



EDITORIALA

Sahara lagunduz

Pasaden maiatzaren 29an, urtero bezala, Boluetako tren-geltotik Sahararen aldeko laguntza karabana bat atera zen.

14 furgoneta, lurrorotako automobil bat eta barneko sailak emandako bi anbulantziako karabana. Aurten Metro Bilbaoko 7 emakume eta Euskotreneko 9 parte hartu dute.

Metro Bilbaoko eta Euskotreneko zuzendaritzek diru jarri zutela esan beharrean gaude, eta haien aportazioa egin zuten, karabana honek eduki zituen gastu batzuk ordaintzen.

Koordinadoraren ize-nean emakume hauen laguntza eskertu nahi dugu.

Honetaz gain enpresa bien laguntza eskertu eta hurrengoetarako esfortzu gehiago eskatzen diegu, ahal den neurrian.



Agente comercial, txollo empresarial

Los agentes comerciales tienen definidas muy claramente en el documento "Modelo De Gestión De Líneas", así como en la convocatoria interna que se realizó con fecha 7-9-2006, cuáles son las funciones del Puesto de Trabajo.

El pasado día 13 de marzo la Dirección Comercial, publicó una Circular en la que se definen otra serie de funciones bien distintas a las pactadas con la parte social. Entre ellas, la captación de clientes y la gestión de las contrataciones de servicios especiales o carácter.

Estas funciones son, a nuestro entender, más propias de los responsables del departamento comercial que de los Agentes Comerciales.

Saltarse "a La torera" lo pactado en un convenio y, además, mostrar un talante de prepotencia como el que ha mostrado el responsable de este departamento es, cuando menos, reprochable. Lo que entendemos es que, en cualquier caso, este tipo de situaciones deben negociarse con el Comité Permanente.

Por otro lado y a nuestro entender, los trabajadores afectados se presentaron a una convocatoria en la que, como hemos dicho antes, estaban claramente definidas las funciones del Puesto, por lo que si alguno de ellos no quisiera la



ampliación de nuevas funciones habría que respetarlo.

Desde ELA hemos trasladado a la Dirección Comercial y a la de Recursos Humanos nuestro malestar por la situación. Finalmente, hemos decidido judicializar el conflicto.

Lo que le debe de quedar claro a esta Dirección es que desde ELA no vamos a tolerar que esta empresa se convierta en el "Txoko" de nadie.

Desde ELA valoramos las relaciones laborales como imprescindibles, y los acuerdos alcanzados como pilar de estas relaciones. Si estos principios no se respetan, se pierde el derecho a ser respetado.

Gure Eritzia

Pretendemos mediante este artículo dar nuestra opinión sobre algunas manifestaciones hechas por UGT relativas al convenio y a otros temas tratados en el comité.

Haremos referencia, primero, al que habla de las discrepancias existentes entre empresa y trabajadores en cuanto a los cómputos anuales y los resúmenes entregados.

UGT sabe perfectamente que en **ELA** habíamos detectado, desde hace al menos un par de años, las irregularidades que se venían produciendo en los resúmenes finales entregados a los trabajadores.

Motivo éste que nos llevo a incluir en nuestra plataforma de convenio mejoras en el procedimiento de información del cómputo horario, así como la regulación de éste para el personal eventual, situaciones de I.T., etc.

UGT conoce que es prácticamente imposible saber con certeza qué criterio se le aplica a cada trabajador/a.

UGT sabe que en el tema de las situaciones de IT, la empresa está observando una conducta no reglada y que es necesario controlar y regular.

UGT sabe que desde los servicios jurídicos de **ELA** (ya que fuimos nosotros quien a través de nuestros afiliados comenzamos a detectar los problemas) se llevó este asunto al juzgado.

UGT sabe que se trasladó a la empresa una propuesta con el respaldo de **ELA**, LAB y CCOO, y que no quiso saber nada del asunto.

UGT sabe además que lo que está haciendo es puro marketing ya que en un "numerito" anterior, de fecha 7 de marzo de 2008 (hace 2 meses tan solo), hacía mención a este asunto escribiendo literalmente:

"Que se establezca un procedimiento informador de las horas que cada uno lleva suena a chiste", en referencia a lo pactado en convenio, respecto de este asunto.

Respecto al resto de puntos relacionados con el convenio, desde **ELA** no vamos a perder ni medio minuto de nuestro tiempo en aclarar las "dudas" de UGT.

UGT sabe la respuesta de cada uno de los puntos. Y sabe también las consecuencias que podrían provocar algunos de ellos. Nos ponemos a disposición de cualquier trabajador o trabajadora que necesite cualquier aclaración.

Asimismo, y en relación a la iniciativa de UGT respecto al uniforme de trabajo, UGT sabe con anterioridad a la publicación de su comunicado que ya existe una propuesta conjunta en el comité referente a cambios en el uniforme, entregada a la empresa hace varios meses.

Para acabar, decimos que desde **ELA**, no vamos a tolerar que se menosprecie y se manipule el contenido del convenio pactado con mentiras y con interpretaciones demagógicas de los acuerdos alcanzados.



ERITZIA OPINION

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

Disponibilidad en Fines de Semana

Parece ser que a cierto sindicato se le conceden desde la dirección ciertas licencias sindicales los fines de semana.

Licencias que, por otro lado, me parecen totalmente justificadas. Por otro lado, hay trabajado-

res y trabajadoras que solicitan sus excesos de jornada los fines de semana.

Es claro que alguien (otros trabajadores y trabajadoras) tenemos que cubrir los turnos correspondientes a esas licencias sindicales y a esos excesos de jornada. Euskotren no cierra los fines de semana.

No me parece razonable que, por un lado, haya sindicatos y trabajadores/as que se posicionen en contra de la disponibilidad y, por otro, provoquen que sea necesario recurrir a ella.

La disponibilidad pactada en convenio para los fines de semana regula dignamente las condiciones del personal que cubre esos turnos. De esta manera se preservan los derechos de unos y se garantizan unas condiciones mínimas para otros.

Subcontratación Orio-Aia



Pasaden apirilaren 24an Zumaiaiko kotxeretan egin zen bilera batean, mantenimendugatik normalean egiten ari diren bileretan, Zuzendaritzak bat-batean Oriotik Aiara doan zerbitzua azpikontratatzeko asmoa luzatu zigun.

Zerbitzu honen murrizketa ez daramala lan baldintzen txarrera jotzea, ezta plantila

murrizketa egia dela esan behar dugu, baina hori horrela izanda, ELAtik egoerarekin ados ez geundela esan genion, eta honetaz gain gure ustez enpresaren erabaki hori oso garrantzitsua zela, eta Euskotreneko Komiteak zerbait esan behar zuela zentzu honetan.

Hau dela eta, ELAk Administrazio Kontzeiluari egoera hau trasladatzeko asmoa dauka eta Zuzendaritza Orokorri azalpen bat eskatu.

Gure autobus-lineak azpikontratatzeko ideia ez zaigu gustatzen, eta hori esaten ari gara eta esango diegu. Lehengo kontuek joaten dena ez dela bueltatzen esaten digute. Areeta-Mungiko lineak gogoan eduki behar ditugu.

ELAtik Euskotreneko Zuzendaritzak gaur egun daukagun lineak mantentzeko esfortzua egin beharko lukeela pentzatzen dugu, eta linea berriak bilatu enpresa arlo horretan hazteko.

Multas

La norma establece un margen de error en los radares de velocidad del 5%.

Este, está elevado a su vez a un 10% en el estado español, con la excepción de Euskadi y Cataluña que mantienen el 5%.

Es relativamente fácil con un autobús traspasar ese margen en ciertos radares, sin que esto pueda considerarse de ningún modo una imprudencia temeraria o grave.

Por ello, los servicios jurídicos de la empresa, en base al convenio firmado por ELA y CCOO, se harán cargo de los recursos administrativos de las multas que estén por debajo del 10% de margen de error.

Seguridad en Gasteiz

Ante la nueva entrada en vigor prevista para la realización del servicio de Tranvía de Gasteiz, y sirviéndonos de la experiencia alcanzada con la puesta en marcha del Tranvía de Bilbao, desde ELA hemos solicitado a la Dirección que sea tenida en cuenta la gestión de la seguridad de este servicio:

Con la llegada del nuevo servicio tranviario en Gasteiz, además de las pautas y necesidades propias del desarrollo de nuestra actividad, también se van a producir otras paralelas como son las diversas incidencias que en la actividad cotidiana de la ciudad y, fundamentalmente, en el tráfico rodado, va a producir la llegada de este servicio.

Como ejemplo, nos referiremos a las circunstancias que acompañaron a la entrada en servicio del Tranvía de Bilbao.

Recordaremos que, en un principio y al tratarse de un medio de transporte nuevo, el resto de la ciudadanía tuvo que "acostumbrarse" a convivir con él, produciéndose numerosos incidentes (e incluso no pocos accidentes) hasta la situación de normalidad a la que se ha llegado hoy en día, en la que a pesar de producirse estas circunstancias son de un peso específico menor.

Por tanto y con estas perspectivas, desde ELA consideramos la necesidad de dotar al servicio de Tranvía de Gasteiz de personal de seguridad que garantice una perfecta gestión de este servicio.



HARPIDETZA HOJA DE AFILIACION

Convenio E.T.S.

Curiosa y sorprendente la situación por la que atraviesa la negociación de convenio en E.T.S.

Mucho nos han criticado a los de ELA haber firmado un convenio (2005-2007) mediante el que conseguimos frenar las consecuencias de una segregación de empresa.

Desde LAB se pretendió hacer ver a la plantilla de Euskotren, en aquel momento, que con el convenio dábamos luz verde a un separación de la empresa, que realmente venía impuesta por el Parlamento Vasco.

Aspectos como la permeabilidad o dar validez a las bolsa de trabajo para ambas empresas, han sido grandes conquistas sindicales de nuestro sindicato.

De igual manera para esta negociación de convenio, las secciones sindicales de ELA en Euskotren y en ETS teníamos claro que la estrategia empresarial de las dos empresas iría de la mano, porque a pesar de la separación de la empresa compartimos patronal.

Y es por ello por lo que desde ELA hemos trabajado en plataformas de convenio similares, procurando mantener una coherencia sindical entre ambas empresas, con el objeto, también, de que no se dieran grandes diferencias entre trabajadores/as que comparten residencia laboral.

Nos sorprende ahora que quien se llenaba la boca gritando "No a la segregación" intente a toda costa marcar la diferencia entre Euskotren y ETS.

Por otro lado, la unidad de acción Trenbideginen-LAB no tiene desperdicio.

Seguramente la interpretación política que tiene esta alianza daría para mucho, pero esto es algo que no nos incumbe.

Desde ELA-Euskotren mandamos nuestro más firme apoyo y solidaridad a nuestros compañeros en ETS por la gran labor que están desarrollando en la negociación de su convenio.

Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
1.º apellido / 1. abizena
2.º 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

