

EDITORIALA

Muchas cosas son en las que coinciden la patronal, en este caso ANET, y CCOO/UGT (subvenciones, mesas de diálogo, etc), pero últimamente se les ve mucho y cómodos en una, en la política del miedo.

Están llevando el discurso de "mejor esto que nada" al extremo, para después servir de justificación ante la firma de auténticos convenios basura en las que se pierden derechos ganados con lucha y movilización, en sólo unas pocas horas.

Este ha sido el caso del convenio de Transporte de Viajeros, en el que han sembrado el miedo de la desaparición del convenio sectorial como justificación para firmar un convenio que lleva las condiciones del sector a las de finales de los años 80.

¿Es malo que no haya convenio, o peor que se firmen estos malos acuerdos? Lo malo es que a la gente se le lleve a la dinámica de no pelear por sus derechos; lo malo es que los sindicatos CCOO/UGT, en mesas de diálogo social, negocien las condiciones de los trabajadores/as sin transparencia y, además, le den a la patronal lo que busca, que no es otra cosa que empeorar las condiciones de los convenios, con el acuerdo de los sindicatos y sin que la gente se movilice.

Eso lo consiguen con el discurso del miedo y con las elecciones sindicales. Estamos en pleno proceso de elecciones y las mayorías sindicales sirven para legitimar la firma de peores condiciones y retrocesos.

Es momento de reflexionar y pensar quién quieres que te represente, de qué quieren los delegados/as de CCOO/UGT, qué hacen con esas mayorías, con quién se juntan. Estas preguntas y otras tienen que servir para que cambies de modelo y perder el miedo.

Que el miedo no nos paralice, porque está directamente relacionado con las condiciones laborales y de vida que tenemos.

¡No a este convenio!

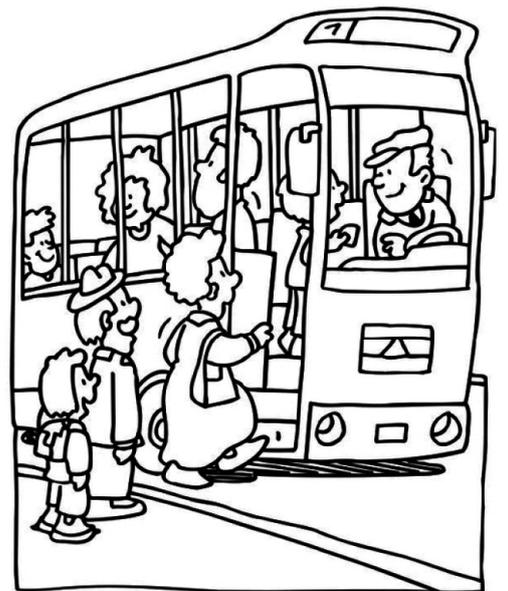
SIN TACÓGRAFO, ¿QUÉ JORNADA IRREGULAR SE VA A CONTROLAR?

El mal acuerdo firmado tiene su mayor exponente en la posibilidad que tiene la empresa de distribuir la jornada de manera irregular a lo largo de un cómputo de 6 semanas, donde se pueden hacer hasta 288 horas de jornada, en vez de las 240.

Esto supone, de inicio, que van a poder disponer de nosotros/as cuando les venga en gana, de manera permanente, ya que van a poder ampliar la jornada a su libre elección y nos van a poder mandar a casa cuando les de la gana. Esto se llama productividad al 100%: cuando tengo trabajo te quedas y cuando no, te vas a casa; evidentemente, por el mismo salario.

¿Cómo vamos a controlar esa jornada? Las empresas, cuando quieren y les interesa, cumplen la normativa, como es el caso con la utilización del tacógrafo, y no lo ponen si no hacen más de 50 km. Esto, de inicio, les da la ventaja de que el control sobre la jornada queda a su total arbitrariedad. Para hacer un efectivo control sobre la jornada, el convenio debería exigir que todos los autobuses llevaran el tacógrafo desde que salen del garaje.

Desde ELA propusimos que el convenio exigiera esto, pero ni la Patronal ni CCOO/UGT han tenido en cuenta nuestra petición, así que el control de la jornada irregular va a quedar desvirtuado y sólo nuestra palabra contra la de cada empresa va a ser el justificante sobre la jornada que hacemos de más, la que le debemos, cuándo la disfrutamos, etc.



Si existiera voluntad de hacer las cosas bien no pondrían trabas al control de la jornada, pero saben que por ahí "se escapa el gato". Sin control no se va a saber cuántas horas me deben, cuántas debo, cuántas son carga/descarga, cuántas son en días enteros a disfrutar o cuántas en horas, etc.

Lan eguna nahierara erabil dezakete eta, ondorioz, haunditu daiteke. Hitzarmena oso eskaxa da, onartezina

AUTORIDAD LABORAL

DOS PUNTOS GRAVÍSIMOS

Antes de que el convenio fuera ya registrado, desde ELA presentamos un documento para cuestionar ante el Gobierno de Navarra dos situaciones que nos parecen gravísimas.

■ REPRESENTACIÓN SÓLO DE LOS FIRMANTES DEL CONVENIO

CCOO/UGT, con el visto bueno de la Patronal, -lo que ya debería dar que pensar- han decidido que en las empresas donde no haya delegados/as sindicales, ellos (CCOO y UGT) van a ser quienes os representen ante la empresa para negociar la distribución de la jornada irregular, el calendario, etc.

Esto, aparte de ser ilegal, te tiene que poner en alerta, ya que si en tu empresa no tienes delegado, puede pasar que CCOO/UGT se pongan a negociar tus condiciones.

Desde ELA hemos presentado una reclamación, para que se cambie esto en el convenio, pero si se da el caso de que no cambien esa regulación, seguro que os interesa más el plantearos tener delegado/a a que negocien estos sindicatos por vosotros/as.

Recuerda...

**EL QUE
NO LUCHA
POR LO QUE
QUIERE, SE
CONFORMA
CON LO QUE
LE DAN...**

■ POSIBILIDAD DE TRABAJAR HASTA 60 HORAS SEMANALES

Dentro de la Jornada Irregular aceptada por CCOO/UGT está la posibilidad de trabajar hasta 60 horas a la semana.

La Ley que regula el tacógrafo habla de que, como máximo, en una semana se pueden hacer 56 horas de trabajo conduciendo. El convenio les va a permitir hacer 60: ¿es esto ilegal? Cuando menos es vergonzoso pero, además, se salta la normativa del tacógrafo y por esto lo hemos puesto en conocimiento de la Autoridad Laboral.

Esta posibilidad, sumada a la partición de jornada, que ahora se va a poder hacer DOS veces, puede provocar que pasemos un montón de horas diarias pendientes del trabajo, y que, además, llegar a las 60 horas semanales sea una realidad, en muchos casos.

Desde ELA hemos presentado esta reclamación ante el Gobierno de Navarra, para que sea estudiada, y en el caso de que sea ilegal, no la permita.

Hitzarmen honekin gerta daiteke egunero lanaren zain egotea ordu dextetetan



A MUCHO PEOR...

CONVENIO 2010/2012

ARTÍCULO 2. DURACIÓN

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

ARTÍCULO 3. JORNADA

Un día laborable más de disfrute en el año 2011, correspondiendo 10 días laborables de disfrute, fijándose la jornada laboral anual en 1.746 horas, para dicho año.

PARTICIÓN DE JORNADA

La jornada no se podrá partir más de una vez al día, con un máximo de 4 horas.

PLUS POR TRABAJAR EN DÍA DE DESCANSO

El trabajador que desempeñe su trabajo en días de descanso según su calendario laboral, percibirá las siguientes cantidades sin descanso compensatorio:
*Año 2011: 105 euros.

ARTÍCULO 9. RETRIBUCIONES.

Se incrementarán las retribuciones en las tablas del salario base, de la siguiente manera:

*Para el año 2008: IPC estatal de 2007+ 0,5 puntos.

*Para el año 2009: IPC estatal de 2008+ 0,6 puntos.

*Para el año 2010: IPC estatal de 2009+ 0,7 puntos.

*Para el año 2011: IPC estatal de 2010+1 punto.

*Resto de conceptos retributivos: IPC estatal del año anterior.

BORRADOR 31-10-2014

VIGENCIA

Del 31 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2017.

Ultraactividad: una vez finalizada la vigencia, 3 años de ultraactividad.

JORNADA

Año 2015: 1.778 horas anuales. (+32 horas).

Año 2016: 1.778 horas anuales. (+32 horas).

Año 2017: 1.770 horas anuales. (+24 horas).

PARTICIÓN DE JORNADA

La jornada se podrá partir 2 veces al día, con un máximo de 5 horas, pero sin mínimo.

PLUS POR TRABAJAR EN DÍA DE DESCANSO:

Para todos los años de vigencia, si se trabaja menos de 4 horas y se llega a la base antes de las 14 horas el plus es de 60 euros.

SALARIOS

*Año 2012: 0%.

*Año 2013: 0%.

*Año 2014: 0%.

*Año 2015: 1%.

*Año 2016: 1,25%.

*Año 2017: 1,25%.

Esta subida es SÓLO para el SALARIO BASE. El resto de conceptos NO TIENEN subida salarial.

INAPLICACIÓN - ARBITRAJE OBLIGATORIO

En caso de que las empresas quieran inaplicar el convenio, el ARBITRAJE será obligatorio.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Posibilidad de ampliar la jornada semanal hasta las 60 horas, en vez de las 40 anteriores.

En el cómputo de 6 semanas la jornada total podrá ser, como máximo, de 288 horas, cuando antes sólo podía ser de 240 horas. (Puede darse el caso de que cada

6 semanas generemos una bolsa a favor de la empresa de 48 horas).

Estas horas no son extras ni se tienen que compensar de ninguna manera, es jornada trabajada que la empresa nos devolverá cuando quiera.

Tras el computo de esas 6 semanas se tendrá una bolsa de horas a favor de la empresa (que la empresa nos deberá) o en contra (que le deberemos a la empresa). Las empresas van a disponer de todo el año para poder devolver esta jornada que hemos generado tanto al alza como a la baja.

Cuando sea a favor de la empresa:

*La mitad de esa jornada nos la tendrán que dar en jornadas completas, cuando quiera la empresa.

*La otra mitad será por horas, es decir, la empresa podrá quitarnos servicios diarios para devolverle esas horas que le debemos.

Cuando le debemos a la empresa:

No hablaron de ella.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Les dan el 60%

... el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Les dan el 30%



www.ela-sindikatuia.eus

Afiliazio orria
Hoja de afiliación

NAN/EIZ: _____ **Emakumezkoa / Mujer**
DNI/ NIE

Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

1.abizena: _____
1º apellido

2.abizena: _____
2º apellido

Jaiotze herrialdea: _____ **Jaiotze data:** _____
Lugar de nacimiento Fecha nacimiento

Herria: _____ **P.K.:** _____
Localidad C.P.

Helbidea: _____
Dirección

Herrialdea: _____
Provincia

Telefonoa _____ **Mugikorra:** _____
Teléfono Móvil

E-posta: _____
E-mail

Lantokia: _____
Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea: _____
Código cuenta cotización S.S.

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____ **Kategoria** _____
Profesión Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ /
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

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 automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuen 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.

DICEN QUE SALVA EL CONVENIO. NOSOTROS AUGURAMOS DESPIDOS

El convenio está basado, fundamentalmente, en la ampliación del número de horas de trabajo:

- Horas diarias: con la posibilidad de partir la jornada dos veces.
- Horas semanales: con la posibilidad de ampliar la jornada semanal hasta una media de 48 horas MÁS.
- Horas mensuales: con la distribución de la jornada irregular cuando la empresa quiera.
- Horas anuales: con el aumento de la jornada en 32 horas más al año.
- Contratos a tiempo parcial: ampliar la posibilidad de ampliar la jornada diaria para hacer con el mismo contrato parcial más horas, sin tener que pasar a jornada completa.

El resultado de esta suma de medidas, bien ordenadas, es que para hacer los mismos servicios vamos a tener más disposición horaria de cada trabajador/a.

Es evidente que si para hacer los mismo servicios voy a disponer de una mayor flexibilidad horaria -podríamos decir total disponibilidad- una primera consecuencia puede ser el exceso de personal.

La partición de jornada unida a la posibilidad de trabajar más jornada diaria tiene como consecuencia que las mismas personas puedan hacer los servicios de la mañana, la tarde y la noche.

UN EJEMPLO PODRÍA SER...

Hacer el servicio de fábricas/colegios (de 5 a 10; 5 horas). 1ª partición (de 10:00 a 12:30: 2,5 horas); servicios de la tarde fábricas/colegios (de 12:30 a 18:00 5,5 horas). 2ª partición (18:00 a 20:30. 2,5 horas) fábricas (20:30 a 23:00. 2,5 horas).

¿Se podría hacer esto? Por poder, Sí. La nueva redacción del convenio se lo permite. Pueden ampliar la jornada sin límite, más allá de que en el cómputo de las 6 semanas serán como máximo 288 y, semanalmente, pueden hacer 60, y tienen la posibilidad de partir la jornada 2 veces.

Este ejemplo, que será real o irreal -en el tiempo lo veremos- traería al sector despidos de personal, más contratos a tiempo parcial y más precariedad. Eso sí, el convenio estaría salvado. **Los trabajadores/as NO.**

