



EDITORIALA

2008-ko hitzarmena

2007ko urriaren 4an ELAK enpresan Atal Sindikalak egindako eta Afiliatuen asanbladak onartutako plataforma argitaratu zuen. Dokumentu hau hitzarmenaren negoziaketarako oinarri giza hartu genuen.

Aurreakordioaren erredakzio eta sinaduraren ondoren, eta ondorengo azken testuaren elaborazioa (Gazteizen berrets behar dena), ELAtik oso positiboki agertzen gara negoziaketaren emaitzekin (plataforma eta aurreakordioa alderatuta ikusten da). Azken 15 urteetako akordio onenaren aurrean gaude.

Hitzarmen honi ezetz esan dutenen aurrean, jakin badakigu hitzarmenak daukan edukitengatik ez dela izan, beste interes batzuegatik baizik.

Hitzarmen honetan giza eta ekonomiko aurrerapausu garrantzitsuak lortu ditugu, eta enpresak planteatutako gai batzuk negoziatu egin dira (elkartzeak eta asteburuetakotako baldintzaritasuna), eta lortutako azken emaitza ez da gure lan baldintzetan atzerapausu bat izan.

ELArentzat hitzarmen honen sinadurarako, besteak beste, hurrengo puntuak behar beharrezkoak izan dira: absentismoaren errotazioa, aldi baterako kontratuak finkoak bihurtzea, edo lizentzi eta baimenen arau berria.

Hurrengo orrietan adostutako puntu garrantzitsu batzuk zehaztuko dizuegu, eta horrekin sortu diren zalantzak argitu eta batzuk manipulatzeko nahiarekin luzatu dituzten gauzak ihardetsiko dugulakoan gaude.

Convenio 2008 Conquista Sindical

Hemos leído y oído muchas cosas en relación al acuerdo final de convenio. Algunas de ellas, y a pesar de ver la actitud de algunos sindicatos durante la negociación, nos sorprenden.

Nos sorprende, por ejemplo, que LAB diga ahora que no le vale lo acordado en relación a los cómputos en situaciones de I.T. Este acuerdo, que es fruto de una propuesta planteada por nosotros en el comité (tras presentar dos demandas ante el Preco y otras tantas en los juzgados) salió adelante, precisamente, con los votos de **ELA, CCOO y LAB** (acta de comité 20-02-2007).

Además, este acuerdo es algo más que una regulación de la jornada cuando estás de baja, y aunque a UGT le parezca una broma, se va a mejorar el procedimiento de información del cómputo de horas, hasta ahora totalmente descontrolado, obligándole a la empresa a que nos diga, en el plazo de un mes (desde la finalización del cómputo anual) cuál es nuestro exceso de horas (este año estamos en abril y todavía no lo sabemos).

UNIFICANDO CRITERIOS

Otro aspecto importante es que al personal eventual se le regulará el cómputo horario igual que a un fijo, fijando de esta manera un criterio unificado para todos, algo que actualmente no existe.

También sorprende ahora que LAB –sindicato que históricamente ha estado al lado de ELA en esta reivindicación– se posiciona en contra de la rotación del absentismo, tal como está planteada. En la mesa del convenio, los representantes de LAB afirmaron que si rotaba el absentismo en



el calendario anual firmaban allí mismo. En ELA creemos que estos representantes no pensaban que la reivindicación pudiera verse cumplida, por lo que, muy probablemente, siempre la hayan estado reivindicando con la "boca pequeña".

Proponer que la rotación del absentismo se ejerza cumpliendo la sentencia (el cobro en las mismas condiciones actuales) es una posibilidad que la empresa ha descartado una y otra vez a lo largo de los años. Proponer esto así es no querer la rotación del absentismo. Esto último se lo decimos a UGT y a CGT.

Aunque algunos trabajadores se encuentren cómodos de titulares, para ELA es más prioritario rotar que cobrar. Es una cuestión de solidaridad. Recordamos que en alguna negociación de cuadros de servicio se propuso, desde la parte social, rotar el absentismo, incluso gratis. Lo que se ha negociado en convenio es repartir el dinero entre todos.

“ELArentzat lehenatasuneko da errotatzea kobratzea baino. Elkartasuneko kontua da”

Calendarios anuales

RESIDENCIA AMARA

Ahi va el calendario anual, en mi residencia mando yo y aqui no se rota, !Faltaria más!

En el cuadro de servicio actual se dan dos circunstancias importantes que rompen esta equidad. Algunos dirán que este es el discurso de la dirección, pero lo cierto es que es así.

1. - El corte del cuadro de invierno a verano, y viceversa.
2. - Las vacaciones.

Es decir, que en función de cómo salte la semana correspondiente del correturnos de invierno al de verano, y viceversa, y de en qué semana de estos correturnos coincidan los períodos vacacionales, al final del cómputo anual las diferencias entre los fines de semana, noches, e incluso los turnos

"buenos" o "malos" en una misma residencia son más que revelantes.

Esto es debido a que estos factores (vacaciones y cortes de invierno-verano, no se tienen en cuenta a la hora de desarrollar el cuadro de servicio.

El calendario anual se confecciona mediante una serie de criterios previamente establecidos.

En las pruebas que se han hecho tomando como referencia la residencia de Amara con el servicio que se desarrollaba durante 2005 los criterios que se establecieron fueron los siguientes.

1. - Fin de semana completo de libranza. (Sábado y domingo entero).
2. - Dos descansos juntos como mínimos.

- 3.- Máximo 7 días de trabajo seguido.
4. - Dos fines de semana de trabajo seguidos como máximo, y un descanso de cinco días, incluyendo el fin de semana, al menos una vez por trimestre.
5. - Rotatividad de mañana y tarde entre descansos.
6. - Jornada de mañana los viernes en los que se libre el fin de semana.
7. - Las vísperas de los períodos vacacionales no se hace turno de noche.

Además, se concretó que en Semanas Grandes no se harían más de 3 noches seguidas, y en Navidad, que a un mismo trabajador o trabajadora, no le toque trabajar el día 25 de diciembre y el 1 de enero, así como las tardes del 24 y 31 de diciembre.

El porcentaje de cumplimiento de estos criterios es, obviamente, mayor en los primeros respecto al resto.

En cuanto a los criterios específicos en Semanas Grandes y Navidad, el grado de cumplimiento en Semana Grande era escaso, por lo que se consideró que estas noches habría que repartirlas de otra manera. Por otro lado, el de Navidad se cumplía plenamente.

Es evidente que los criterios pueden ser diferentes en cada residencia. Por lo tanto, la implantación de estos calendarios deberá llevarse a cabo residencia por residencia, teniendo en cuenta los criterios que se quieran establecer (similar a cuando en una residencia se elige un correturnos u otro).

El calendario anual es una reivindicación histórica de la parte social que pretende que, en una residencia, cada trabajador o trabajadora conozca su desarrollo de trabajo para todo el año, y que todo ese trabajo sea repartido lo más equitativamente posible.

A esta reivindicación histórica de la parte social, desde ELA sumamos la reivindicación de la rotación del absentismo, vieja pelea de nuestro sindicato.

Sobran, por tanto, las figuras de suplementario de vacaciones y de absentismo, es decir, todos titulares.

En contra de lo que se dice, el calendario anual permite un reparto más equitativo del trabajo que el sistema actual de cuadros.

IRITZIA OPINION

ZURE IRITZIA GARRANTZITSUA DA: Azken alean egin genuen bezala, aldizkariaren tarte hau parte hartu eta zure iritzia eman dezazun gordeko degu.

Zuen artikulua poztu elektroniko bidez bidali ditzazkeue 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).

Vacaciones

Respecto al apartado de vacaciones, UGT da a entender en su comunicado del día 29 de febrero de 2008 que el acuerdo firmado por ELA, CCOO, LAB, CGT, Trenbideginen y el apoyo de ESK es malo para los trabajadores.

Este acuerdo contempla la interrupción de las vacaciones en caso de I.T. cuando éstas ya se han iniciado (bien matizado por LAB en uno de sus comunicados), la interrupción cuando

coincidan con el permiso de paternidad, y la inclusión de la prima de agente único para el cálculo de la prima de vacaciones. Esto último, que como bien dice LAB está en suspenso, se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008. A cambio de todo esto, una regulación de las incidencias de las situaciones de I.T. en los períodos vacacionales, ya explicada.

También, y gracias a este pacto, se pudo alcanzar otro, que ha permitido mantener el contrato de relevo (modificado por ley), en las condiciones anteriores a 1 de enero de 2008.

UGT se ha cansado de decir en la mesa que no era necesario llegar a ningún acuerdo respecto al contrato relevo, para mantener las condiciones anteriores de esta modalidad de jubilación.

Curiosamente, este mismo sindicato, en Metro-Bilbao, propuso a la sección sindical de ELA, plantear a la dirección de esa empresa un acuerdo que permitiera prorrogar el contrato de relevo. O sea, que en Metro-Bilbao sí, y en Euskotren no.

Acoplamientos

Pese a todo lo que se esta diciendo, para ELA el acuerdo de los acoplados es un buen acuerdo.

El artículo 41º del convenio colectivo actual regula dos realidades:

1. - Trabajadores/as a los que se les declara una Incapacidad Permanente Total antes de los 55 años.
2. - Trabajadores/as a los que se les declara una Incapacidad Permanente Total después de los 55 años.

En el primer caso, a este personal se le acopla en otro puesto de trabajo hasta la edad de la jubilación (64 años), percibiendo, de esta manera, una pensión del 55% de la base reguladora (de los últimos 8 años, si es por enfermedad común) del nivel salarial que tenía (en la mayoría de los casos, el 7), más el salario correspondiente al puesto que haya sido acoplado (normalmente el 3 ó 5).

En el segundo caso, este personal abandona la empresa con una pensión del 75% de la base reguladora (a los 55 años se pasa a cobrar el 75% siempre que no se trabaje), más 145 mensualidades de las tablas de

Jubilación del anexo II del convenio (entre 30.000 y 36.000 euros aproximadamente).

Con el acuerdo pactado, la empresa seguirá acoplado al personal hasta la edad de 55 años. A partir de este momento, el afectado/a abandonará la empresa habiendo percibido 40.000 euros de la indemnización del seguro contratado (**QUE PAGA LA EMPRESA**), más 175 mensualidades, que pueden suponer, dependiendo de la antigüedad, otros 40.000 euros.

El acuerdo garantiza, en todos los casos, un mínimo de 75.000 euros, si con la suma de los dos conceptos no se llegase a esta cifra.

Esta cantidad total, junto con la pensión, es equiparable a lo que percibiría el trabajador/a si continuase trabajando hasta los 64 años.

Este acuerdo se aplicará, también, a los mayores de 55 años, mejorando considerablemente las condiciones actuales, totalmente discriminatorias respecto a los anteriores.

Además, el hecho de que dejen la empresa no supondrá, en ningún caso, una disminución de la plantilla.

Disponibilidad

Hay que empezar diciendo que durante la negociación del convenio la dirección vinculaba constantemente el tener disponibilidad en sábados y domingos con implantar la nueva Normativa de Licencias y Permisos que, como ya hemos dicho, mejora ampliamente la actual.

La concesión de los días de permiso retribuidos en días laborales, en vez de en días naturales, que existen en algunos artículos de esta Normativa, incrementan, según la empresa, las necesidades organizativas para cubrir los turnos en fines de semana.

Ningún sindicato ha dicho que no en la mesa a negociar esta disponibilidad. Hubo, incluso, alguna propuesta alternativa (en concreto, de CGT).

Es evidente que el resultado de la negociación dista mucho de las primeras intenciones de la empresa, y consideramos que ha quedado bien atado en qué condiciones puede solicitarse esta disponibilidad:

1. - Quedan excluidos los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, así como el resto de festivos anuales que no coincidan en fin de semana., con la excepción de los dos que se marcan antes de fin de año, para el personal con turnos que no corren ese día (1 de Mayo y otro).
2. - Sólo podrá requerirse el día cuando el fin de semana anterior o posterior el trabajador o trabajadora tenga grafiado descanso ambos días, en su cuadro de servicio.
3. - Se respetará el descanso mínimo de 36 horas semanales.
4. - Se garantizará el tercio de fines de semana de libranza anual.
5. - El trabajador o trabajadora podrá negarse una vez al llamamiento.
6. - No se aplicará a los sábados nocturnos en cuadro.

No compartimos para nada la opinión de LAB de que se vuelve a los años 80 y 90 y que se recupere la figura del metehoras.

Desde ELA entendemos que con el importe establecido (hora BRU por hora trabajada + los conceptos variables), el sistema de voluntarios que se va aplicar y las condiciones explicadas en los párrafos anteriores, la disponibilidad en fin de semana se continuará realizando de la misma manera que en la actualidad pero mejor regulada y mejor pagada.

Langileen eguna

Denok sobera daki-zuen gisan, Maiatzaren lehena laster datorkigu. Ondoren esango dizueguna ez da berria, eta guztiok ondo ezagutzen duzuen zerbait besterik ez da.

Hala ere, gogoan hartze-ko modukoa da Maiatzak 1 ez dela jai egun arrunt bat soilik; egun hori langileen eguna da, eta ondorioz gure errebindikazio eguna.

Egun horretan gaur egungo zein etorkizuneko lan baldintza duinak esijituko ditugu, eta gure seme-alabei utziko diegun lan mundua gurea baino hobea izan dadila.

Urtero ELAk egiten duen moduan, egun horretan Bilboko kaleetatik manifestazio bat egingo da eta eguna Barakaldoko BECen bazkari batekin bukatuko da.

Datorren Maiatzaren batean Bilbon hitzordua daukagu.

Bazkarirako txartelak Atal Sindikalean daude hurrengo salneurrietan: Nagusiak: 16 euro; umeak: 8 euro.



ELA se moja por los eventuales

Algunos sindicatos de esta empresa se les llena la boca hablando de lo que se debe y no se debe hacer para mejorar las condiciones del personal eventual de Euskotren.

Desde ELA, estamos hartos de tener que aguantar que las "malas condiciones de este personal" son culpa nuestra.

Paralelo a ésto y curiosamente, cuando desde ELA hacemos propuestas dirigidas a mejorar la situación del personal eventual algunos de estos sindicatos se lleva las manos a la cabeza.

Igualmente, cuando la negociación de un convenio consigue mejoras considerables para este personal, quienes se autoproclaman los únicos defensores de los eventuales, no se mojan firmando ningún acuerdo. Y es que al personal eventual se le defiende con hechos y no con mítines o discursos, en la estación de turno.

En los últimos años ELA ha conseguido mejorar y ampliar los derechos de este colectivo.

El derecho a disfrutar las vacaciones, algo impensable hasta hace pocos años, y que permite, a su vez, nuevos contratos de trabajo.

El derecho a presentarse a las convocatorias internas. En su momento esta propuesta dio mucho qué hablar entre sindicatos.

"Aldi baterakoei ekintzekin babesten zaie, ez hitzekin"

Con la firma del convenio pasado (2005-2008), la bolsa de 2003, entre otras, se hizo indefinida y permeable entre Euskotren y ETS. Hoy, en el 2008, cinco años después de la creación de esta bolsa, ¿qué hubiera pasado?...

Con la firma de este convenio, 45 nuevos puestos de trabajo que, junto con las vacantes pendientes, suponen la conversión de entre 80 y 90 contratos eventuales en fijos, hecho éste que ha motivado que, desde ELA, solicitemos la creación de nuevas bolsas externas e internas para los áreas de ferrocarril, tranvía y talleres.

NO A LA SUBCONTRATACION

Una de las espinas que se nos ha quedado clavada en esta negociación de convenio es, sin duda, la subcontratación del taller del tranvía. Aún así, la cláusula de subrogación para los trabajadores de este taller es un gran logro sindical. Sin embargo, la falta de ganas que hemos visto en otras centrales sindicales nos obliga, al igual que hicimos con la rotación del absentismo, a posponer esta reivindicación a un momento más favorable. Es innegable que es necesaria la implicación de toda la parte social para cumplir este objetivo.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

HARPIDETZA HOJA DE AFILIACION

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