su garantía.

4º - El acuerdo firmado en Madrid entre Gobierno, Patronal, CCOO Y UGT sobre la Reforma Global de la Seguridad Social modifica sustancialmente las condiciones de un importante colectivo de trabajadores ante la perspectiva de su previsible Contrato de Relevo. Son necesarias nuevas fórmulas que den respuesta a estos colectivos, como contrapartida a ese acuerdo.

Una demora en abordar estas cuestiones no beneficia a nadie. La nueva estructuración de la empresa, la actualización de las reivindicaciones sindicales, etc., nos exige de nuevo una actitud de compromiso y responsabilidad. La seriedad y firmeza de la que hemos hecho gala en negociaciones anteriores va a ser una constante.

Es por ello que damos por denunciado este Convenio. Los resultados de una posterior negociación dependerán de múltiples factores, entre los que, sin ningún lugar de dudas, tanto la actitud de la Dirección como la del resto de Sindicatos será determinante. Además, con esta decisión damos opción de participación a los sindicatos que no respaldaron el convenio actual.

Taller tranvía

Como ya hemos manifestado en varias ocasiones, para ELA una de las reivindicaciones prioritarias es terminar con la subcontratación del Taller del Tranvía.

La subcontratación es una de las principales causas de la precariedad laboral que existe actualmente, y responsable, en gran medida, del alto índice de accidentabilidad laboral.

En la última reunión que mantuvimos con la Dirección de Recursos Humanos tratamos, **junto con el resto de fuerzas sindicales,** este tema.

La Dirección ha manifestado encontrarse en un periodo de recogida de datos que permita disponer de una información previa, para trasladar a la **alta dirección**, de manera que ésta pueda tomar una decisión estratégica. Si esta decisión fuese positiva se iniciaría una negociación con el Comité Permanente.

Septiembre de 2008 es la fecha en la que finaliza el contrato de mantenimiento actual.

Desde ELA vamos a dar un voto de confianza, pero hemos pedido a la dirección de la empresa que traslade a la Consejería de Transportes del Gobierno Vasco nuestra intención de pelear por el fin de la subcontratación.

¡No a la subcontratación!

EN CASO DE I.T.

Ya sabéis que la dirección viene aplicando unos criterios contrarios al convenio, y sin que se hayan pactado con la parte social, en los cómputos de jornada para el personal sujeto a cuadros cuando hay situación de incapacidad temporal.

Además, estos criterios no son los mismos para todos los trabajadores, lo que provoca un desconocimiento total de cómo se regula la jornada anual a quienes han estado de baja.

Después de casi 3 años de discusiones y de acudir al PRECO en dos ocasiones, sin poder aclarar esta situación, finalmente decidimos judicializar este asunto.

Debatido este asunto en el comité, parece que a todos nos queda claro que un trabajador en situación de I.T. no puede generar excesos de jornada. Además, existe jurisprudencia y una directiva europea que lo determina. Sin embargo, tampoco puede ser que se utilice el periodo de la situación de I.T. para corregir los excesos de jornada que se generan cuando se está de alta.

Desde aquí instamos a todo el personal que haya estado en situación de I.T. durante el año 2006 y durante lo que llevamos de 2007 a que revise sus cómputos y solicite (si lo hubiere) el exceso de horas producido.

Si hay negativa habría que realizar demanda individual. Estamos a vuestra disposición para aclararos este asunto más detalladamente.

BERRIAK
EuskoTren
2007ko maiatza. 23 zkia. / Boletín informativo de la Sección Sindical

Terminar con la picaresca

Desde ELA siempre hemos defendido la igualdad y solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.

También nos hemos caracterizado por enfrentarnos a las injusticias, y no hemos dudado en echarnos a la calle cuando los derechos de los trabajadores y trabajadoras son trasgredidos, fundamentalmente desde la patronal.

Aunque ésto pueda molestar, lo cierto es que, en ocasiones, son los propios mal llamados "compañeros" los que crean situaciones de desigualdad que lo único que propician son escenarios de tensión y desavenencias.

Esta introducción viene al caso porque, recientemente, hemos tenido conocimiento de algún hecho que, aunque aislado, propicia este tipo de circunstancias, y que vamos a detallar a continuación.

Llega a nuestros oídos que hay algunos trabajadores que, por sistema, y tras periodos en situación de IT, a la vuelta a la actividad, y amparados por la legalidad, cogen los periodos vacacionales pendientes en fechas especialmente sensibles (Navidad y Semana Santa...), sin que tuvieran grafiadas en su calendario de vacaciones estas fechas.

ABRIR EL DEBATE

Cuando esta situación se repite cíclicamente a lo largo de los años, y este tipo de personajes no trabaja en fechas tan críticas como son las Navidades (sobre todo por el carácter no lectivo, festivo, y el arraigo que tienen) a lo largo de varios años consecutivos, el derecho pasa a convertirse en picaresca, perjudicando gravemente a sus compañeros, **principalmente eventuales y suplementarios de absentismo.**

Es por ello que, desde ELA, vamos a proponer que se abra un debate para regular la concesión de las vacaciones en estas épocas u otras del mismo arraigo a todos aquéllos que sus periodos no estuvieran previamente grafiados en ciertas fechas.

No es intención de esta propuesta hacer menoscabo de ningún derecho, sino el de terminar con situaciones injustas. Que nadie se dé por aludido, que nadie se ofenda, pero mirad a vuestro alrededor y sacad vuestras propias conclusiones…

ELA HARPIDETZA HOJA DE AFILIACION

Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena .....
1er apellido / 1. abizena .....
2º apellido / 2. abizena .....
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa .....
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) / Non jaioa .....
D.N.I. / N.A.N .....

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea .....
Localidad / Herria .....
Provincia / Probintzia .....
Teléfono / Telefonoa .....

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro Sozialaren Zenbakia .....
Nombre / Izena .....
Domicilio / Helbidea .....
Localidad / Herria .....
Tipo de industria / Industri mota .....
Convenio / Konbenioa .....

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo aurrezki-kutxa .....
Sucursal / Sukursala .....
Nº de cuenta / Kontu zenbakia .....
Tipo de cuota / Zein mailako kuota .....
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten duzu .....

Firma / Sinadura

ELA EuskoTren
Extensión 1305. Teléfono exterior: 944019985
www.elaeuskotren.tk
Email: ela@euskotren.es
www.ela-sindikatua.org