

## ASAMBLEA 6 DE MARZO

Esta asamblea ha sido como se esperaba, es decir, la trisindical atacando a UGT y a CCOO y defendiendo la oferta de la empresa porque ellos no tienen ninguna, viven de las migajas que les da la dirección de empresa.

Desde UGT vamos a hacer el análisis de la oferta de la empresa para que se comprenda todas las ventajas e inconvenientes que presenta.

## JUBILACION PARCIAL

Desde el 2001 es legal aplicar 65 días, el laudo del 14 de Septiembre ratifica esta legalidad. La sentencia del juicio de CGT que pretendía impugnar el laudo sigue manteniendo que el laudo es legal y que se debe de aplicar.

Este laudo se cuestiona por la disposición 144 de la ley 6/2018. Por ese motivo el Comité de empresa pidió un informe a la Concejalía de Hacienda sobre si se cumplían los requisitos (estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto) marcados por esa ley. El Ayuntamiento ratifica que desde el 2017 se cumplen dichos requisitos. Luego, ya no hay excusa.

La CGT ha reconocido en su hoja y luego en la asamblea que los 65 días del 2001 son legales pero que en el 2013 se debería de haber cumplido una norma adicional (pedir permiso al ayuntamiento) pero que a partir del 2018 ese permiso ya no es necesario. No obstante el gerente no acepta la reducción (a pesar de que se comprometió a ello). ¿Por qué?

El tuc dice que los funcionarios no autorizan la reducción. Es que ahora debemos de pasar por el veredicto de los funcionarios cualquier acuerdo? ¿Dónde queda el Consejo de Administración y el pleno del Ayuntamiento? ¿Sirven para algo? ¿Han pasado por los funcionarios las ofertas de la empresa?

Apttuv basa todo este acuerdo en que como ya firmaron un preacuerdo y tiene su palabra dada. ¿Este es todo el “argumento” que tiene para defender los derechos de los trabajadores?.

UGT pensamos que el Laudo es legal, la reducción es legal, ya que nos lo han dicho el abogado del Comité, los árbitros que dictaron el Laudo y la aclaración del Laudo. Nos lo dicen también los juzgados donde se han presentado las demandas de impugnación del laudo. El Laudo es legal, firme y posible.

**Por tanto, decimos que es posible la reducción de las jornadas.** Y que no es necesaria una segunda actividad ni para el 50 o el 60% de las jornadas. Sería mucho mejor que ese tiempo se diese en un permiso de vacaciones como premio a los muchos años de servicio. Lo que nunca sería cuestionado en su legalidad. Eso representa una cantidad ridícula (estamos hablando de pocos miles de euros) comparado con los 70 millones que se van a usar en renovar la flota y que permitiría renovar también la plantilla.

## SEGUNDA ACTIVIDAD

Desde UGT no creemos que tal y como está planteada, sea beneficiosa para los trabajadores de esta empresa. Vamos a analizarla.

¿A partir de los 60 años? ¿Cuántos puestos hay disponibles? ¿A quién le interesa?

Con 60 años tengo opción a una incapacidad con el 75% y 40.000 € de seguro, Cuando tenga los 65 años, la ley me permite que se me calcule la jubilación ordinaria y a partir de ahí optaré por la mejor opción,

**SEGUIMOS**

Local Sección Sindical E.M.T. Bº. San Isidro TEL. 963786054 MOVIL 636346276

6 de marzo de 2019

[www.ugtemtvalencia.com](http://www.ugtemtvalencia.com) [ugtenemt@gmail.com](mailto:ugtenemt@gmail.com)

FeSMC – U.G.T. C/ Arquitecto Mora nº 7-2º Cp.46010 VALENCIA TEL. 963884040



Jubilación o Incapacidad. ¿Qué perdemos aquí? Que estando enfermo deba venir a trabajar obligatoriamente a una segunda actividad alargándose mi vida laboral. En vez de dedicar tiempo a recuperarme, a estar bien y disfrutarlo. Con ésta segunda actividad corremos el riesgo de no poder acogernos a la incapacidad al tener reconocida por la seguridad social esta segunda actividad..

## JUBILACION ANTICIPADA

En el 2001 se quitó porque la Jubilación Parcial era mucho mejor. Ahora con 63 años me descuentan entre un 14 a un 16%, eso supone unos 400 € por paga. En 10 años de esperanza de vida perdemos más de 55.000€ A cambio nos dan unos 42.000€ que aplicando los descuentos de IRPF y demás se quedan en unos 28.000. ¿A quién la vale la pena?

## FORMACION

¿5 horas por año de la deuda que tiene conmigo? ¿Y si no, me lo descuentan de una segunda actividad que no debería de hacer nunca? O sea, que el que se jubile parcialmente lo pierde por el morro.

## INCREMENTO SALARIAL

Es un puro chantaje, esperemos que no llegan a la prevaricación. El incremento lo establece el convenio y la Ley, tal y como se les ha aplicado ya a todo el sector público.

## RELEVOS Y 15% DESCANSO SEGÚN CONVENIO

¿Cómo y cuándo lo van a aplicar? ¡¡¡NOS OFRECEN MIGAJAS!!!

Todos sabemos cómo se trabaja en la calle, que cada uno saque sus conclusiones.

## ¿Y AHORA QUE?

En el año 2001 también costo mese llegar al acuerdo de los días de jubilación parcial. La trisindical tampoco lo veían y estaban en contra. En el 2013 en acuerdo continuo a pesar de que algunos de la trisindical nos llamaron locos jubiladores.

Tan nerviosos están en la empresa, y en la trisindical, que en la asamblea ha tratado a la UGT de carroñeros. Porque dicen que no se podía reclama los días de convenio y la IT del año 2014. Están mintiendo porque ya tenemos una sentencia ganada por UGT (juzgado de lo social nº 10 de Valencia).

## SIN MOVILIZACIONES NO HAY NEGOCIACION, NO HAY DERECHOS

Los paros para el 17 y el 18 de marzo de 4 horas, iniciándose a la salida del servicio (días significativos para la imagen de Valencia), se consideró que obligan a seguir negociando para conseguir un mejor acuerdo. Queda también la posibilidad de continuar en abril y en mayo (que son otras ...).

## MOVILIZACIONES DEL 8 DE MARZO

Recordar que el 8 de marzo hay paros y una concentración a las 12:00 en la plaza del Correo Viejo. Por la tarde, a las 18:00, tenemos la manifestación de UGT con recorrido en estación de la calle Játiva.

