



BERRIAK

2012ko otsaila. 33. zkia. / Boletín informativo de la Sección Sindical

EDITORIALA

Diru publikoaren erabilera arduratsua eskatzen jarraitzen dugu

Joan den 2011ko abenduaren 22ko Batzorde

iraunkorraren bileran, bai sindikatuek bai hautagai-zerrenda independenteak, Euskotrenen bizi dugun egoerari buruzko azterketa bat egitea adostu genuen.

Harturiko akordio honen helburua langileei sindikatu ezberdinek egindako azterketen emaitzak aurkeztea da, ikusi daitezkeen bai batzen gaituzten gauzak baita desadostasunak, eta hau egitea ezinbestekotzat ikusten dugu joan den abenduaren 15eko lanuzte egunean hasitako lanari jarraipena bermee-kin emateko.

Helburua, Euskotreneko Zuzendaritzak daraman giza baliabideen eta baliabide ekonomikoen kudeaketa arduragabea salatzea eta diru publikoaren erabilera arduratsu bat eskatzea zen.

Joan den azaroaren 28an Batzorde iraunkorrak eginiko eta aurkezturiko proposamenak bereganatzen eta mantentzen ditu ELAk.

¡Hay que movilizarse!

9 DE FEBRERO: PARO DE 4 HORAS

¡Ni un paso atrás!

El decreto aprobado por el Gobierno del estado español el pasado 30 de diciembre y la aprobación de los presupuestos de la CAPV para el año 2012 suponen nuevos recortes y ataques a los servicios públicos y las condiciones laborales de sus trabajadores/as.

En la aprobación de los presupuestos de la CAPV para el año 2012 se incluyen también a los entes y Sociedades Públicas en la aplicación de los siguientes recortes:

■ **Congelación salarial 2012:** La pérdida de poder adquisitivo desde el año 2010 supera, a día de hoy, el 6%.

■ **Suspensión del contrato relevo y suspensión de las primas por jubilación anticipada.** Si este año te tocaba jubilarte, olvídote. Patxi López ha decidido que tu jubilación puede esperar.

■ **Pérdida del derecho al complemento por Incapacidad Temporal.** Cobrar el 100% cuando estamos de baja fue una conquista sindical en el año 2004 tras 26 días de huelga.

Además de esto, queda por ver si el Gobierno Vasco aplicará las medidas anunciadas en Madrid.

■ **Suspensión de las aportaciones a fondos de pensiones:** La reducción del 50% en la aportación a Itzarri que venimos sufriendo desde junio de 2010 podría ampliarse al 100%.

■ **Ampliación de la jornada laboral.** Una de las

medidas que nos llegan desde Madrid es la ampliación de jornada de 35 a 37,5 h. El efecto de esta medida en Euskotren podría ser la desaparición de la novena semana de vacaciones.

Ataque frontal. La aplicación de estas medidas suponen un ataque al Convenio colectivo en vigor y a las condiciones laborales de la plantilla de Euskotren.

Además, en Euskotren la aplicación de estas medidas de ajustes se antojan más graves aún si tenemos en cuenta la gestión que los responsables de la empresa están haciendo del dinero.

Una gestión que se resume en el enriquecimiento de unos pocos con el esfuerzo del resto. Menos salario, menos derechos sociales y menos contratación eventual para cubrir los privilegios de unos pocos.

Por todo ello, ELA-Euskotren llama a la plantilla a secundar y a participar en la jornada de paros convocada en todo el sector público vasco el próximo 9 de febrero.



Si ésto no se arregla...

El nuevo decreto del Gobierno Vasco, con más recortes sociales, nos va a obligar a realizar un importante esfuerzo sindical que se prolongará, muy probablemente, durante la negociación del Convenio de 2013.

Además de ésto, en ELA entendemos que hay una serie de cuestiones que podemos y debemos abordar de inmediato.

1. Concreción definitiva de las vacantes estructurales de la empresa. Las existentes y las susceptibles de ser vacantes, (servicios consolidados, apoyo a Inspección de Operaciones).

2. Información y convocatoria inmediata de las plazas que, previsiblemente, se necesitarán dentro de dos años, tal como se contempla en Convenio.

3. Exigir a la Dirección de la empresa la no aplicación del 50% de libre designación contemplado en el art. 14 del presente Convenio.

4. Asignación o reconocimiento de la plaza desde el primer momento en que se produzca una vacante estructural, aunque cualquier circunstancia impida la ejecución de las funciones de dicho puesto (obras, espacio etc.). El agente, si en ese momento fuese eventual, dispondrá desde ese momento de todos los derechos que contempla el convenio para el personal fijo.

5. Es evidente que la eventualidad de la empresa se vería reducida una vez que se cubran todas las plazas estructurales vacantes. El personal eventual de las distintas bolsas es quien más está sufriendo la actual política de recortes y malas prácticas. Para paliar en cierta manera su situación proponemos:

- La regularización o establecimiento de criterios para su acceso a contrataciones en puestos que no sean propios de su bolsa, y su seguimiento a través del Tribunal Examinador. Un responsable de RRHH no puede tener en su mano el poder de decidir quién trabaja, dónde y durante cuánto tiempo. Para ello, se tendrán que contemplar titulaciones, orden en la bolsa, etc.

- Disfrutarán de sus períodos vacacionales correspondientes, siendo cubiertos sus puestos por personal de su bolsa sin contrato de trabajo.

- Se les facilitarán e, incluso, propondrán permutas de puesto, etc., con el fin de minimizar problemas de distancias, familiares, etc.

6. Cobertura de vacantes temporales. Apertura de procesos de acercamientos a domicilio.

7. Cumplimiento de los acuerdos del Convenio Colectivo. Plazas vacantes, Euskera.

8. Negociación y puesta en marcha, de una vez por todas, de un nuevo Plan de Estaciones que respete de salida la plantilla estructural reconocida en el Modelo de Gestión de Líneas. Cabe recordar que los puestos de trabajo de Agente Comercial en Gipuzkoa han sido amortizados y forman parte del Modelo de Gestión de Líneas. Por otro lado, la empresa no puede hacer oídos sordos a propuestas de mejora presentadas por trabajadores/as comprometidos/as al objeto de mejorar el funcionamiento interno y calidad de los servicios de la empresa; mejoras que repercutirían, sobre todo, en los índices de fraude y, por ende, en las ganancias de la empresa. Nos referimos al plan de Auxiliares de Estación

presentado por ELA e ignorado por la empresa, a pesar de no haber demostrado ser capaz de presentar mejora alguna en este ámbito. Dicho documento justifica, además, un aumento de nivel salarial para este colectivo.

9. Presentar los PAS de las residencias en diciembre es un despropósito; en la práctica nos impide la posibilidad de mejorarlos y de efectuar compensaciones respecto al del año anterior. Tiene que existir un compromiso escrito de la Dirección de iniciar reuniones desde primeros de año para abordar las PAS de 2013. Además, se debe implantar en las residencias pendientes.

10. Concesiones de líneas de autobús de Gipuzkoa.

La incertidumbre existente en el colectivo de Conductores/as-Cobradores/as de Gipuzkoa nos obliga a exigir a la empresa transparencia en el proceso de la concesión y una apuesta clara por la gestión de las líneas de carretera en este territorio. La Dirección debe poner toda la carne en el asador para que el colectivo de trabajadores y trabajadoras de las residencias de Zumaia y Elgoibar continúen formando parte de la plantilla de Euskotren.



... leña, leña, leña

Empresaren martxan alde sozialaren partehartze aktiboa eta jarraia existitzen diren batzorde desberdinen bidez, ezinbestekoa da helburuak lortzeko eta Zuzendaritzarekiko harremanak berreskuratu eta normaltzeko.

Horregatik konfidantza berreskuratzeko Zuzendaritzari egin behar diogun lehendabiziko eskaera, arrazoi batengatik edo besteengatik ez dabilzan edo blokeatuta dauden batzordeak martxan jartzea da. Ordezkaritza sindikalarekiko betoak amaitu daitezela, ESKren kasuan bezala, eta giza ordezkaritzaren aldeko jarrera bat existitu dadila eskatu behar dugu:

1. Zirkulazioan Segurtasuna.

Zuzendaritzari ZSBak Osasun eta Segurtasunerako maila hartzea eskatzea. Proposatzen dugu honako hau hurrengo hitzarmenaren negoziaketan elkartasunerako eta tinkoa den puntu bat izatea.

2. Zerbitzu koadroetako batzordea.

Dokumentu honetako aurretiazko atalaren 9. puntuaren betetzea bermatzeko beharrezkoa da UZPeZ doitutako lan egoitzen bilera egutegi bat finkatzea (hilabetekotasunarekin gutxienez).

3. Epaimahai aztertzailea.

Tren Agenteen deialdiaren argitalpena epaimahai aztertzailearen esparrutik

kanpo argitaratu izana, giza ordezkaritzarekiko existitzen den jarrera harroaren adibide garbi bat dugu. Epaimahai aztertzaileak enpresa eta batzordeak adostasunezko puntuak aurkitzen zituen foroa izateari utzi dio. Hautaketa prozesuak eta lan poltsen kudeaketa batzordean eztabaidatuak eta adostua izatea eskatu behar dugu. Ezin dugu onartu Zuzendaritza izatea la poltsen iraupena arbitrarioki eta aldebatasunez erabakitzea. Antzeko erabakiek, zeinen arabera Zuzendaritzak erabakitzen duen zeinek eta ze lanpostu betetzen duten, sortu zuten Metroko arazoa.

4. Bitariko batzordea.

Praktikan ez dira bilerak antolatzen eta aurrera eramaten direnean plazaratzen diren gaiei ez zaie arretarik egiten. Batzorde honen jarduera erregularra eskatzen dugu.

5. Batzorde iraunkor- Zuzendaritza bilerak.

Batzordeak hartu behar duen lehendabiziko erabakia da Giza Baliabideen zuzendaritzari adierazpen bat bidaltzea batzordearen ondorioekin eta gatazka konpontzeko eta mobilizazio gehiago egitea ekingo dituzten akordioak hartzeko bilera bat antolatzea.

Premio Arriolito

Si es por méritos obtenidos, hemos de reconocer que el premio Arriolito de este Berriak habría que repartirlo entre toda la cúpula directiva de la empresa, y alguno más.

Lo merece:

- **El Director de Área Técnica**, por su gestión de la Comisión de Seguridad en la Circulación, y por su exceso de ego.

- **El Director de Área Administrativa**, por su falta de liderazgo y cesión de sus funciones al mayor incompetente que ha conocido esta empresa en RRHH.

- **El Director Comercial**, por su afán a la buena vida (incluso en horas de trabajo).

Por todo ello, y porque solamente podemos hacer entrega de uno, hemos decidido otorgar nuestro ácido galardón al **Director General**, por ser el responsable de todos ellos y por tener a esta empresa patas arriba.

¿Unidad de acción?

Somos conscientes de que unas relaciones normalizadas con la Dirección de la empresa favorecerían el diálogo y la consecución de acuerdos satisfactorios para ambas partes.

Apostamos por dicha normalización, pero no vemos fácil el conseguirlo. Por tanto, la única opción que tenemos para lograr nuestros objetivos es seguir movilizándonos

Un concepto al que frecuentemente se recurre en el trabajo sindical es la unidad sindical o unidad de acción. También en ELA contemplamos como ideal dicho escenario.

Pero a nadie podemos ocultar que en Euskotren dicha unidad dista mucho de ser real. Somos respetuosos con el pluralismo, con los planteamientos diferentes, pero una serie de actuaciones (respuesta al accidente de Lezama, testimonio en el juicio por sanciones, Tribunal examinador, desapego de las reivindicaciones y movilizaciones de los trabajadores, etc.), han posicionado a algunos sindicatos no en un plano diferente sino en un plano enfrentado a la mayoría sindical de esta empresa.

Desde ELA, valoraremos nuevamente la suma de otras fuerzas sindicales a la hora de elaborar un calendario de movilizaciones. Ahora bien, no estamos dispuestos/as a perder el tiempo con otras organizaciones que no se definan claramente o que actúen bajo otros intereses diferentes.



Ineptitudes y malas prácticas

Coincidimos con el Sr. Consejero de Transportes, Iñaki Arriola, en la declaración que hizo en el Parlamento Vasco: "... en Euskotren manda la Dirección y no los sindicatos...". No somos ingenuos y conocemos bien nuestras funciones. Y entre éstas, además de defender los derechos de los trabajadores/as, también está el no permitir que detrás de rotundas frases retóricas de políticos y directores se solapen y se oculten ineptitudes y malas prácticas. Es lo que está sucediendo en Euskotren, y nuestra obligación es denunciarlo.

La actual situación de rebaja salarial y recortes sociales que estamos sufriendo hace que se amplifique todo lo anteriormente denunciado y que ahonde, más si cabe, nuestras deterioradas relaciones con la Dirección.

La mala relación de ELA con la Dirección es algo que no se le escapa a nadie de la empresa. Desde nuestro posicionamiento contrario a la constitución de la Dirección y la creación de la estructura organizativa actual, -que el tiempo nos ha dado la razón- continuando con nuestra respuesta a la apertura de expedientes por la jornada de duelo tras el accidente de Lezama, la dirección de la empresa ha intentado aislarnos en nuestra labor sindical. También es evidente que no lo han logrado.

Caza de brujas. Sin embargo, las mayores diferencias han surgido en el día a día,

debido a la actitud de la empresa hacia la representación social, por la falta de voluntad para adoptar acuerdos con el Comité Permanente, por las decisiones impositivas, arbitrarias y discriminatorias de alguno de los responsables de RRHH, y por lo que, para ELA, es una caza de brujas emprendida hacia trabajadores/as con una ideología político-sindical determinada. Sabemos que es difícil demostrarlo, pero estamos convencidos de ello. Las decisiones incomprensibles e injustificables que se están tomando en materia de cobertura de plazas y en expedientes sancionadores están ahí.

Por otro lado, es habitual ver cómo desde RRHH se hace exactamente lo contrario a lo propuesto por el Comité.

Además, de las decisiones que algún responsable de RRHH toma se deduce el trato de favor hacia algunas personas de la empresa con una afinidad personal, conocida por toda la plantilla. Sin duda, un cambio en este Departamento sería positivo.

A ver Juanito:
Pon un ejemplo
de lenguaje no
sexista



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