gizalan ELA euskotren

IZKIRIMIRI

117 Txaskarrillo semanal

2013ko irailaren 27an

Irregularidades en convocatorias

Hemos puesto en conocimiento del Tribunal graves irregularidades detectadas en un proceso de selección externa. El caso es que, mientras el ex Responsable de Planificación gestionaba las convocatorias, la representación de la Parte Social no pudo revisar el expediente de dicha convocatoria porque (casualmente) la dirección decidió que dichos expedientes (curriculums y titulaciones) se custodiasen en la consultora contratada. Ahora, que están en las dependencias de la empresa y hemos podido revisarlos, se ha descubierto "todo el pastel". Desde ELA hemos presentado un escrito ante la Fiscalía Provincial de Vizcaya exponiendo estas irregularidades y añadiéndolas a otras cometidas (y ya registradas) por la misma persona. Y es que la lista de irregularidades cometidas bajo la gestión del ex Responsable de Planificación y Organización de los Recursos Humanos parece interminable. Ante la vista de los acontecimientos sucedidos, hemos decidido revisar todos los expedientes de anteriores convocatorias.

A quien corresponda

Conociendo a unos y a otros, y porque estamos curados de espanto, desde ELA–Euskotren vamos a permanecer expectantes a los posibles efectos que el pacto PNV-PSE pueda tener en Euskotren, que alguno tendrá. Sólo esperemos que no se nos quede cara de "jilipollas". Un "borrón y cuenta nueva" a las barbaridades y tropelias cometidas en el pasado nos posicionará enfrente. Porque no vamos consentir impunidad con quienes han cometido irregularidades delictivas sin ningún escrúpulo. La dirección tendrá que elegir entre una paz política o una paz social. Ellos sabrán.

De los errores se aprende

Las regatas y las fiestas patronales de Bermeo volvieron a dejar "con el culo al aire" la capacidad previsora de Euskotren y, como consecuencia de esta "virtud" que tanto caracteriza a esta empresa, volvimos a dejar viajeros/as en el andén. Ni un servicio especial en horario diurno para atender la esperada afluencia de viajeros/as. Por enésima vez les ha "pillado el toro", y por enésima vez lo denunciamos.

Irregularitasunak deialdietan

Auzitegiaren jakinpean jarri dugu Kanpo Deialdi prozesu batean aurkitutako irregularitasunak. Gauza da, Plangintza Arduradun ohiak deialdiak kudeatzen zituen bitartean, Alde Sozialak ezin izan zuen deialdi honen espedientea aztertu (kasualitatez) zuzendaritzak espediente horiek (curriculumak eta titulazioak) kontratatutako kontsultaritzak gordetzea erabaki zuelako. Orain, enpresaren bulegoetan daudela eta aztertu ahal izan ditugunean, "pastel guztia" desestali da. ELAtik idatzi bat aurkeztu dugu Bizkaiko Fiskaltza Probintzialean irregularitasun hauek erakutsiz eta pertsona honek egindako beste ankazartzeekin (erregistratuak jada) eransteko. Badirudi Giza Baliabideen Plangintza eta Antolakuntza Arduradun ohiaren irregularitasunen zerrenda amaiezina dirudiela. Gertaera hauen aurrean, aurreko deialdien espediente guztiak aztertzea erabaki dugu.

Dagokionarentzat

Batak eta besteak ezagutuz, eta beldurrez sendatuak gaudelako, ELA-Euskotrenetik adi-adi egongo gara EAJ-PSEren arteko akordioak Euskotrenen gain eduki ditzazkeen ondorioen aurrean, baten bat edukiko baidu. Bakarrik "astakirten" aurpegiarekin ez gelditzea espero dugu. Iraganean egindako astakeri eta bidegabekerien aurrean "Egindakoa Ahaztu" batek aurkan jarriko gaitu. Zigorgabetasunak ez ditugulako onartuko inongo eskrupulurik gabe delituzko irregularitasunak egin dituztenekin. Zuzendaritzak aukera beharko du bake politikoa edo bake sozialaren artean. Beraiek jakingo dute.

Akatsetatik ikasten da

Bermeoko estropada eta jaiek berriz ere Euskotrenen aurreikuspen ahalmena agerian utzi zuten eta, enpresa honek berezigarri duen "dohain" honen ondorioz, berriz ere bidaiariak nasan utzi genituen. Eguneko zerbitzu berezi bakar bat ere ez itxaroten zen bidaiari kopuruari estaldura emateko. Hamaikagarren aldiz "zezenak harrapatu ditu", eta hamaikagarren aldiz salatzen dugu.

Disponibilidad, tenlo claro

El artículo 21º del Convenio Colectivo establece, para el personal sujeto a cuadros de servicio, que la empresa podrá disponer con carácter obligatorio de cinco días de descanso para la cobertura de turnos regulares, de los cuales dos podrán ser en sábado y domingo. La empresa solo puede disponer de dichos descansos con un máximo de dos al mes. Si se trata de lunes a viernes la empresa puede disponer de uno de los días de los descansos cortos. Si se está disfrutando el descanso largo, solo podrá requerir el primero y/o el último. Las horas trabajadas suman al cómputo, y por ese día se percibe la prima de 26,56 euros en turno de día, y 40,26 euros en turno nocturno. Si se trata de sábados y domingos, la empresa sólo podrá requerir el día cuando no exista personal voluntario, siempre que el fin de semana anterior o posterior esté grafiado descanso, y respetando las 36 horas de descanso semanal así como el tercio de fines de semana de libranza anual. Además, el trabajador/a puede negarse una vez al llamamiento. Quedan excluidos el 25 de diciembre, el 1 de enero y el resto de festivos que no coincidan en fines de semana, así como los sábados noche. El sábado o domingo trabajado se retribuirá a 21,81 euros por hora, más las variables generadas por el turno. Para el personal no sujeto a cuadros, la disponibilidad podrá traducirse en prolongaciones de jornada hasta un máximo de 40 horas/año con un tope de 3 días/mes y 6 horas (2h máximo por día).

Bolsas de trabajo

Ante las numerosas consultas realizadas por el personal eventual sobre las bolsas de trabajo externas, vemos necesario informar de los criterios establecidos para el funcionamiento de dichas bolsas. Para la cobertura de las vacantes estructurales, la empresa debe seguir rigurosamente el orden de lista establecida. Si un/a candidato/a rechaza ocupar la vacante estructural ofrecida, será excluido/a de la bolsa. Para la cobertura de vacantes temporales el/la candidato/a también queda excluido/a de la bolsa si rechaza el contrato ofrecido, salvo que tuviera una relación contractual laboral en otra empresa. En este caso, pasará a ocupar el último lugar de la bolsa de trabajo, siempre que acredite copia del contrato laboral. No obstante, al tercer llamamiento será excluido de la bolsa. En los casos de maternidad, paternidad y enfermedad justificada, se mantiene la posición en la bolsa. Asimismo, las situaciones excepcionales se resuelven en el Tribunal Examinador. Las bolsas de personal eventual de las convocatorias internas se rigen bajo los mismos criterios. Para más información podéis poneros en contacto con nosotros.

Prestasuna, argi eta garbi

Hitzarmen Kolektiboko 21. Artikuluak ezartzen du; zerbitzu koadroetan dauden langileentzat, enpresak derrigorrezko izaerarekin eta turno erregularrak kubritzeko, bost atseden egunetaz disposa ditzazkela, hauetatik bi larunbat eta igandeak izan daitezkeelarik. Gainera, enpresak atseden hauetaz hilero bakarrik bitaz disposa ditzazke. Astelehen eta ostiral bitartean, enpresak atseden egun laburretaz batetaz soilik disposa dezake. Atseden luzeetan, ordea, bakarrik lehenengo edo/eta azkena eska ditzazke. Lan egindako orduak konputora dihoazte eta eguneko turnoa bada 26.56 eurotako ordainsaria jasotzen du langileak, eta 40.26 eurotakoa gaueko turnoa bada. Larunbat eta igande kasuetan, enpresak egun horretaz disposa dezake langile bolondresik ez badago, bai aurreko edo datorren asteburuan atsedena grafiatuta daukanean eta beti ere asteko 36 ordutako atsedena eta urteko asteburuen herena libratzen dela errespetatuz. Gainera, edozein langile behin errefusa dezake deialdia. Guzti honetaz salbuetsiak geratzen dira abenduak 25a, urtarrilak 1a eta larunbat gauekin batera asteburuetan ez dauden jaiegunak ere. Lan egindako larunbat edo igandea 21.81 euro orduko ordainduko da, honi turnoari dagozkion aldagaiak gehitu behar zaizkiolarik. Koadroetan ez dauden langileentzat, ihardunaldiaren luzapena (gehienez 40 ordu urteko, 3 egun hilabeteko, eta 2 ordu gehienez egun hoietan, hau da, 6 ordu hilero) suposa dezake prestutasuna.

Lan Poltsak

Lankide ebentualek kanpo lanpoltsen inguruan egin dizkiguten hainbeste kontsulten aurrean, hauen funtzionamendurako ezarritako erizpideeetaz informatzea beharrezkoa ikusten dugu. Egiturazko hutsuneak kubritzeko, enpresak zorrozki jarraitu behar du zerrenda. Hautagiaen bat egiturazko hutsunea bete ez badu nahi, lanpoltsatik kanporatuko du enpresak. Denboraldi baterako hutsuneak kubritzeko, hautagaiak eskeinitako kontratua ez badu onartzen lanpoltsatik kanporatua izango da, beste enpresa batekin erlazio kontraktualik ez badu behintzat. Kasu honetan, lanpoltsako zerrendaren azken postura pasako da, beti ere lan kontratuaren kopia aurkezten duelarik. Hala ere, hirutan ez badu onartzen, lanpoltsatik kanporatuta izango da. Amatasun, aitatasun zein gaixotasun justifikatuen kasuetan lanpoltsan zeukaten kokapena mantentzen da. Auzitegi Aztertzailea salbuespenezko egoerak ebazteko eskuduna da. Barne deialdietako langile ebentualen lanpoltsak erezpide hauetaz arautzen dira ere. Informazio gehiagorako, gurekin harremanetan jar zaitezte.