

EDITORIALA

Urteetan zehar honakoa aipatu izan dugu behin eta berriz: posible da Iberdrolaren politika hobetzea azken urteetan horrenbeste arrakasta eman dituen strategiari uko egin gabe. Negozioaren internalizazioa da, batez ere, enpresaren hazkundera ahalbidetzen duten milioi askoko irabazien arduradun nagusia. Hau horrela izanik eta horren ondorioz langile guztiak zorionduz, ez gaude ados irabaziak kosta ahala kosta handitzen jarraitzeko planteamenduarekin.

Zergatik jarraitu Iberdrola Taldeko langileak murrizten? Zergatik ez integratu Iberdrola Ingeniaritza gure hitzarmen beraren-pean? Zergatik jarraitu bi hitzarmen hauen menpeko langileen lan baldintzak okertuz? Zergatik jarraitu beheraka lizitatzen berdin diolarik kontratetako langileen baldintza prekarioak? Zergatik inolako balio profesionalik erakutsi ez duten hainbat agintari politiko ezagunei lanpostuak ematearen filosofiarekin jarraitu?

ELAn uste dugu enpresaren bideragarritasuna eta gizartearen duen errotzeak hobetu egingo liratekeela protagonista txikiak "zaintzearen" aldeko hautua egingo balitz: energia saldu ahal izateko kontsumitzailearen ahalmen ekonomiko ezinbestekoa da. Eta hau aberastasunaren banaketa bidezkoago batekin lortzen da, ez aberastasuna inbertitzaile edo akzionistetan oinarrituz.



Traslado Erandio-Larraskitu

UNA NUEVA OPORTUNIDAD

Cuando la Empresa nos confirmó (era un secreto a voces) el futuro traslado del personal de Iberdrola Ingeniería de Erandio a Larraskitu, desde ELA lo valoramos como una medida de ahorro de costes que no debe de ser traumática para el personal afectado. Para que esto sea así, parte de ese gran ahorro se debe invertir en las y los afectados. Si por el contrario, se opta por el máximo ahorro y obviar todas las consecuencias negativas, es cuando dará lugar a un conflicto que desde ELA preferiríamos evitar. Para ello, nos hemos reunido con los responsables y emplazado a seguir haciéndolo a futuro viendo que no hay ninguna decisión tomada.

Desde ELA hemos dejado bien clara nuestra posición:

1. Consideramos que el personal de Iberdrola Ingeniería y el de Iberdrola son exactamente iguales en cuanto a derechos y obligaciones. Es la postura que defendimos en la Negociación de ambos Convenios.
2. Este traslado es una nueva oportunidad para materializar diferentes reivindicaciones históricas planteadas por ELA para la plantilla de Larraskitu: mejor servicio de autobuses (horarios e itinerarios), implantación del tranvía de las 8:30h, habilitar salas donde poder comer lo traído de casa, mayor racionalidad para el uso del parking como reserva de plazas para coches compartidos, control de las fichadas por parte del trabajador/a...
3. Cuanto antes se abra un escenario de dialogo constructivo, más fácil será la adopción de soluciones que beneficien a ambas partes.

Entrega de objetivos

CADA VEZ MÁS PESO Y MÁS SUBJETIVOS

Gracias a la política defendida por la Empresa, y apoyada por todos los sindicatos salvo ELA, la cuantía económica que suponen los objetivos cada vez tiene mayor importancia en la cuantía del salario.

Por un lado están los objetivos del Ebitda ligados a la exigua subida salarial (máximo un pauperrimo 0,7% consolidable) que los dictamina unilateralmente la Empresa. A fecha del cierre de este artículo aún no se conocen los del 2016 pese a que ya se los hemos solicitado a la Empresa. A nadie parece preocuparle porque todos somos conscientes de su arbitrariedad y manejabilidad según los intereses del momento...

Por otro lado, están los que las diferentes jefaturas otorgan a sus *subordinados/as* en función de unos parámetros tan sumamente subjetivos como son: trabajo, espíritu de equipo, disponibilidad y compromiso, capacidad y seguridad e iniciativa. (En el caso de los TTSS se sustituye trabajo por eficiencia y disponibilidad por implicación. Así mismo, se añade “trabajo por y para el cliente”)

En ambos casos, la resolución de la jefatura debiera ser comunicada personalmente por medio de una entrevista para la cual se dan una serie de recomendaciones (recogidas en un documento colgado en la Intranet): “transmite tranquilidad, comunica con tacto, solicita su opinión...”

Podemos afirmar que en la inmensa mayoría de los casos esta reunión ni se produce, porque por todos es sabido que la calificación responde a parámetros subjetivos y se utiliza como medida disciplinaria o de premio en función de actuaciones al margen de la actividad laboral (mayor sumisión-reivindicación). Pero entendemos que la Empresa debiera cumplir el procedimiento que se ha autoimpuesto y comunicar personalmente la decisión adoptada.

También hay que destacar tristemente que la cuantía de la bolsa a repartir va ligada a otros objetivos en los que la plantilla poco o nada puede influir.

Política de transparencia-ética

NOS DEBEMOS A LA PLANTILLA



Desde hace tiempo en la Intranet se vienen publicando una serie de entrevistas-videos para dar a conocer a la plantilla las diversas actividades que se realizan dentro del Grupo Iberdrola. La iniciativa nos parece correcta y creemos que también se podría utilizar para dar la versión oficial de la Empresa sobre diferentes temas polémicos que dañan la imagen pública de la Empresa y por consiguiente de la plantilla:

1. Cierre de Garoña: el presidente comunicó a los Sindicatos su cierre, pero no ha habido ninguna confirmación oficial al respecto.
2. La prensa publica que Iberdrola tiene 69 filiales en paraísos fiscales mientras que el presidente asegura que Iberdrola no tiene Sociedades en paraísos fiscales.
3. Posible caso de corrupción en los parques eólicos de Castilla León.
4. Explicaciones exigidas por la Audiencia de Bizkaia a Iberdrola sobre el contrato con Mikel Cabieces (exdelegado de Gobierno): servicios profesionales, horario lugar de trabajo...

Iberdrola nos quiere hacer *embajadores/as* de su política, pero a la vez ni nos informa ni argumenta su postura en los temas especialmente sensibles. No basta con pedir a los sindicatos “implicación y remar en la misma dirección” cuando se pretende que nos creamos determinados postulados por dogma de fe. ELA en esto también actúa diferente a la mayoría del resto de sindicatos: únicamente nos debemos a la plantilla y a nuestros principios, ya que nos basamos en nuestra independencia económica y política.

Refugiados/as-Donación

REFUGEES WELCOME



Lo que se ha dado en llamar “crisis de refugiados”, ni es una crisis ni tiene que ver con las personas que buscan refugio. Ni se está refugiando prácticamente a nadie ni la situación es pasajera; es simplemente el hundimiento moral y político de una Europa incapaz de hacer lo más elemental: acoger, siquiera por un tiempo, a quien está en situación de necesidad.

Somos un sindicato de clase. Hemos conocido la guerra, la persecución y el exilio. Y antes y

después de la guerra miles de los nuestros emigraron también por razones económicas. Como sindicalistas queremos trasladar un único mensaje: queremos acoger. Queremos hacer lo mismo que hicieron con los nuestros: ofrecer amparo y oportunidades de prosperidad a quienes lo solicitan.

Por ello desde ELA Iberdrola hemos aportado nuestro pequeño granito de arena donando 600 euros a *Save The Children* para la ayuda en el campo de refugiados de Idomeni (en sustitución de los pequeños obsequios que otros sindicatos suelen realizar)

Horregatik, europar erakundeei exijitzen diegu:

- 1. Berma dezatela asilo-eskubidea.**
- 2. Ireki ditzatela bide seguruak gatazketatik ihesi doan jendearentzat.**
- 3. Inmigrazio-politika komuna erabaki dadila, europar gotorlekua delakoa alde batera utzita.**
- 4. Bere kide diren estatuak premia ditzala nazioarteko legedia errespetatzera.**
- 5. Mundu guztiko gatazka armatuen konponbidea inplika daitezela, esku-hartze belikoak baztertuta.**

Euskera-enpresa

ERRESPETU GUTXI EUSKARAREKIKO

Eusko Jaurlaritza-k, euskararen erabilera dago-kionez, zeinek eta zelan egin behar dauen arautzen du. Horretarako, 6/2003 legea, 123/2008 dekretua, 204/2010 dekretua eta 2/2012 legeak plazaratu zituen. Kontsumitzaileon eskubideak eta enpresa handien betebeharrak oso garbi plazaratzen dira bai idatzizko informazioan: seinalez-tapen, errotulu, kartelak, inprimaki, katalogoak, kontratuak eta baldintza orokorren agiriak, komu-

nikazioak eta jakinarazpenak, fakturak, aurrekontuak..., zein ahozkoan eta zuzeneko arretan: informazio orokorra (adibidez, megafonia bidez ematen dena), bezeroa zerbitzatua izango da beti, zeinahi dela ere berak erabiltzen duen hizkuntza ofiziala, telefonoz eta bitarteko elektronikoen bidez ematen den informazioa.

Langileon ikuspuntutik, zenbait eskubide ez ditugu kontutan hartuta ikusten: suteen kontrako iragarkietan, enpresako kartel eta kanpaina gehienetan erdaratuta hutsean. Beste aldetik, euskararekiko enpresak agertutako jarrera ez da batere txalogarria: herrien eta lurraldeen izenekin errespetu falta galanta. Zer esango lukete Espanha edo Madriz idatziko bagenu? Ba berdin gertatzen zaigu ikusten dugunean Vizcaya, Santurce edo Baracaldo...

¿OTRA IBERDROLA ES POSIBLE?

Durante años venimos denunciando que se puede mejorar la política de Iberdrola sin renunciar a la estrategia que tantos éxitos le ha dado. La internacionalización del negocio, principalmente, es la responsable de los beneficios multimillonarios que posibilitan el crecimiento de nuestra Empresa. Siendo esto así y felicitando por ello a toda la plantilla, no compartimos el planteamiento de seguir aumentando los beneficios cueste lo que cueste.

¿Por qué seguir disminuyendo la plantilla de Iberdrola Grupo? ¿Por qué no integrar a la plantilla de Iberdrola Ingeniería bajo nuestro mismo Convenio? ¿Por qué seguir empeorando las condiciones laborales para el personal bajo ambos Convenios? ¿Por qué seguir licitando a la baja sin importar las condiciones precarias del personal de contrata? ¿Por qué mantener una filosofía de colocación profesional a diferentes dirigentes políticos-mediáticos sin argumentar ni demostrar su valía profesional?

En ELA pensamos que la viabilidad de la Empresa y su arraigo en la Sociedad mejoraría si se optase por “cuidar” más a los pequeños protagonistas: para poder vender Energía la capacidad económica del consumidor es fundamental. Y esto se consigue con un mejor reparto de la riqueza, no concentrándolo en inversores o accionistas.

ZERGATIK EZ ETEKINEN AUDITORIA PUBLIKO BAT?

Ohikoa da ikustea berripaperetan enpresa pribatuen etekinen handitzea gizarte osoaren onura eta poztasunerako arrazoi gisa adieraziak. Baina dakigunez, datu makro-ekonomiko onak, egoera partikular askorentzako gaitz izaten da maiz. Azken datuen arabera, BPG-k gorako jarrera hartuta 2008ko mailara iristear dago; datu makro ona litzateke, biztanle bakanen mailan bizi dugun langabezi, txirotasun eta gizarte emergentzia tasak burua ezin altxatuz jarraitzen dugula adierazten dutela izango ez balitz.

Horrelako zerbait dator burura enpresa handien urteko etekinen zenbaki zorabioa argitaratzen denean; argi dago emaitza deigarri horien atzean, hainbat itzal daudela, baina, nola neurtu?

Berriki, Iberdrola*-k bere akziodunen batzarra egin du Bilboko Euskalduna Jauregian. Energiaren alorrean liderra den enpresa honek, 2015. urtean 2.422 milioi euroko mozkin gordina aurkeztuko du bertan.

Zenbaki horretatik, zein zati dagokio azken urteetan ematen ari den lan baldintzen degradazio etengabeari? Zenbat dagokio zuzenean edo zeharka kontratatutako langileen lan jardunaldien luzatzeari, lan kontratuen behin-behinekotasunak eragiten duen eskubide laboralen urraketari, lan kargen handitzeari, lan osasunaren esparruan betetzen ez diren baldintza minimoei, oro-har,

langilegoaren osasuna eta bizi kalitatearen kalte dagokion ekarpen inboluntarioari, hortaz, etekinen zein zati dagokio prekariedade laboralari?

Enpresa boteretsu hauek, politikagintzan eragiten duten kontrola dela eta, etekin horien zein zati dagokio eragindako lege aldaketa deitoragarrii esker, zenbatekoa da gaur akziodunen artean banatzen duten dibidenduan?

Gizarte mailara horren eredugarri, berde eta irrifarretsu agertzen zaizkigun enpresak, gure ogasunen arduradunek hala eskainita, zein da etekin horietatik zerga moduan gizarteratu ordeztuz pizgarri fiskal moduan mozkinetara zuzenean doan zatia?

Zalantza guzti hauek argitze aldera, nazioarte mailan azken boladan hain emaitza interesgarriak eman dituzten zor publikoen auditorien ereduaren ildo jarraituz, zergatik ez enpresa handien etekin ikaragarri hauen auditoria argitzaile bat? Akziodunen artean banatzen dituzten dibidendu potolo horietatik, zein parte da legitimoa eta zein gizarterari dagokiona? Zeren zati mardula delakoa, gurea aldarrikatzeko prest geundeke, ezta?

Oharra: Iberdrola* ipintzen duen tokian, IBEX-35 delako zerrendan agertzen den edozein enpresa jar daiteke, ñabardura txiki batzuk txertatuz.

Iker Alustiza, ELAko militantea



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NANEIZ: _____ **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

Telefona: _____ **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 automatizatueta jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak 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.