

**AURKEZPENA**

ELA sindikatua klasekoa, abertzalea eta burujabea da, eta kontrabotere eta elkartasunezko kutsu handia dauka. ELAren oinarriak afiliatuak dira, afiliatuen kuotak baitira sindikatuaren diru-iturriak. Horri esker erabat burujabeak gara, guk hartzen ditugu geure erabakiak eta guk urratu geure lan-ildotak. Ez gaude inoren menpean, ezin digu inork mehatxatu dirulaguntzak moztuko dizkigula. Gure ekintza sindikala ez dago hipotekaturik.

ELAk gaur egun 110.000tik gora afiliatu ditu. 110.000 lan-kide horien kuotek eusten diote gure eredu sindikalari. Gure proiektuak ez badu loturarik izan nahi ideologia, politika edo gizarte-aldeetatik; lokabea izan behar da, era berean, ekonomia eta finantzen aldetik. ELA burujabea da.

Estimado compañero/a:

Desde la sección sindical de ELA en TCC hemos preparado este folleto para, en primer lugar, trasladaros nuestra bienvenida al formar parte de nuestra plantilla. **Es nuestra intención facilitaros**, en la medida que podamos, **la integración en el ámbito laboral de TCC**. Para ello os vamos a facilitar información de la situación sindical en la empresa así como la situación laboral y de las condiciones de trabajo desde nuestro punto de vista.

Comenzaremos diciendo que actualmente TCC (Transporte Ciudad Contal) es la actual concesionaria del Transporte Urbano Comarcal (TUC) desde el pasado noviembre de 2.009 y para los próximos diez años. La anterior empresa era La Montañesa S.L.U. perteneciente al grupo Veolia y todos sus trabajadores fuimos subrogados a ésta tal y como recoge el pliego del condicionado que la administración encargada de gestionar el TUC, es decir, la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona (MCP). **Esta concesión ha sido muy criticada por muchas organizaciones, entre ellas ELA**, no por la elección de quien es el titular de la concesión sino por las condiciones económicas en las que se ha dado, ya que **rebajó un 12% el precio estipulado** por la propia MCP. El futuro dirá en que grado esto va a ser un problema para mejorar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras de TCC.

A día de hoy la plantilla la componemos alrededor de 480 compañeros de los cuales unos 420 pertenecen a la sección de conducción, 25 a taller, 12 a lavado-noche, 10 a administración y 12 a inspección-tráfico. La representación sindical desde las últimas elecciones en noviembre de 2.006 es de 5 delegados ATTU (agrupación de trabajadores del TU), 3 de UGT, 2 de ELA, 2 de LAB y 1 de CCOO. Aunque el último convenio de empresa finalizó su vigencia el pasado 31 de diciembre de 2.009, está en ultractividad y por tanto se debe aplicar hasta que se firme uno nuevo.

**Patronal diru-zalearen aurrean,  
luchamos por nuestro convenio,  
en el sector, en la empresa**

**ELA**  
hainbat



Como podéis comprobar este año 2.010 va a tener mucho movimiento sindical porque toca negociación de convenio y nuevas elecciones sindicales. Y esto es algo que a esta sección sindical nos preocupa mucho desde hace bastante tiempo debido, bajo nuestro punto de vista, al distanciamiento de las relaciones entre el actual comité y la plantilla.

La unidad sindical y la lucha conjunta que esta plantilla llevó a cabo y que llegó incluso a secundar una huelga durante 9 días en 2.004 para lograr mejoras en las condiciones laborales, se truncó en julio de 2.007. Entonces, en medio de una nueva negociación de convenio bloqueado y el día anterior del inicio de una huelga aprobada por la asamblea de trabajadores, ATTU y UGT la desconvocaron en solitario llegando a un acuerdo con la Dirección.

Y lo peor de todo además del contenido del mal acuerdo al que llegaron, fue que lo hicieron sin contar con la plantilla y sin darle posibilidad siquiera de opinar ni decidir. Aquello fue un punto de inflexión que trajo muchas consecuencias y que todavía perduran. La peor de todas, la desunión de la plantilla y la falta de confianza en algunos de los miembros del actual comité de empresa.

Es por ello que ELA, desde hace casi un año, no ha cesado en su empeño por convencer a las centrales sindicales firmantes que ante una nueva etapa que se avecinaba con una nueva empresa y con el convenio tocando a su fin, lo mejor para los trabajadores de TCC era adelantar las elecciones sindicales. Con ello, daríamos voz a la plantilla, se elegiría un nuevo comité acorde con el sentir actual y lograríamos la posibilidad de reorganizarnos sindicalmente. No solo estaría legitimado para negociar un nuevo convenio sino que, al tener un futuro de 4 años, deberían ser ellos mismos quien lo defiendan en ese periodo.

**AFILIA  
ZAITEZ!**

**LANGILEAK  
GAR ELAKO**  
*luchamos contigo!*



Indarra  
eta babesa

**ELA**

**DAMOS LA CARA**

HAUTESKUNDE SINDIKALAK



## OBJETIVOS DE ELA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

En materia de negociación colectiva, aún sabiendo que es muy difícil obtenerlos todos de inmediato, nuestras principales aspiraciones son:

### JORNADA LABORAL

: Nuestra idea es reducir jornada paulatinamente ya que tenemos una jornada muy amplia (1.738h en 2.009), con el objetivo de mejorar nuestro calendario laboral. Como consecuencia de ello, lograríamos ampliar la plantilla actual facilitando puestos de trabajo en TCC. Creemos como algo primordial y muy demandado por la plantilla desde hace años, lograr igualar el sistema de descansos en el periodo de verano con el de invierno. En cuanto al trabajo nocturno defendemos que debería ser realizado en primer lugar por personal de la empresa voluntario y bien incentivado. Esto no supondría meter horas extras y creemos que no habría problemas en encontrar gente dispuesta a realizarlo en unas buenas condiciones tanto laborales como económicas.

**Ez diegu utziko guri kentzen hain kostata lortutako negoziazio kolektiboa!**



### INCREMENTOS SALARIALES

Actualmente genera discriminación entre los nuevos integrantes de la plantilla y los fijos ya que se ven obligados a trabajar de noche, con la inseguridad que ello conlleva y encima siendo muy escasa su remuneración.

: Creemos que el reparto más justo de las subidas salariales las da un incremento lineal de los salarios. No somos partidarios de subidas porcentuales porque así se aumentarían todavía más las diferencias salariales entre compañer@s que hacen el mismo trabajo. Hay que tener en cuenta que a día de hoy podríamos agrupar en 3 grades grupos los niveles salariales de TCC para la categoría de conductores. Con una diferencia importante entre ellos, de hasta 6.000€ entre el que más gana y el que menos. En números redondos los conductores ex-socios de Montañesa tienen un salario bruto de unos 6.000 €/año por encima del Convenio, y los provenientes de Cotup 3.000 €/año.

**Borroka egingo dugu hemengo negoziazio kolektibo osatu baten alde, hemengo langileentzako**

### ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

: Partimos de la base que en esta empresa se puede saber de antemano el número de líneas y de servicios que se van a realizar al año siguiente y por tanto cuanto gente va a necesitar. Si la previsión da error por decisiones de la MCP, supone casi siempre aumentarlos y por tanto aumentar personal. Entonces, opinamos que no es de recibo que el nivel de eventualidad en TCC ronde el 30%. **Nuestro gran objetivo en esta materia es limitar a un 8% la temporalidad** que esto supondría hacer un número importante de trabajadores fijos y contratos temporalmente para poder cubrir las vacaciones de verano y demás imprevistos que surjan en la empresa.



**LA UNIÓN HACE LA FUERZA**



# La Markesina

## BERRIAK

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

HARPIDETZA  
HOJA DE AFILIACION

**TFNO: 948-00-79-30**

### ACCION SINDICAL DE ELA EN TCC

La sección sindical de ELA viene desarrollando una labor importante y de calado en TCC a pesar de la escasa representatividad que ostenta en el comité de empresa. Hemos realizado un estudio detallado de nuestras nóminas que nos hace entenderlas al dedillo y presentar numerosas reclamaciones de nuestros afiliad@s por abonar mal algunas cantidades e incluso impagos. No nos ha temblado el pulso a la hora de tener que denunciar a la empresa si previamente no ha reconocido algunos de nuestros derechos, como por ejemplo reducciones de jornada, recursos de sanciones, recalificaciones de bajas,...etc. En materia informativa, trimestralmente repartimos nuestro boletín informativo: LA MARKE-SINA, un medio de trasladar lo que pensamos a la plantilla y además un elemento fundamental de puesta en común de todos nuestros problemas en la empresa. Frecuentemente nos juntamos en asamblea los alrededor de 75 afiliad@s que estamos en TCC para analizar la actualidad, poner en común las diferentes opciones que hay y finalmente tomar decisiones.

Esperamos que todo lo anteriormente redactado en este boletín os ayude a adaptaros a vuestro nuevo puesto de trabajo y a integraros lo antes posible y de la mejor manera en la plantilla de TCC. Deciros que para nosotros ya formáis parte de ella y os consideramos uno más. Para resolver cualquier problema no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Los representantes de ELA en el comité de TCC son: Miguel Angel Colomo y Txutxin Zudaire y nuestro delegado sindical es: Sergio Arizcuren. Seguro que te será fácil localizarles en la empresa, sino también te puedes poner en contacto con ellos llamando al Tf: 948-007930 o en el correo ELAVILLAVESA@HOTMAIL.COM.

[www.ela-sindikatua.org](http://www.ela-sindikatua.org)

### 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

