



BERRIAK

2006ko Azaroa. 22.zkia / Boletín informativo de la Sección Sindical

EDITORIALA

Hauteskunde garrantzitsuak

Hauteskunde sindikalak laster izango ditugu, azaroaren 29an, hain zuzen. Garaia da, beraz, langileei kontuak emateko.

Egun horretan balioetsiko duzue, zuen botoen bidez, guk azken lau urteotan egin dugun lana.

Orain, sindikatuak mozorrorik gabe agertu behar dira hautesleen aurrean.

Hartu diren erabakiak eta saihestu direnak, "ihesaldiak"... horrek guztiak eragina izan du langileen lan-bizitzan eta bizimoduan, eta orain "odolkiak ordainetan" emango dira.

ELAtik atzera begiratzea gomendatzen dizuegu, gogoeta egitea, eta gero bakoitzari merezi duena ematea.

Guk azken lau urteotan egin duguna langile gehienengogokoa izatea espero dugu, badakigu-eta denen gustokoa izatea ia ezinezkoa dela, batez ere gurea bezain askotarikoa den enpresa batean.

Aurrera egin behar dugu; baina jakin behar duzue hauteskunde hauen menpe geratuko direla, neurri handi batean, gure enpresaren etorkizuna, eta bertako langileen lan-baldintzak eta soldatak.

Datozen orrietan azken lau urteetako balantzea eskaintzen dizuegu Atal Sindikal honetatik, eta horrekin batera, hurrengo lau urteetarako helburuak eta lan-ildoak ere proposatzen dizkizuegu.

ELECCIONES SINDICALES

Ambiente caldeado

Apocos días de la celebración de las elecciones sindicales, el ambiente no puede estar más caldeado: Candidaturas independientes, coaliciones entre algunas centrales sindicales, y continuas impugnaciones al proceso electoral.

ELA ya ha manifestado, mediante nuestros "Informatzen", lo que opinamos de todas estas impugnaciones y de quienes integran estas candidaturas.

Queda claro que el procedimiento pactado entre todos los sindicatos a lo largo de los años ha tenido como finalidad hacer más cómodo el trabajo de todos los implicados en el proceso (Presidentes de mesa, vocales...).

De igual manera, se ha pretendido facilitar el derecho a voto a todo el personal desplazado, eventual, etc.

Esto no significa que hayamos obviado la ley, sino que la hemos flexibilizado desde el consenso de todas las fuerzas sindicales.

El objetivo de los independientes también es claro. Intentar ajustar a su medida el resultado electoral. No han sabido dar ningún argumento sólido que justifique la vulneración de algún derecho, excepto el excluir del censo a los Directores.

Somos conscientes de lo que dice la ley y cuál puede ser el resultado final de las impugnaciones si ésta se aplica estrictamente.

A día de hoy no sabemos si el proceso electoral quedará anulado y habrá que repetir las elecciones. En cualquier caso, nosotros seguiremos con el calendario preestablecido hasta que nos digan lo contrario.



LA SECCIÓN SINDICAL DE ELA HACE BALANCE

Mayoría para seguir luchando



El próximo 29 de noviembre, los trabajadores y trabajadoras de Euskotren y E.T.S estamos llamados a votar. La Sección Sindical de ELA afronta con optimismo este proceso electoral.

-¿Qué balance hace la Sección Sindical de ELA de los últimos 4 años?

-Han sido 4 años intensos: hemos vivido la huelga más larga de la historia de Euskotren, la reorganización de empresa más importante de los últimos años y la segregación de la empresa.

-¿Cuál ha sido la aportación de la Sección Sindical en cada uno de estos momentos?

-Durante el año 2004 la Sección Sindical de ELA lideró una lucha contra la intolerancia y la intransigencia de la dirección de entonces, que rechazaba cualquier reivindicación de la parte social en la negociación de convenio. Esta negociación conllevó el inicio de una serie de movilizaciones que se fueron decidiendo en las asambleas generales y que contaron con el desmarque de 2 centrales

“Negoziazio kolektiboa tresnarik onena da langileen erreibindikazioak lortzeko.”

sindicales. La Sección Sindical supo adaptarse a la nueva situación y continuar luchando. Finalmente, fuimos fieles a las asambleas cuando éstas decidieron la firma del convenio.

La negociación del convenio siguiente fue distinta. La dirección tomó nota de lo ocurrido un año antes, y acudió a la mesa de negociación con otra actitud. Aunque, también es cierto, llegó con un plan de reorganización de las estaciones bajo el brazo.

Ante esto, en la Sección Sindical barajamos varias posibilidades, y, finalmente, optamos por encarar una negociación que permitiera minimizar al máximo el daño que este plan de estaciones y la inminente separación de la empresa podría ocasionar al personal afectado, frente a la decisión de otras centrales sindicales que prefirieron “no mojarse” y ser meros espectadores.

VINCULADOS AL CONVENIO

-Entonces, la reorganización y la segregación, ¿han tenido mucho que ver en la negociación de este convenio?

-Totalmente. La sección sindical de ELA tenía claro que la reorganización y la separación de la empresa tenía que ir vinculada al convenio. Siempre hemos pensado que la negociación colectiva es el mayor arma que tenemos los trabajadores y trabajadoras para conseguir nuestras reivindicaciones.

El acuerdo pactado sobre la reorganización de estaciones deja muy claro las limitaciones que tiene la dirección a la hora de reubicar en otros puestos a este

personal, si lo comparamos con el artículo de declaración de sobrantes que defendía algún sindicato y que, a nuestro entender, hubiera supuesto una gran perjuicio para muchos trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la permeabilidad entre empresas pactada supone que la plantilla actual de Euskotren, fija o eventual, podrá transitar entre una y otra empresa respetando su antigüedad. Para nosotros, este logro es el más importante de todos.

-¿Qué ha significado económicamente la firma de los últimos convenios en Euskotren?

-Mucho. El cobro de la I.T. al 100% desde el primer día en el año 2004 dio por cerrada una reivindicación histórica de los últimos 15 años en Euskotren. También ha supuesto reducir la antigüedad de cuatrienios a trienios.

Por otro lado, la imposibilidad de superar los incrementos que pactan el Gobierno Vasco, CCOO y UGT, y que son impuestos en Euskotren, ha dado lugar a la implantación de una paga por objetivos como herramienta válida para dignificar nuestros salarios.

-Y en cuanto a los eventuales, ¿ha mejorado su situación en estos 4 años?

-Queda mucho por hacer por este colectivo, pero se han dado grandes pasos.

Oportunidad de participar en las convocatorias internas: Esta reivindicación, que tuvo en contra a una buena parte del comité, ha posibilitado abrir el abanico de opciones a este colectivo sin vetar el derecho a promocionar al personal fijo.

Bolsas de trabajo indefinidas: Tener redactado en el convenio que las convocatorias externas son indefinidas avala un derecho que no daban las bases de las convocatorias y garantiza un futuro a este personal.

Permeabilidad: Al igual que la plantilla fija, la permeabilidad permitirá usar las actuales bolsas de trabajo en ambas empresas y podrán seguir teniendo opción a participar en las convocatorias internas de una u otra empresa.

La suma de todo el tiempo trabajado a efectos de cobro por antigüedad.

Vacaciones del personal eventual. Se ha garantizado el disfrute de las vacaciones y los FSR a este personal.

DANDO LA CARA SIEMPRE

-Aparte de la negociación del convenio, ¿cómo es el día a día de la actividad sindical?. ¿Qué reivindicaciones se han conseguido?

-El día a día no te deja bajar la guardia. La agenda de la sección sindical está siempre a tope.

En el Comité de Salud Laboral, en el de Seguridad en la Circulación, Atenciones sociales... ELA ha participado de forma activa con diversas propuestas. Se han aportado informes que denuncian las carencias o deficiencias de muchas de las dependencias de Euskotren, o los riesgos que algunos puestos de trabajo tienen para la salud.

Las denuncias del Comité con el tema de las agresiones han dado lugar a la puesta en marcha de un sistema que analizará y valorará los riesgos psicosociales en cada uno de los puestos de trabajo.

Hemos mantenido el compromiso de informar de todo cuanto ocurre en

nuestra empresa a través de nuestros INFORMATZEN, nuestro boletín sindical BERRIAK, así como en la Web de la sección sindical, www.elaeuskotren.tk.

En cuanto a lo conseguido, entre otros, en los cuadros de servicio de la residencia de autobuses de Leioa se han incluido los turnos de reserva que año tras año veníamos reivindicando. En el tranvía, se ha trabajado para tener un cuadro de servicio muy diferente del que había cuando se inició este servicio. El coeficiente reductor de este colectivo es ya una realidad. Como consecuencia de estas y otras negociaciones la plantilla ha crecido considerablemente en los últimos 4 años.

Hemos pactado unos Calendarios Laborales que contemplan una subida de 0,50 euros en el vale de comida por cada año, es decir, 5,00 euros en el 2006, 5,50 en el 2007, 6,00 en el 2008 y 6,50 en el 2009.

En E.T.S., la acción sindical llegó el mismo día de su separación efectiva. El hincapié que ha puesto algún mando en mantener un clima de tensión y malestar entre los trabajadores ha originado una serie de denuncias en la

“Hauteskunde-prozesuari ekiteko orduan, Atal Sindikal honetan garbi daukagu kontzientzia, edonoiz eta edonon aurpegia eman dugulakoan.”

defensa de los derechos del personal trasvasado.

-¿Cómo afronta ELA las elecciones sindicales el próximo 29 de noviembre?

-Con expectación. El trasvase de plantilla de Euskotren a ETS, y la aparición de la nueva candidatura independiente, supondrá, seguramente, alteraciones en la representatividad actual de todas las centrales sindicales. La sección sindical encara este nuevo proceso electoral con la conciencia tranquila, convencidos de haber dado la cara. Aprovechamos para pedir y animar a todos los trabajadores y trabajadoras de Euskotren y ETS a participar con su voto el próximo día 29 de noviembre.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Seguir dando la cara en todo momento, en cada negociación, cada día, no bajar la guardia y saber estar a la altura de las circunstancias es nuestro primer compromiso.

■ NO A LA SUBCONTRATACION.

Junto con el comité, se están dando los primeros pasos en la reivindicación de realizar el mantenimiento de las unidades del tranvía con recursos propios. Hay que ser inflexible. La subcontratación es la apuesta de los patronales y los grandes empresarios a la que se ha apuntado la administración pública. Una manera eficaz de recortar gastos a costa de los salarios de los trabajadores y trabajadoras y el empeoramiento de sus condiciones creando en una misma empresa trabajadores de primera y de segunda.

■ CONVENIO COLECTIVO

La negociación más importante. En 2007 finaliza la vigencia del convenio. Lo que queda hasta entonces será decisivo para conformar una nueva mesa de negociación o suscribir una prórroga de dos años. En todo caso, tendrá que haber acuerdo entre los sindicatos firmantes, si se sigue ostentando una mayoría de comité. El desarrollo del plan de estaciones y la implantación de la paga por objetivos serán temas importantes a tener en cuenta. La primera reivindicación debe ser el inicio de la consolidación de esta paga. Un paso más hacia la equiparación. La reivindicación de plantilla eventual en fija para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

■ NORMATIVA GENERAL

Tan importante como el Convenio Colectivo. Tras consensuar entre todas las Centrales un borrador de propuesta, se iniciará una negociación que, según lo pactado, tomará como referencia la de los trabajadores de la Administración Pública. Podéis conocer la propuesta

entrando en nuestra pagina Web www.elaeuskotren.tk

■ CALENDARIOS ANUALES

Comenzando la experiencia piloto en la residencia de Amara, estos calendarios deben servir para repartir equitativamente el trabajo de una residencia: mismos descansos, noches, horas, fines de semana.... Con ellos desaparece la figura del suplementario de vacaciones. La negociación de estos calendarios refleja el empeñamiento de la dirección en mantener al margen al Suplementario de Absentismo. En todo caso, se pondrá en marcha si los trabajadores y trabajadoras lo quieren. De igual forma y según el último acuerdo alcanzado en la negociación de cuadros de ferrocarril en Bizkaia, se trabajará en un reparto equitativo del trabajo en todas las residencias.

■ E.T.S.

Es nuestro deber exigir a la dirección de ETS la aplicación del convenio actual. Sin embargo, no perdemos de vista la posibilidad de que una vez determinada la representatividad sindical que resulte de las elecciones, plantear a la dirección de esta empresa algunas reivindicaciones.

*Integración de todo el personal en convenio con transparencia salarial. Hay que tener en cuenta que un gran porcentaje de la plantilla de ETS es personal de fuera de convenio.

*Nivel 7 para todos los jefes de estación. A la vista está cuales son las intenciones de la dirección con este colectivo, por lo que a igual funciones igual salario.

*Ante los rumores de unificación de los Puestos de Mando, ELA se posiciona en contra. Pensamos que los puestos de Mando deben permanecer en Bizkaia y Gipuzkoa, si bien se deben preparar para gestionar la circulación de toda la línea desde uno u otro Puesto.

*Revisión e implantación de un sistema de valoración de Puestos de trabajo pactado con la representación social.

Intendentzia

A fin de facilitar el voto a todo el personal, se dispondrán una serie de mesas electorales, distribuidas de la siguiente manera.

■ Euskotren Bizkaia

- Mesa 1 Técnicos y administrativos (Atxuri y Durango).
- Mesa 2 Atxuri-Lemoa.
- Mesa 3 Amorebieta - Gernika - Bermeo.
- Mesa 4 Durango - Ermua.
- Mesa 5 Casco Viejo - Lutxana.
- Mesa 6 Leioa - Funikular.

■ Euskotren Gipuzkoa

- Mesa 1 Técnicos y administrativos (Amara).
- Mesa 2 Anoeta - Renteria - Zumaia.
- Mesa 3 Añorga - Eibar- Elgoibar.
- Mesa 4 Amara.

■ ETS Bizkaia

- Mesa 1 Técnicos y administrativos (Atxuri y Durango).
- Mesa 2 Amorebieta- Durango - Ermua.
- Mesa 3 Atxuri - Casco Viejo - Ramal.

■ ETS Gipuzkoa

- Mesa 1 Técnicos y administrativos (Amara).
- Mesa 2 Itinerante Gipuzkoa.

* Todas las mesas serán itinerantes (a excepción de las mesas 1 y 4 de Euskotren Gipuzkoa y la mesa 1 de ETS Gipuzkoa). Los lugares y horarios estarán expuestos en las diferentes residencias de trabajo.

* El voto se podrá efectuar con cualquiera de los siguientes documentos.

- . E.H.N.A.
- . D.N.I.
- . Carné de Conducir.
- . Pasaporte
- . Carné de Empresa.

* Para diferenciar las elecciones en ambas empresas se utilizarán papeletas y sobres de colores diferentes.

Estamos a vuestra disposición, para cualquier duda o aclaración.

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