

CONCLUSIÓN

Esta sucinta relación de objetivos y temas pretende ser una guía de negociación (¡de esto queremos hablar!). Estamos abiertos a discutir cualquier otro punto que proponga cualquier agente y por supuesto cualquier aportación que nos hagáis llegar. Para ello, dirigiros a vuestro Delegado/a más cercano o utilizar nuestro correo: ela@iberdrola.es

Insistimos en la importancia de lo que tenemos entre manos y de vuestra participación activa. Que nadie se sienta ajeno ni pesimista: podéis ver los cambios que se están produciendo a nivel social gracias a la participación activa de la población (tolerancia ante los escándalos, pequeños logros conseguidos, petición de asunción de responsabilidades, creación e irrupción de nuevas opciones políticas,...).

En nuestra mano está. ¡Con ilusión y ánimo!

ONDORIOA

Helburuen eta gaien arteko erlazio labur hau negoziazio gida bat izatea du helburutzat (honetaz nahi dugu hitz egin!) Edozein lagunek proposatzen duen edozein beste gai eztabaidatzeko prest gaude eta, noski, egin diezagukezen ekarpen oro ongi-etorria izango da. Horretarako, zuzendu gertuen duzen ordezkariarengana edo erabili gure posta: ela@iberdrola.es

Esku-artean dugun gaiaren eta zuen parte-hartze aktiboaren garrantzia berretsi nahi dugu. Inor ez dadila ez urrun ez pesimista sentitu: herritarren parte-hartze aktiboari esker maila sozialean gertatzen ari diren aldaketak ikusi ditzakezue (eskandaluekiko tolerantzia, lortutako garaipen txikiak, erantzukizunen onarpenen eskaera, aukera politiko berrien sorrera eta indartzea...).

Gure esku dago. Ilusioarekin eta animoarekin!



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAMEIZ: _____		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: _____
<small>DNI/ NIE</small>		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	<small>Empresa</small>
Izena: _____			G.S.ko kotizazio kontu kodea: _____
<small>Nombre</small>			<small>Código cuenta cotización S.S.</small>
1.abizena: _____			Helbidea: _____
<small>1º apellido</small>			<small>Domicilio</small>
2.abizena: _____			Herria: _____
<small>2º apellido</small>			<small>Localidad</small>
Jaiotze herrialdea: _____	Jaiotze data: _____	Lanbidea: _____	Kategoria _____
<small>Lugar de nacimiento</small>	<small>Fecha nacimiento</small>	<small>Profesión</small>	<small>Categoría</small>
Herria: _____	P.K.: _____	Lan-hitzarmena _____	
<small>Localidad</small>	<small>C.P.</small>	<small>Convenio</small>	
Helbidea: _____		Banku edo Aurrezki Kutxa: _____	
<small>Dirección</small>		<small>Banco o Caja de Ahorros</small>	
Herrialdea: _____		IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____	
<small>Provincia</small>		<small>Nº IBAN (Cuenta bancaria):</small>	
Telefono _____	Mugikorra: _____	Data / Fecha _____	Sinadura / Firma _____
<small>Teléfono</small>	<small>Móvil</small>		
E-posta: _____			
<small>E-mail</small>			

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 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.

EDITORIALA

Aurki Iberdrola Taldearen IV. Hitzarmenaren negoziazioa hasiko da. Zalantzarik gabe, lege-gintzaldiko unerik garrantzitsuetako baten aurrean aurkitzen gara. Azken hauteskundeetan hartu zenuten erabakiak negoziazioetan nortzuk parte hartuko duten ezartzen du, ñabardura batekin: ordezkari-tza Estatu mailakoa da. Hori dela-eta, mahaian eseriko diren 12 ordezkarietatik soilik bakarra izango da ELAkoa. Langile guztien parte hartzea, garrantzitsua izateaz gain, ezinbestekoa da: ideiak ekarri, interesa, planteamenduen aurren jarrerak finkatu... Mahaiko parte bakoitzak (enpresa-sindikatuak) interes ezberdinak defendatzen ditu, eta soilik zuen presio eta laguntzarekin lortuko du posible den hitzarmenik onena. Sinatu aurretik bi aldiz pentsatu behar-ko dute langileak aurka badaude. Ez dago beste biderik.

En breve va a dar comienzo la Negociación del VI Convenio de Iberdrola Grupo. Estamos, sin duda, ante uno de los momentos más importantes de la legislatura. Vuestra decisión en las pasadas elecciones marca los participes en las negociaciones, con un matiz: la representatividad es a nivel estatal, por lo que ELA tan solo contará con 1 representante de 12 en la mesa. La participación de toda la plantilla, además de importante, es necesaria: aportación de ideas, interés, posicionamiento ante los planteamientos... Cada parte de la mesa (empresa-sindicatos) defiende intereses diferentes, y únicamente con vuestra presión y apoyo conseguiremos el mejor de los convenios posibles. Se lo pensarán dos veces antes de firmar si la plantilla está en contra. No hay otra vía.



En breve comenzará la negociación del IV Convenio de Iberdrola Grupo

ES POSIBLE UN BUEN CONVENIO

Preámbulo, reflexión y situación de partida:

El reparto de la riqueza es el principal motor de la economía real: la venta de electricidad va ligada al desarrollo del país. Los salarios y las condiciones laborales de los sujetos a convenio repercuten directamente en mejorar la economía.

Si una empresa con casi 3.000 millones de euros de beneficio no se puede permitir mejorar las condiciones laborales, ¿qué empresa podría seguir la teoría que defienden los más prestigiosos economistas, gobernantes y sindicatos?

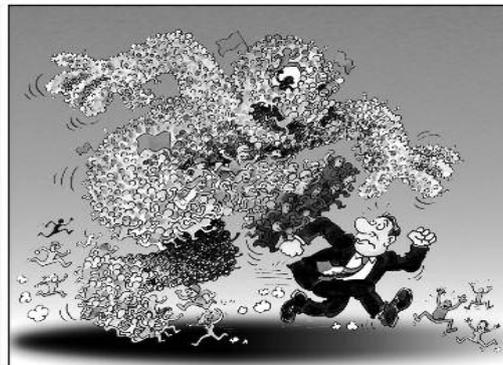
En los 4 años del pasado convenio, se han producido 571 altas y 1.250 bajas. Es decir, 679 personas menos. El ahorro en costes laborales ha sido brutal, porque el trabajo sigue siendo el mismo o

más... Tened en cuenta lo que cobra un *veterano* respecto a una nueva incorporación.

No estamos dispuestos a que nos pase lo que les ha pasado a los compañeros/as de IIC (Iberinco) o empresas del sector (Endesa, Hidrocantábrico,...): pérdida de poder adquisitivo y rebaja en las condiciones laborales.

ELA está dispuesta a firmar siempre que el contenido sea bueno para la plantilla. Así lo hemos hecho en multitud de Convenios de Empresa, Sectoriales y en el del 2001 de Iberdrola. Si no fuera posible su firma, trabajaremos para lograr el mejor de los convenios posibles: aportando ideas, denunciando falsedades, analizando pormenorizadamente las propuestas, siendo transparentes con la plantilla del curso de las negociaciones...

GUIÓN PLATAFORMA CONVENIO 2015



Los objetivos de ELA en esta negociación y que se plasman a través de esta plataforma son:

ÁMBITO VI CCIG:

- Vigencia: 3 años. Para hacerlo coincidir con las elecciones sindicales.
- Adquirir compromiso de paulatina integración futura en nuestro Convenio de IIC (tal y como se hizo en su día con Iomsa y Renovables).
- Articular la ultra-actividad. Acordar expresamente en convenio, que a efecto de lo dispuesto en el art. 86.3 ET: una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya”.
- Eliminar la inaplicación del convenio. Articular cláusulas que impidan el planteamiento de la inaplicación -descuelgue- de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio. Simplemente, cumplir lo que se pacta.

POLÍTICA DE EMPLEO:

- Establecimiento de un compromiso de mantenimiento y creación de empleo, en un porcentaje de un 5% sobre la plantilla actual, durante la vigencia de este convenio. Establecimiento del Contrato Relevo.
- Mantenimiento del ámbito geográfico ante recolocaciones y vuelta al mismo de los ya desplazados.

INGRESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN:

- Publicación de todas las vacantes y concurso transparente.
- Regulación de las nuevas titulaciones universitarias (Grados).
- Eliminar o reducir la escala de ingreso: hasta

que la persona adquiera la formación necesaria para desempeñar su labor.

REGÍMENES DE TRABAJO, JORNADA Y VACACIONES:

- Aumento y flexibilización de horarios de entrada y salida para todo el personal que pueda disponer de flexibilidad horaria. Para ello sería necesaria la adecuación de espacios para poder comer. Compensación al personal que no se pueda acoger a esta medida. Posibilitar el desplazamiento horario, mediante una bolsa de horas trimestral. Así se facilitaría una verdadera conciliación de la vida laboral y personal.
- Ajuste y equiparación de la jornada en las 8 empresas del Grupo y reducción horaria anual durante la vigencia de este convenio (objetivo las 35 horas).
- Regulación del trabajo y jornada en trabajos internacionales.
- Vacaciones. Incremento de 1 día de vacaciones anuales.
- Garantizar el disfrute de vacaciones ante cualquier contingencia sin limitación (como aseguran diferentes sentencias), es decir, si caes de baja estando de vacaciones, éstas las podrás disfrutar una vez recuperado/a.
- Regulación del tiempo dedicado a viajes (nacionales e internacionales) así como del exceso de jornada del colectivo de TT.SS.

RETRIBUCIONES:

- Desarrollar en el sistema de retribución actual, garantías objetivas de la no pérdida de poder adquisitivo: subidas mínimas fijas y salvaguarda del IPC. Subida por productividad ligada a valores objetivos.

- Eliminación de límites en la valoración de los objetivos (tanto para TTSS como para la repercusión en el PpP).
- Aumento en tablas salariales y complemento variables: subidas mínimas fijas y referencia al IPC.
- Incluir en anexo el Sistema de retribución de TT.SS.
- Generación de un nuevo valor de Antigüedad (más elevado).
- Anular del artículo de promoción por productividad, en la cláusula de criterios de aplicación, la parte de llevar tres años sin promoción de escalón.
- Anular del artículo polifunción de experiencia, tanto de la de 45 años como la de 55 la cláusula de la promoción en 5 años anteriores.
- Añadir en el complemento por experiencia que aplica a los TTSS otra paga al cumplir los 45 años (como el resto de plantilla).
- Reparto del 1% de los beneficios del año 2015 declarados por la empresa, en una paga lineal, a la firma del Convenio, para todos los trabajadores sujetos al mismo.
- Revisión del catálogo de horas extras, reducción de número de horas realizadas, posibilidad de descanso al 175 % a elección del trabajador, y ajuste de plantilla para disminuir el número de horas extras realizadas. Ajuste del precio de la hora extra: $SBC/n^{\circ} \text{ horas} = \text{hora normal}$. Hora extra 175% = 1.75 x hora normal. Todas las horas extras deben computar para la bolsa de horas.
- Aplicación de un coeficiente reductor por cada año trabajado a turnos (diferenciado según el tipo) o en trabajos penosos, que permita la salida anticipada del trabajador a cargo de la empresa.
- Personal a jornada compacta: reconocimiento del retén al escalón E.
- Consolidación en el SIR de parte de las variables realizadas.
- Equiparación de las condiciones laborales del personal de Renovables e Iomsa al resto de plantilla: turnos, retenes,...
- Reconocimiento a los trabajadores de las Centrales Térmicas de Ciclo Combinado del derecho a cobro del "plus de Térmicas".
- No a la disminución de la retribución variable por estar de baja médica.

GASTOS DE LOCOMOCIÓN, MANUTENCIÓN Y ESTANCIA:

- Opción de elección a todo el personal despla-

zado que deba pernoctar fuera de su domicilio entre régimen de gastos pagados y dinero de bolsillo o dietas. En el resto de los casos se unificarán los grupos 2 y 3 en uno único con los valores del 2 actualizado.

- Crear un "plus de dietas en Fin de Semana", si alguien debe pasar el fin de semana fuera trabajando (los menús son más caros que entre semana).
- Actualizar la obsoleta fórmula del precio del Km (tarifas del R.A.C., otras formulas referentes,...).

BENEFICIOS SOCIALES:

- Anticipos especiales. Flexibilización de los criterios en la concesión de los mismos, para que tengan derecho a su percepción todos los empleados en situaciones problemáticas.
- Compromiso de eliminación progresiva de las actuales situaciones de discriminación consecuencia de la fecha de ingreso en la empresa en el sistema del Plan de Pensiones y Asistencia Sanitaria:
 - Adecuación del coste a los trabajadores que han ingresado en la Empresa a partir del 1 de enero de 1996, para que en el tiempo de vigencia, sean igualados dichos trabajadores al resto de la plantilla, asumiendo la Empresa el coste total de las aportaciones al Plan de Pensiones.
 - Equiparación de toda la plantilla en el beneficio de la Asistencia Sanitaria independientemente de su fecha de ingreso: pago a cargo de la empresa de los familiares integrados en la cartilla de la Seguridad Social del titular.

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN:

- Integrar en el convenio el plan de Igualdad una vez se haya realizado un análisis real de la situación de la mujer en la empresa con la participación de todos los Sindicatos, así como la identificación de unos objetivos concretos a alcanzar y unas medidas que faciliten a la obtención de los mismos.
- Permiso por enfermedad grave u hospitalización: cambiar el artículo para que el permiso de tres/cuatro días se pueda coger después del ingreso u operación con una flexibilidad lógica.
- Creación de un nuevo permiso retribuido, por el tiempo necesario, para visitas médicas del empleado o familiar de primer grado.

ACCIÓN SINDICAL EN IBERDROLA GRUPO:

- Participación de todos los Sindicatos en las comisiones relacionadas con el Convenio (no solo los firmantes, como en la actualidad...).