ELA hainbat EuskoTren

informatzen

29 de noviembre de 2012

Posición de ELA sobre el Convenio Colectivo

Introducción

La Sección Sindical de ELA apuesta por la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. La interpretación abusiva y la aplicación interesada que la Dirección ha hecho del Convenio Colectivo durante estos últimos años son motivos suficientes para abordar una nueva negociación. Además, el Convenio Colectivo en vigor cumple cinco años y requiere de una profunda revisión y actualización.

Escenario de negociación

La negociación de un Convenio Colectivo es algo más importante que una simple sesión de regateo. Están en juego las condiciones salariales, laborales y de seguridad de los trabajadores y trabajadoras de Euskotren. Por ello, como ingrediente necesario para facilitar el clima de negociación y la posibilidad de llegar a acuerdos, consideramos fundamental una implicación por todas las partes. Para ELA las condiciones que suponen un escenario serio son las siguientes:

- **La actualización y el cumplimiento total de los acuerdos firmados en el Convenio 2008-2010 prorrogado hasta 2012**. La fecha límite para dar cumplimiento a los acuerdos del Convenio actual, 31 de diciembre de 2012, ha sido un tema recurrente de la Dirección de la empresa, argumento esgrimido reiteradamente en actos de mediación (Preco) y demandas judiciales, y motivo de desacuerdos y de conflicto. En su interesada interpretación, una prórroga del Convenio suponía una prórroga del plazo. A día de hoy todavía existen compromisos del vigente Convenio sin desarrollar.

- **Los intereses de los/as trabajadores/as no pueden estar a la espera de los avatares políticos**. Somos conscientes que la Dirección de la empresa tiene un componente político, y que su estructura depende de la Consejería de Transportes de turno. El cambio que se va a dar en el Gobierno Vasco puede suponer un retraso en el inicio de la negociación del Convenio y una traba en la negociación de los contenidos. Por ello creemos necesario pedir la apertura inmediata de la mesa negociadora.

- **No firmar en minoría**. En la negociación del Convenio se deben distinguir nítidamente dos posturas, la de la Parte Social y la de la Dirección de la empresa. Respecto a la Parte Social consideramos que las diferencias de contenido o de estrategia, además de legítimas, son necesarias porque propician un debate que puede acercar posiciones, y fortalecer algunas reivindicaciones. Ahora bien, a la hora de tomar decisiones, estas diferencias se deben resolver por el concurso de mayorías y minorías. Emplazamos al resto de sindicatos a posicionarse sobre ello. Respecto a la Dirección, es exigible por nuestra parte que las personas encargadas de negociar los intereses de la empresa tengan capacidad negociadora real, y poder de decisión. Una Dirección que transmita datos reales, interesada en un debate racional, y que argumente sus posiciones.

Metodología de Negociación

La Sección Sindical de ELA propone una metodología ordenada durante la Negociación del Convenio. Dicha metodología consiste en la concreción de los temas a tratar en cada reunión, capítulo por capítulo del Convenio Colectivo. De esta manera, todas las partes que componen la mesa negociadora pueden preparar sus propuestas y documentos con antelación, para su posterior presentación y debate en la mesa.

Durante la negociación se podrían ir cerrando acuerdos sobre diferentes aspectos del Convenio, a la espera, si procediera, de la aceptación de todo el texto.