

EDITORIALA

Aspalditik salatzen ari gara langile-klaseari borroka urte luzeen ondorioz lortutakoa kentzen ari zaizkigula. Aberastasunaren bana-ketan gure parte-hartzea gero eta txikiagoa da, gutxiengo pribilegiatu baten mesedetan. Merezi gabe, eskrupulurik gabeko agintari batzuen erabakien paganoak egin gaituzte: defendatzeko gai ez garen guztia kenduko digute.

Badira ordaindu beharreko hainbat arduradun; eta badaude alternatibak herritarrak egoera honen kaltetuak izan ez gaitzen. Hamaika dira esparru ezberdinetatik deitutako mobilizazioak. Baina, batez ere, ordua da norberak ardura ariketa bat egin dezan, justizia sozialeko kausa honetara egiten ari den ekarpena aztertzeke. Soilik antolakuntzatik posible da hondamendi honek suposatzen duen haserrea gelditzea. Norberaren ekarpena beharrezkoa eta ezinbestekoa da, norberaren ekarpen pertsonala taldearen indarra bihurtu dadin. Bestela, eurek jarraituko dute irabazten.

ELAn gizarte justuago eta bidezkoago baten alde borrokatzeke prest gaude, baina horretarako guztion ekarpena behar dugu. Etorri gurekin!

Plan estratéxico = profundizar en la misma política

Tal y como comentamos en la hoja sobre el plan estratégico que nos trasladó la empresa a los sindicatos, no compartimos la doctrina que impera en Iberdrola desde hace mucho tiempo: TODO por los beneficios y el dividendo. Realmente, no hay otro objetivo. Reducir deuda, no invertir, ajuste de costes... TODO con el único fin de aumentar los beneficios y el pago por acción para atraer inversores. Y esto es un círculo vicioso. Incluso peor: una espiral en la que hay muchos/as damnificados/as. La bajada de las inversiones implica pérdidas de puestos de trabajo en las empresas auxiliares (GAMESA, T-SYSTEMS, KONEKTA, MESA, ARTECHE,...).

Las negociaciones de las condiciones para las contratatas que trabajan para Iberdrola supone en muchos casos condiciones de semi-esclavitud, aparte de la reducción de su plantilla. La pérdida de puestos de trabajo en Iberdrola también es patente (las salidas no se sustituyen). Las condiciones de la plantilla de Iberdrola sigue la tónica decreciente: ámbito, cargas de trabajo, criterio empresarial para la subida del salario... La imagen del cliente sobre Iberdrola sigue en caída libre...

Desde ELA vemos con preocupación cómo ha calado esta política en el resto de representación sindical en nuestra empresa; no cuestionan ni se posicionan en contra de dicha políticas. Porque desde la perspectiva de un sindicato de clase, afirmamos que es posible mejorar las condiciones laborales de la plantilla y a su vez ser un agente importante en la mejora de la sociedad. Hay que mantener la



misma coherencia y discurso en Iberdrola, en las contratatas o ante los pequeños clientes a los que les asfixia la subida eléctrica...

El nuestro es un sector estratégico del que se derivan muchas consecuencias de gran impacto para la sociedad y es por ello que otra política no solo es posible sino deseable, como se demuestra en otras empresas parcialmente nacionalizadas (EDF en Francia, sin ir más lejos...)

ELAn oso argi daukagu: bestelako Iberdrola baten alde borrokatuko dugu. Langileon baldintzak, azpi-kontratazioaren egoera eta enplegua hobetzea, gizartearekiko begirunea... Hitz hutsetatik ekintzetara igarotzeko ordua da!

SUBCOMISIONES DERIVADAS DE LA FIRMA DEL CONVENIO



Alguna otra vez lo hemos explicado, pero dada la gravedad del tema consideramos oportuno volver a incidir en ello. Según convenio:

“Los sindicatos que firman el Convenio, en atención a la dedicación necesaria en la Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones y Subcomisión Mixta de Promoción y otras, tendrán con cargo a la empresa, en función de su representatividad, un número de representantes liberados equivalente

al doble de los que cada una de ellas tenga en la Comisión Paritaria”.

Además, tienen 4 puestos que no les corresponden, por respeto a la representatividad real de la empresa, los puestos de los no firmantes deberían quedar vacíos, o su traducción en horas para luego repartirlas, a criterio de cada sindicato. Asimismo, se les hace entrega de una dotación económica para la realización de dichas labores...

No existe una periodicidad obligatoria para estas reuniones (como

podéis comprobar cuando mandan la información los distintos sindicatos), si bien históricamente solían ser trimestrales. En el caso de la Subcomisión Mixta de Promoción o la de Valoración que es donde al personal valorado se le asignan escalones, cambios de puesto, etc. cobra vital importancia porque en la inmensa mayoría de las ocasiones no se aplica un carácter retroactivo... Es decir: si tú vienes realizando unas labores que tu jefatura considera de escalón superior, no serán reconocidas hasta que pase dicha Comisión. Y en caso de concederse será con fecha de la reunión... Y así, la Empresa se ahorra un dineral, en lo que sería un concepto de atrasos. Pues bien, este año la reunión se

celebró el 6 de noviembre, a falta de 16 días para cumplirse el año desde la anterior...

Desde ELA, en el anterior convenio arrancamos a la empresa el compromiso de la participación de los no-firmantes sin ningún tipo de compensación de las anteriormente mencionadas, siendo la mayoría sindical firmante la que se opuso. Apelamos al grado de responsabilidad de quienes integran estas subcomisiones para cambiar esta dinámica en beneficios de toda la plantilla de Iberdrola.

A los no-firmantes, únicamente se les hace entrega de la información tratada en dichas reuniones ya que les obliga la ley.

Azpikomisio sistema hau empresa eta azken akordioa sinatu duten sindikatuen onerako da, ez langileen onerako

TTMM-TTSS = TRABAJADORES BAJO CONVENIO (COMO EL RESTO...)

En las últimas fechas, e históricamente desde diversos sindicatos, hay quien se empeña en tratar a los Titulados como trabajadores/as diferentes al resto, con otra problemática y con otras necesidades... Nada más lejos de la realidad.

En ELA consideramos que es un colectivo como otro cualquiera y, por supuesto, con sus particularidades, como las tiene cualquier otro colectivo. No olvidemos que a excepción de los “fuera de Convenio”, todo el resto de titulados/as están sujetos al mismo en

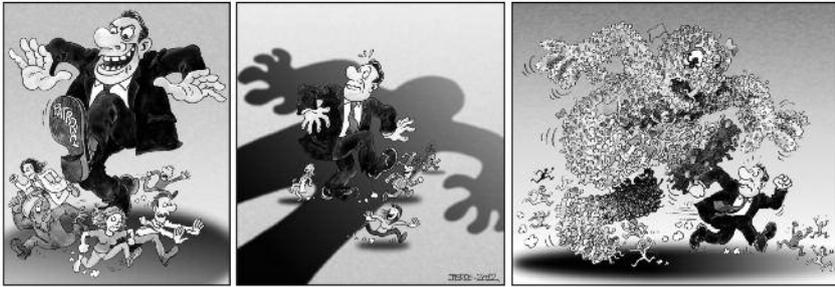
todos los aspectos laborales: horario, jornada, derechos y obligaciones... a pesar de lo que muchas veces la empresa, o algún mando intermedio, quiere dar a entender.

Por ello, desde ELA entendemos que es desde el ámbito de la acción sindical donde hay que trabajar por los derechos del colectivo. En este sentido, recordamos a los autoproclamados defensores de los titulados que la mayor aportación al colectivo sería arrojar luz al opaco sistema de retribución salarial, a lo que tanto se oponen...

Todo aquel Titulado/a que sienta que no se respetan sus derechos en ELA será atendido/a y perfectamente asesorado/a para revertir la situación.

Konbenio-pean gauden guztiok, eskubide berberak ditugu. Kategorien araberako sailkapenak ez dauka zerikusirik. Norberak erabakitzen du bere bidea.

MEJORAS EN LA GESTIÓN DEL FONDO PENSIONES



Quiénes seguís la evolución del Fondo de Pensiones habréis observado que en esta época de caídas de Bolsa y de prima de riesgo desbocada, nuestro Fondo está consiguiendo rentabilidades entorno al 6%. Esa rentabilidad viene principalmente por las decisiones tomadas a finales del pasado año en la Comisión de Control, donde decidimos un cambio en su política de inversiones, comprando deuda pública estatal con una gran rentabilidad, frente a la de otros Estados de la UE con rentabilidades mínimas. Continuamos con el aseguramiento de inversiones.

Otro de los cambios que hemos puesto en marcha ha sido la reducción de costes de la propia Comisión de control. Desde ELA llevábamos tiempo hablando de reducir gastos que eran en detrimento de las personas que integramos el Fondo y gran parte de las propuestas de ELA se han plasmado en:

■ **Letrados asesores:** Reducir de dos a un solo Letrado.

■ **Reuniones Comisión de Control:** Realizar reuniones periódicas cada dos meses. Utilizando la videoconferencia siempre que se pueda, para reducir costes de viajes.

■ **Documentación mensual:** Enviar por correo electrónico y eliminar impresión.

■ **Boletín informativo:** Eliminar el envío físico a participantes activos. Comunicar por correo electrónico su publicación en situación preferente en Intranet. No remitir a beneficiarios sin derechos en el Plan, salvo petición expresa.

■ **Gastos de locomoción, manutención y estancia:** Eliminar el Plus de Asistencia. Realizar reservas a través de la empresa con suficiente antelación.

■ **PRI:** Cancelar la adhesión al PRI, manteniendo los principios en las inversiones.

Estas decisiones supondrán para el año que viene un importante ahorro en los gastos del Fondo. Se ha conseguido la unanimidad en los acuerdos, aunque cuando lanzamos las primeras propuestas desde ELA fuimos más exigentes y no fueron tan bien acogidas.

El interés de ELA en la Comisión de Control es velar por la máxima rentabilidad con el menor riesgo, pero si además conseguimos reducir los gastos, eso redundará en beneficio de todos.

Estamos trabajando en conseguir otros hitos que nos distingan como Comisión de Control, en la defensa de los intereses de participantes y de la ciudadanía evitando especulaciones bancarias. Desde ELA somos conscientes que las situaciones vividas por muchas familias, donde los bancos están desahuciando a personas que no pueden pagar su hipoteca no van en la línea de políticas socialmente responsables y nuestra intención es conseguir que la banca tenga en cuenta a las personas y no solo obtener beneficios. Las próximas propuestas de ELA irán en esa línea, os mantendremos informadas e informados

PPP SISTEMA: DENBORAK ARRAZOIA EMAN DIGU

Baloratutako langileen gehiengoarentzat aplikazio data gertu dagoenean, PPPa sufritzen dugunoi ez zaigu inolako zalantzarik geratzen: enpresak proposaturiko eta sindikatu guztiek (ELA salbu) onarturiko sistema hau, enpresak bere nahierara erabiltzen du.

Gogora dezagun zertan datzan PPP deituta-

koa: urteko Kontsumorako Prezioen Indizeari batu beharreko diferentzial historikoa ordezkatzera dator (+0,5) sistema hau.

Orain, akordioarekin, enpresak urte pilo batez aurreztu egingo du diferentzial hori hamaika kasutan: langile berriekin, promozio bat edo kategoría onarpena irabazi dutenekin, euren nagusiekin

erabat ados ez daudenekin edo sinpleki "merezitako nota jartzerik ez dago, guztientzat heltzen ez delako" justifikatzen dieten horiekin... KPI diferentziala objektiboa eta berdina zen guztientzat. PPP,

aldiz norberakoa eta enpresak erabakita... Sinatzaileen artean oraindik badago defendatzen duenik: zer da larriagoa, enpresak esandakoa buru-belarri onartzea edo langileok tontotzat hartzea?

Los sistemas de remuneración propuestos por la empresa (PPP-EBIT-OBJETIVOS) benefician a ellos, no a la plantilla

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



1. Cambian las reglas del juego

La reforma de la Negociación Colectiva consigue desnivelar la balanza aún más a favor de la patronal, ya que elimina conceptos que de alguna manera nos protegían ante la codicia empresarial:

La ultractividad, esto es, el mantenimiento de las condiciones del convenio desde que expira su vigencia. Hasta ahora era indefinido (hasta que no se

firmase el siguiente...). Ahora pasa a ser de un año. Y transcurrido ese tiempo sólo tendríamos los de rango superior (peores condiciones) y como base el Estatuto de los Trabajadores.

Inaplicación del Convenio: se abre el mecanismo para que las empresas puedan dejar de aplicar el convenio cuando "concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Como son: la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas..." Es decir, cuando a la patronal se le antoje. Por lo que, con la nueva reforma, lo que firmamos no está asegurado.

Modificación sustancial de las Condiciones de Trabajo: se introduce dentro de este apartado el Salario, con lo que la empresa puede bajarlo, si entiende que con esta medida mejora la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo...

2. Ante esto ¿qué hacemos?

No estamos indefensos. Desde los servicios jurídicos de ELA ya hemos preparado los textos que nos pueden blindar de esta reforma y permitirnos seguir como hasta ahora. Eso sí, si queremos que lo que firmemos se respete y se mantenga, tenemos que prepararnos para arrancárselo a la patronal, ya que tienen muy claro que van a utilizar todos los mecanismos que les han regalado los distintos gobiernos reforma tras reforma...

Es fundamental organizarnos y estar dispuestos a la lucha. ELA nos brinda la oportunidad de organizarnos en torno al sindicato, puesto que sin organización es difícil poder luchar. El que tenga capacidad de pelea podrá tener convenio; el que no la tenga está perdido...

Erreforma bertan behera uzteko aukerak egon badaude. Horretarako negoziatzioa ondo antolatu behar dugu eta borrokarako prest egon behar gara. Ezinbestekoa antolakuntza da.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatu.org

Afiliazio orria
Hoja de afiliación

NAN/EIZ:
DNI/ NIE

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Izena:
Nombre

1.abizena:

1º apellido

2.abizena:

2º apellido

Jaiotze herrialdea:

Lugar de nacimiento

Jaiotze data:

Fecha nacimiento

Herria:

Localidad

P.K.:

C.P.

Helbidea:

Dirección

Herrialdea:

Provincia

Telefonoa

Teléfono

Mugikorra:

Móvil

E-posta:

E-mail

Lantokia:

Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea:

Código cuenta cotización S.S.

Helbidea:

Domicilio

Herria:

Localidad

Lanbidea:

Profesión

Kategoria

Categoría

Lan-hitzarmena

Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa:

Banco o Caja de Ahorros

Kontuko zenbakia:

Nº de cuenta

Data / Fecha

Sinadura / Firma



Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatueta jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titullarrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.