gizalan ELA euskotren

Informatzen

19 de julio de 2013

Convenio Colectivo

Han pasado cuatro meses desde que iniciamos las negociaciones del Convenio, y ahora que nos encontramos ante el parón veraniego, creemos que es un buen momento para reflexionar sobre la marcha de las negociaciones, el contenido de los acuerdos alcanzados, la actitud de Dirección y Sindicatos y sobre las materias que deberemos abordar a partir de septiembre. No corren buenos tiempos para la negociación colectiva. La crisis económica y las reformas del PP están siendo aprovechadas para un ataque sin parangón a los derechos de los trabajadores y a su poder adquisitivo.

En el aspecto salarial, con una anunciada congelación salarial, nos encontramos en situación similar a años anteriores. Un reparto más equitativo de la masa salarial, una subida del nivel mínimo de acceso a la empresa argumentada con nuevas funciones comerciales, un cambio normativo de las condiciones para el cobro de ciertas variables, y la posibilidad de llegar a acuerdos para cuando se den otras condiciones (recuperación económica), pueden mitigar en parte la situación. La recuperación de la paga extra, la consolidación de la paga de objetivos, nuestro progresivo acercamiento a las condiciones del personal de la Adm. Pública Vasca y la recuperación en una próxima coyuntura de bonanza de lo perdido hasta ahora, debe adquirir naturaleza de compromiso de la Dirección.

No estamos en España, afortunadamente. La existencia de una mayoría social contraria a los Planes de Reforma del Gobierno español y patronales, ha permitido que en lo que llevamos de negociación lleguemos a acuerdos en asuntos tan importantes como la Ultraactividad, Inaplicación y el Contrato de Relevo. La importancia de lo conseguido la podemos valorar al observar la situación en la que se encuentran los sectores a los que se les está aplicando la Reforma.

También hemos acordado cuestiones como el cómputo anual en casos de I.T., Vacaciones y el cobro de la Prima de Vacaciones en los periodos de FSR. Además, hemos llegado a principios de acuerdo que, si bien quedan por concretar, pueden suponer avances importantes en las condiciones sociolaborales de la plantilla como la regulación de los Servicios Especiales, la modificación de los Horarios Límite y el Plan de Euskera.

En estos momentos el principal tema de conflicto es el Plan de Explotación Comercial. La Dirección está empecinada en la creación de una nueva categoría polivalente en detrimento de potenciar la figura del Auxiliar de Estación. Parece que importa más el antifraude que la atención comercial. El posicionamiento de la Parte Social es contrario a este planteamiento, es nuestra obligación defender las categorías profesionales de la empresa. Por otro lado la dirección está demostrando una deliberada falta de concreción en establecer la plantilla estructural resultante de este nuevo modelo de atención comercial. En este escenario vemos difícil alcanzar un acuerdo.

Además de esto quedan otros temas pendientes de negociar que esperemos tratar a partir de septiembre, como es la formación, la eliminación de los nombramientos a dedo, los permisos retribuidos, los traslados de residencia, todo lo relativo a jubilaciones, etc.

Hay una sensación generalizada de que la negociación va lenta. La lentitud no sería un problema si el resultado final fuese satisfactorio para todos/as. Pero lo cierto es que muchas reuniones se hacen tediosas. Para tener una discusión centrada es necesario que las posiciones de todos estén concretadas, con el soporte de documentación escrita y con argumentos medianamente serios y rigurosos. En lo que llevamos de negociación hemos echado en falta mucho de esto. Por eso a partir de Septiembre hay que ponerse las pilas, la Dirección tendrá que ir concretando las cuestiones pendientes, y la Parte Social tendrá que empezar a valorar lo que hay encima de la mesa y posicionarse. Seguiremos informando.