



BERRIAK

2010eko uztaila. 31. zkia. / Boletín informativo de la Sección Sindical

Editorial

Erre ke erre

Euskotreneko lantaldearekin, zein, empresa beraren antolakuntzarekin zerikusirik duten gai ezberdinetaz hitz egiteko, argitze-ko edo akordioak lortzeko asmoarekin, ELA sindikatutik, sarritan bidaltzen dizkiogu Zuzendaritzari gure agerpen eta jakinarazpenak. Eta aitortu behar dugu, ahalegin guzti hauek putzu lehorrean dutela amaiera.

Zuzendaritza honek, harremanetarako duen ezintasuna, erabatekoa da. Berarengatik lortutako konpromiso bakarrak, PRECO edo Lan Ikuskatzailetzaren esker lortuak izan dira. Eta hauen artean aipatu behar, Batzorde Parekide eta Azterketako Epaimahaien berrezarpena.

Horrela bada ere, emaitz aipagarriak lortzen ari gara, eta Lan Ikuskatzailetzak emandako azken txostena, argibide nabari dugu. Giza Baliabiden Arduradunen aldaketa, oraingoak baino garai itxaropentsuagoak zeto- zela uzte genuen, Sindikal gehiengoarekin urak baretuko zirela eta egunean sortzen diren arazoei aurre egingo geniela elkarrik, baina iragarpen uztela gurea.

Egoera berdin darrai, baina ELAtik, konfiantzazko botoa eusten dugu. Tic.Tac...

ELA propone prorrogar el convenio

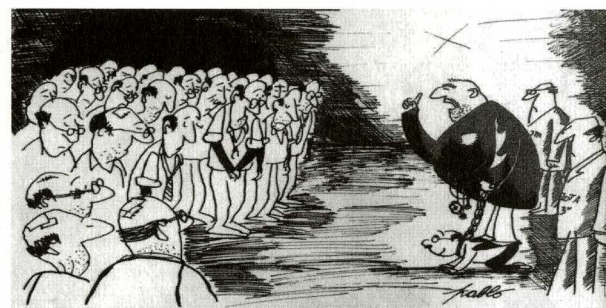
En la coyuntura actual, el Convenio Colectivo es la mejor salvaguarda que tenemos los trabajadores y trabajadoras de Euskotren frente a las ansias de la Dirección de recortar salarios y derechos sociales. La vigencia del convenio termina este año.

Los recortes en el contrato relevo, el anuncio de la Dirección de aumentar la productividad en los turnos de trabajo, las continuas alusiones a que tenemos un convenio demasiado favorable y la gestión que se está haciendo de los recursos económicos, nos da una idea de lo que puede dar de sí una nueva negociación.

El Convenio Colectivo establece la posibilidad de prorrogar su ámbito por dos años más, hasta 2012. Para ello, debemos estar de acuerdo ELA, CCOO y la Dirección de la empresa. Durante el pasado mes de junio, la sección sindical realizó asambleas de afiliados/as para analizar la situación actual de la empresa y decidir ante esta posibilidad. que hacer.

La posición de ELA es clara. En lo económico, con este panorama de reducción y congelación salarial, creemos que con una prórroga tenemos opciones, siempre que ganemos la batalla jurídica, de que para el 2011 nos sea aplicado el acuerdo de la administración (IPC + 0,5%). Si no ganamos en los juzgados, la congelación salarial estará presente con prórroga o sin ella. Lo que si mantenemos por dos años más, es la paga de objetivos, que una vez finalizada la vigencia del convenio, puede desaparecer.

Por otro lado el pago de la I.T. al 100%, la no devolución de los defectos de cómputo, o el sistema de cobertura de vacantes son, por poner algunos ejemplos, conquistas sociales recogidas



—¿Y por qué no podía haber, digo yo, Convenios Colectivos distintos; uno, por ejemplo, que fuera para bajar los sueldos...

en convenio a las que la Dirección ha echado el ojo. Es cierto que la Dirección no puede modificar ningún artículo de convenio sin el amparo sindical, aunque viendo la trayectoria que llevan algunos sindicatos plegados a los intereses de la Dirección, es algo que no debemos descartar.

Los delegados de ELA-Euskotren siempre nos hemos caracterizado por practicar un sindicalismo que apuesta por mantener viva la reivindicación y la vía de la negociación, para ampliar mejoras sociales y económicas. Sin embargo con la que está cayendo, consideramos que la apertura de una nueva negociación de convenio puede desembocar en un conflicto que nos lleve a pelear más por mantener los derechos adquiridos en el pasado, que por ampliarlos.

Pensamos que la opción de prorrogar la vigencia del convenio es una apuesta valiente y responsable que demuestra la capacidad y madurez que tiene la Sección Sindical para adaptarse a las circunstancias. Trasladaremos nuestra decisión a CCOO y a la Dirección.

Si finalmente no existiera acuerdo, la Sección Sindical elaborará una plataforma de convenio de cara a una nueva negociación en la que no tendrá cabida ningún recorte social.

Un año después...

El pasado 3 de junio se cumplió un año de la llegada de la actual Dirección a Euskotren. Si hacemos un análisis de lo que han sido estos doce meses la conclusión a la que llegamos es desoladora.

La paralización de la Comisión Paritaria, Comisión de Euskera y el Tribunal Examinador desde ese mismo mes (junio 2009), alertaba de las intenciones que traía la nueva Dirección, que ya prometía maneras.

No lo vieron así el resto de sindicatos, que unos meses después, en septiembre, respaldaron la nueva estructura organizativa, algunos embelesados por las promesas de futuro de los nuevos responsables y otros porque sabían que un pedazo del pastel que estaban preparando iba ser para ellos. Algunos sindicatos nos recriminaron entonces que nuestra postura de no aprobar el organigrama, tenía tintes políticos. Ahora callan.

Con el paso de los meses Euskotren presenta el siguiente escenario.

Temporalidad. Euskotren registra un 21% de temporalidad.

Más de 200 eventuales y más de 100 plazas vacantes estructurales sin cubrir.

Estaciones. No existe a día de hoy ningún Plan Comercial para las estaciones, a pesar de que nos vendieron *“un despliegue de personal en las distintas estaciones para mejorar la percepción de calidad por parte del cliente en dos aspectos, Información y Atención”*. Al saco de las mentiras.

No se aplica y desarrolla el vigente Plan de Estaciones recogido en convenio y se toman decisiones poco, o nada meditadas, que revierten negativamente en las condiciones del colectivo de auxiliares de estación. En alguna estación (Herrera) se ha sustituido personal de Euskotren por Guardas de Seguridad.

Absentismo. El absentismo por enfermedad supera el 8% según los últimos datos proporcionados en el CSS. Habría que analizar en que colectivos y cual es la causa de que estemos en el nivel más alto de los últimos años. No se adoptan medidas preventivas para reducir el riesgo psicosocial y las que había no se llevan a cabo. Un ejemplo claro es ver solos al per-

sonal que hace labores de anti-fraude.

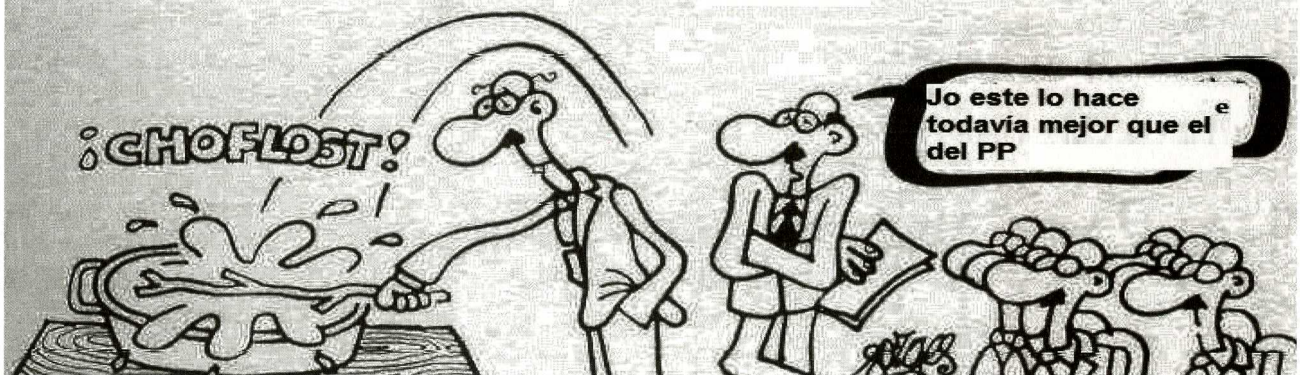
Nombramientos. De 93 jefes a 108. un 16% de incremento en puestos de responsabilidad avalado por el comité (excepto ELA). De septiembre a hoy hemos pasado de 37 puestos de fuera de convenio a 52. Además todos los puestos de nivel 9 creados en este año han sido designaciones directas y descaradas, aprovechándose esta Dirección del saldo que había, tras la cobertura en el pasado de estos puestos por convocatoria.

Algunos de los nombramientos realizados chocan con las manifestaciones siguientes, *“habrá imparcialidad, profesionalizaremos la organización, se implantarán las carreras profesionales...”* El tiempo coloca a cada uno en su sitio. Eso sí nunca fue tan rápido.

El oscurantismo que rodea a Euskotren es claro y el malestar generalizado. La percepción de que la Dirección es incapaz de tirar para adelante de esta empresa es cada vez mayor y el futuro se ve negro. ¿Qué va a pasar con la Línea 3, Tranvía de Leioa, Metro Donostia.....?

PRUEBAS DE APTITUD PARA PUESTOS DE FUERA DE CONVENIO

PUESTO ASESOR DE RECURSOS HUMANOS



Organizar o controlar



elroto@inicia.es

En Atxurienea es por todos conocido que la dirección tuvo a bien reorganizar la oficina (mesas y sillas) y "facilitar a todos un entorno de trabajo mas amable."

Seguramente y de manera reglamentaria se encargó un estudio (encargado y pagado), se contrató a una empresa para la reorganización (contratada y pagada). Sin embargo luego, se cambió todo, por que no había quien lo entendiera (sin devolver el dinero) y al final se movió,

mejor dicho se redujo, todo el espacio laboral de los trabajadores, eso sí, sin tener en cuenta a los afectados y afectadas.

Las pantallas del ordenador, todas juntas. ¡Sí señor!, y en el centro, que dice uno no se qué de la electricidad estática, que será bola, pero como ahora es jefe, nadie le dice nada. Y mirando a los pasillos, así se puede ver todo lo que se hace en el ordenador y decir lo que esta mal "para ayudar al compañero/a".

Se han oído comentarios, que es para que no se entre en Internet, ni se haga la kiniela, ni la carta de amor, y se trabaje. Nosotros decimos que eso sólo lo piensa el ladrón que cree que todos son de su misma condición. ¿Será posible tanta baja?

Ahora, se trabaja cabeza con cabeza, pero no os preocupéis, Salud Laboral garantiza que no hay piojos. Así, en comunidad, se piensa mejor, porque lo que es trabajar-trabajar, los mismos de siempre. Aunque, eso sí para pensar, cada vez hay más.

La huelga es un derecho

El derecho de huelga es uno de los medios legítimos que disponemos los trabajadores para defender nuestros intereses económicos y sociales.

Durante las últimas huelgas los trabajadores y trabajadoras de Euskotren hemos sufrido los intentos de la Dirección para minimizar, reventar, silenciar, adular y alterar el derecho a huelga.

Hemos visto cómo se ha cambiado el criterio para la asignación de los servicios mínimos intentando implicar, para su cobertura, al mayor número de trabajadores y trabajadoras, en algunas residencias el 100%. También hemos tenido que aguantar las malas maneras del habitual "sargento chusquero" al no dejar a los piquetes informativos colocar adhesivos que informaban de los servicios mínimos, para salvaguardar al trabajador/ra ante posibles incidentes.

Estas vulneraciones del derecho a huelga se han puesto en conocimiento de los servicios jurídicos de ELA. Habrá demanda.

A pesar de los intentos baldíos de la dirección de deslegitimar la huelga, el pasado día 29 de junio los trabajadores y trabajadoras de Euskotren secundaron mayoritariamente esta jornada. Desde ELA os agradecemos a todos y a todas vuestro compromiso y participación en los actos que se desarrollaron ese día.

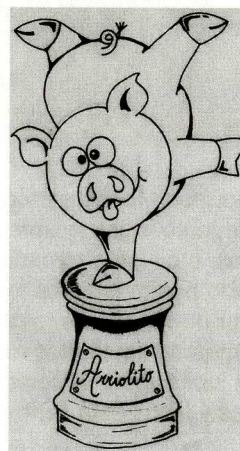


(H)arriolito Saria

Gasteizko langileen bizkarrek jasan behar izan dituzten ordutegi maiztasun aldaketengatik, Geltokiko Laguntzaileekin egindako saiakuntzak, zaintze eta kontrolagatik, Komertzial arreta hobegotzeko erakutsi duen ezintasunagatik eta Batzorde Iraunkorraren aurrean, Euskara, barre-gailu gisa erabiltzeagatik, arrazoi nahikoak direla uzte dugu, "(H)arriolito" gure bigarren Saria, Euskotreneko Komertzial Saileko Zuzendariari emateko.

Erraza jarri digute erabakia.

ELAtik, gure zorionak beroenak.



No a la reducción salarial

Todavía no sabemos si nos rebajarán el sueldo o no, nadie nos ha dicho nada. Por si acaso desde ELA, ya hemos tomado la iniciativa de denunciar ante los tribunales la ilegalidad de la medida.

Hemos de recordar que las empresas publicas en el estado, Adif y Renfe, no están dentro del decreto de Zapatero. Hábil Zapatero. El follón hubiese sido enorme. Ya dijimos, que la extensión en Euskadi a las empresas públicas se la debemos al PP. El motivo de la huelga del metro de Madrid, no es ni mas ni menos de lo que estamos hablando.

Desde ELA-Euskotren solicitamos a la dirección que cuantifique cuanta es la pasta que el PSE y el PP piden a los trabajadores y trabajadoras de Euskotren y que se cree un plan de ahorro alternativo que no toque los sueldos ni las condiciones laborales de ningún trabajador/a, pedimos también que se respeten los acuerdos con la parte social.

Si no existe ni se va a crear un plan de ahorro, la dirección de Euskotren y la consejería tendrán que explicar muy despacio ante una bajada de sueldos los siguientes antecedentes; Aumento de plantilla fuera de convenio, designaciones directas de dudosa utilidad, aumento de gastos, etc.



Y, desde luego, tendrá gracia la cosa oír explicar como a un trabajador de Euskotren se le ha hecho lo siguiente:

Designación a un puesto de fuera de convenio, para un año después prejubilarte con contrato relevo, cotización durante cinco años con sueldo de fuera de convenio valido para la jubilación... y además cargo público del PP.

Desde luego será difícil de explicar pues sapos hay que tragarse, agradecimientos personales, supuestos fontanerillos, etc...pero tomaduras de pelo de este calibre..., por un lado pedimos todos los recortes sociales que podemos y por otro lado nos favorecemos de los derechos sociales antes de liquidarlos marchandonos por la puerta grande de la jubilación y esperando que se olviden de uno. De caraduras y listos esta lleno el mundo.

Insistimos, si Euskotren tiene que contribuir que contribuya pero no con nuestro dinero

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