Plataforma Reivindicativa

La interpretación retorcida y abusiva del Convenio Colectivo que ha hecho la Dirección de la empresa durante estos últimos años, así como las reformas y recortes laborales impuestos por los Gobiernos Vasco y Español, han sido determinantes para la elaboración de la plataforma reivindicativa de ELA.

En el presente documento se recogen las principales reivindicaciones que la Sección Sindical de ELA llevará a la mesa de negociación, así como la propuesta de modificación de varios artículos del Convenio, con el objetivo de dar encaje a nuestras reivindicaciones y de eliminar la ambigüedad de algunos de ellos.

Vigencia.

- Aunque de partida la vigencia del Convenio la situamos a 1 año, vigencia que permite tener activa la negociación, estamos abiertos a negociar, en el marco de un acuerdo, vigencias superiores.

Reforma Laboral

- La reforma laboral y de negociación colectiva aprobada por el gobierno de Rajoy es un ataque salvaje a los derechos laborales. El gobierno desequilibra aún más las relaciones laborales a favor de la parte más fuerte. Da más poder de decisión a los empresarios a costa de dejar más indefensa a la parte más débil, a los trabajadores y trabajadoras a quienes recorta sus derechos. El papel equilibrador del derecho laboral se va haciendo añicos reforma tras reforma. Estas son algunas de las medidas aprobadas:

  La ultraactividad de los convenios se limita a un año. Transcurrido el año desde el fin de la vigencia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo , el convenio perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior. En nuestro caso el Estatuto de los Trabajadores. Hasta ahora, la falta de acuerdo en la negociación podía dar lugar a la ultraactividad del convenio sin límite de tiempo; ahora, sólo si las partes lo acuerdan.

  Se facilita el descuelgue de la empresa del convenio. Es decir, si la empresa quiere no aplicar el convenio, o alcanza un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, o puede forzar en última instancia un arbitraje.

  Se puede despedir a un trabajador o trabajadora de manera “objetiva” alegando absentismo. Es decir, te pueden despedir por estar de baja.

  Otro de los ámbitos es el de la “organización de la empresa”, atribuyendo a ésta un mayor poder de decisión. Se facilita la movilidad funcional, eliminando limitaciones hasta ahora existentes. Se facilita la movilidad geográfica, pudiendo ser justificada de manera más fácil y genérica. Se facilita la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Las causas que justifican una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se relativizan enormemente, haciendo más fácil en la práctica que se pueda producir esta modificación a instancias de la empresa.

  Para ELA será prioritario blindar el Convenio Colectivo de los efectos de esta reforma. Para ello propondremos en la redacción del convenio la inclusión de cláusulas que impidan su aplicación.

ela euskotren Atxuri, Bilbo. Tfno 944 019900 ó ext. 1492 www.elaeuskotren.tk ela@euskotren.es

Euskera

- El desprecio hacia el euskera por parte de la Dirección durante estos últimos años ha supuesto un retroceso en la presencia de éste en la empresa. Es urgente la elaboración de un Plan de Euskera, y su puesta en marcha. Para ello consideramos fundamental hacer un esfuerzo entre las representaciones sindicales favorables a impulsar el euskera en Euskotren. Lo que ha ocurrido durante estos últimos años no se puede repetir.

Igualdad

- Para ELA un Plan de Igualdad debe ser el instrumento fundamental que sirva para erradicar las discriminaciones por razón de sexo que se dan en el interior de la empresa. ELA está en contra de Planes de Igualdad vacíos de contenido, que simplemente recogen meras declaraciones de intenciones. Rechazamos Planes de Igualdad que tengan como objetivo cumplir las exigencias legales con acuerdos vacíos de contenido, o que persigan únicamente contribuir a una política de marketing para mejorar la imagen de la empresa. El Plan de Igualdad impuesto unilateralmente por la Dirección no es más que eso.

  Lo importante es que el Plan parta de un diagnóstico riguroso y recoja medidas concretas para hacer frente a la discriminación, y fomente la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello pedimos la negociación de un nuevo Plan de Igualdad que cumpla con estas premisas.

Formación

- Proponemos la elaboración de un Plan de Formación conjunto entre la Dirección y la Parte Social que incluya, entre otras, las siguientes acciones formativas:

  - Planes de emergencia.
  - Seguridad de viajeros/as, primeros auxilios.
  - Evacuación de viajeros/as en túneles
  - Simulacros.
  - Extinción de incendios.
  - Reciclaje de Reglamento de Circulación para ferrocarril.
  - Reciclaje de Reglamento de Circulación para carretera.
  - Reciclaje de Reglamento de Circulación de Tranvía.
  - Reciclaje tareas administrativas
  - Nuevas Unidades:
  - Normas de Seguridad ante situaciones degradadas
  - Actuación ante situaciones violentas.
  - Prevención ante malos hábitos y posturas, ergonomía.
  - Prevención de riesgos
  - Normas de protección ante materiales tóxicos.
  - Manipulación de cargas.
  - Protección individual (EPI).
  - Atención Comercial.
  - EVE. Conducción económica, segura y racional.
  - Normativa interna.

- Reconocimiento y compensación para los trabajadores/as que desempeñan nuevas funciones en su puesto de trabajo por haber adquirido titulaciones específicas.

Empleo

- Proponemos la realización de un estudio conjunto entre la Dirección y la representación social para identificar las necesidades reales de la empresa, y para dimensionar la plantilla estructural.

- Actualización del número de plantilla señalado en el Artículo 10º.

ela euskotren Atxuri, Bilbo. Tfno 944 019900 ó ext. 1492 www.elaeuskotren.tk ela@euskotren.es

Integración en Convenio de todo el personal de Euskotren, con transparencia salarial.

- Inclusión en el Anexo I del Convenio Colectivo de todos los puestos de trabajo de fuera de convenio, e incorporación de los niveles 11, 12, 13 y 14 a las tablas salariales.

Condiciones económicas.

Retribuciones Fijas

- La congelación salarial de los últimos años y la reducción de la paga de objetivos suponen, para la plantilla, una pérdida de poder adquisitivo superior al 10%. Este porcentaje podrá verse aumentado de manera considerable si finalmente se confirma la eliminación de la paga extra de navidad para 2012. Por tanto reivindicamos un incremento lineal para todos los niveles salariales, para compensar esa pérdida de poder adquisitivo.

- Equiparación salarial con otras categorías afines de la administración Pública Vasca. Si nos aplican los decretos de recortes laborales al sector público es de justicia reivindicar las condiciones salariales de este sector.

- Consolidación de la totalidad del montante económico de la retribución por objetivos.

- Establecimiento del nivel salarial 5 como nivel retributivo mínimo en la empresa.

Retribuciones Variables

- Implantación de la prima de turnicidad para el personal sujeto a Cuadros de Servicio o Planificación Anual del Servicio (P.A.S.).

- Equiparación del importe de la prima de sábado y puentes a la de domingo y festivo.

- Actualización de la Prima de Suplementario de Absentismo.

- Actualización del Vale de Comida.

- Modificación del artículo 83º Dietas.

Organización del trabajo, jornada laboral y vacaciones

Plan de Atención Comercial

- Es más que evidente que el actual Plan de Estaciones (Modelo de Gestión de Líneas) ha quedado desfasado y que las necesidades comerciales en las estaciones son diferentes. Durante estos últimos años hemos pedido reiteradamente a la dirección la negociación de un Plan de Atención Comercial en las estaciones. Esta petición que ahora incorporamos a esta plataforma reivindicativa, ha ido acompañada de propuestas concretas de mejora que, a día de hoy, siguen vigentes.

- Destacamos, entre otras cuestiones, la necesidad de redefinir las funciones del puesto de Auxiliar de Estación con nuevas tareas que cubran las necesidades comerciales en la estación. Esta redefinición de funciones tiene que conllevar inevitablemente la asignación del nivel salarial 5 a esta categoría.

Traslado de Residencias

- Revisar y actualizar el apartado 4.- Indemnizaciones del artículo 11º.

ela euskotren Atxuri, Bilbo. Tfno 944 019900 ó ext. 1492 www.elaeuskotren.tk ela@euskotren.es

Planificación Anual del Servicio (PAS)

- Exigimos la concreción de plazos de entrega de las PAS. El 31 de septiembre como fecha límite de entrega a la Parte Social al objeto de poder hacer aportaciones, y 31 de octubre como fecha límite de entrega del calendario a cada trabajador/a.

- Proponemos explorar la posibilidad de elaborar Planificaciones bianuales e incluso superiores.

Regulación de los Servicios Especiales Diurnos (partidos de futbol, conciertos…)

- Inclusión de un nuevo artículo que establezca los criterios de realización de estos servicios y su compensación económica.

Regulación de los Horarios Límites.

- Reformulación y actualización de los horarios límites, y su inclusión en el texto del Convenio.

Navidad

- Consolidar como derecho los ajustes que actualmente se realizan en los horarios de entrada y salida en los turnos de trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Condiciones Suplementarios de Absentismo

- Aunque nuestra tendencia es la desaparición de esta figura y el reparto de las jornadas de absentismo entre todo el colectivo, consideramos necesario y urgente mejorar las condiciones de este personal.

- Grafiar el tercio de fines de semana de descanso como mínimo, y que su distribución anual sea regular.

- Establecer cuadros orientativos con porcentajes de cumplimiento.

Cuadros de Servicio

- Modificación del último párrafo del apartado 4) del punto 1.- Cómputo anual del Artículo 20º Cuadros de Servicio, para compensar la pérdida del disfrute del descanso en jornada continuada.

- Compensación económica cuando se modifiquen los horarios de entrada y/o salida de los turnos de reserva.

- Se considerará Fin de Semana cuando el sábado y domingo esté grafiado como descanso.

- Garantizar que el número máximo de fines de semana de trabajo consecutivos sea dos.

- Redacción del procedimiento de cálculo de los cómputos horarios en situación de I.T.

- Incluir en la redacción del Convenio que la concreción del disfrute del exceso de horas y de los días resultantes del apartado 13.- (Servicios nocturnos en sábado) del artículo 20º. Cuadros de Servicio, corresponderá exclusivamente al trabajador/a.

- Establecer la jornada mínima en los turnos de trabajo de 7 horas

ela euskotren Atxuri, Bilbo. Tfno 944 019900 ó ext. 1492 www.elaeuskotren.tk ela@euskotren.es

Calendarios Laborales Área Mantenimiento y Servicios Centrales

- Negociación de los calendarios laborales e inclusión de los criterios para la confección de los mismos en la redacción del Convenio Colectivo.

- Implantación de jornada intensiva y flexibilidad horaria.

Vacaciones

- Modificación del artículo 25º Vacaciones, de acuerdo a la legalidad vigente (Sentencia europea).

Cobertura de Vacantes

Eliminación de la libre designación a cualquier puesto de trabajo incluido en el Convenio Colectivo

- Eliminar el segundo párrafo del articulo 14º del Convenio Colectivo, y establecer los criterios que eviten los nombramientos a dedo encubiertos (Exigencia de antigüedad, experiencia, superación de entrevistas…).

Convocatorias de Promoción Interna

- Concretar y establecer los perfiles de todos los puestos de trabajo (requisitos y exigencias) y las fases de las pruebas selectivas de manera que el acceso a un puesto de trabajo sea siempre el mismo.

Cobertura Vacantes Temporales

- Modificación del artículo 15º para establecer todos los criterios de cobertura de las vacantes temporales de manera que la decisión de asignar las contrataciones temporales no quede en manos de los/as responsables de turno.

Tribunal Examinador

- Participación de todas las Centrales Sindicales en el Tribunal Examinador.

Atenciones Sociales

Jubilaciones

- Modificación y actualización del artículo del Convenio de acuerdo a la legislación vigente.

- Actualización de las indemnizaciones por jubilación anticipada y por Incapacidad.

- Elaboración de un estudio a corto o medio plazo para la puesta en marcha de un Plan de Jubilaciones.

Seguro de Accidentes, Fallecimiento e Incapacidad

- Revisión y actualización de las indemnizaciones de los seguros.

- El coste de las primas de los seguros se satisfarán íntegramente por la empresa.

- Implantar opciones de abono de las indemnizaciones que no penalicen al afectado/a.

ela euskotren Atxuri, Bilbo. Tfno 944 019900 ó ext. 1492 www.elaeuskotren.tk ela@euskotren.es

Préstamos y Anticipos

- Revisión y actualización de las cantidades del préstamo de vivienda y de necesidades familiares.

- Sustituir el concepto Préstamo por Anticipo.

Intercambio de Viajes

- Solicitamos que se lleven a cabo las gestiones oportunas para el intercambio de viajes en otras empresas de Transporte Público (Bizkaibus, Lurraldebus, Tuvisa,…).

Seguridad en la Circulación

Comisión de Seguridad en la Circulación

- Modificación del apartado 1.- Comisión de la Seguridad en la Circulación, del Artículo 110º Participación Sindical al objeto de dotar a esta Comisión con las mismas facultades que tiene otorgadas el Comité de Seguridad y Salud.

- Instar a la empresa a realizar las gestiones oportunas para conseguir que los trabajadores con trato directo al viajero tenga la condición de "Agente de Autoridad".

Conciliación de la vida laboral y familiar.

Permisos Retribuidos

- Sustitución del concepto Permiso Retribuido por Licencia Retribuida.

- Revisión y actualización de los Permisos Retribuidos.

Excedencias, Reducciones de Jornada, Maternidad y Paternidad

- Revisión y Actualización de las Excedencias.

- Ampliación de la reducción de jornada para quien tenga a su cuidado hijos o hijas mayores de 10 años (edad que establece el Convenio Colectivo), para cualquier caso de familiar dependiente o que requiera de cuidados, atenciones especiales, y en caso de enfermedad grave o accidente.

- Implantación de flexibilidad laboral, elegida por el trabajador o trabajadora, sin necesidad de tener que solicitar reducción de jornada para el cuidado de familiares o personas dependientes.

- Eliminar la condición de Suplementario de Absentismo a las trabajadoras y trabajadores que tengan menores o familiares dependientes a su cargo y que así lo soliciten.

- Aumento de los años en el derecho a excedencia para el cuidado de hijos/as y familiares que no puedan valerse por sí mismos. Artículo 47º.

- Licencias retribuidas para realizar las gestiones pertinentes previas a adopciones y acogimientos de niñas y niños.

- Licencias retribuidas para garantizar la asistencia y prestación a la salud sexual y reproductiva (servicios de ginecología, obstetricia, etc.).

ela euskotren Atxuri, Bilbo. Tfno 944 019900 ó ext. 1492 www.elaeuskotren.tk ela@euskotren.es