

## **LA PLANTILLA HA DICHO QUE NO QUIERE ESTE ACUERDO QUE OFRECE LA EMPRESA.**

En la reunión del Comité de hoy 31 de Enero de 2.019 el Presidente y el Secretario del Comité, han propuesto a todos los Secretarios Generales y al Presidente de la Asociación que se reuniesen, dos por sindicato, para preparar una propuesta a la empresa y tratarla en una reunión de la Comisión Paritaria para así poder desbloquear la situación actual en la negociación con la empresa y poder llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes. La verdad que la idea era buena, pero no ha tenido el éxito que esperábamos.

Porque, ese llamamiento solo ha sido atendido por UGT y CCOO mientras que, el resto han decidido irse de los locales de Floresta. Después de preparar un documento conjunto entre UGT y CCOO, lo hemos sometido al resto del comité (hemos tenido que esperar a que volviesen de sus importantes tareas).

Tras entregarles una copia de nuestro trabajo, y solicitarles si tenían algo que añadir o eliminar (a lo que han dicho que no), ha comenzado la votación y ¿cuál es nuestra sorpresa? Nos quedamos sólo UGT y CCOO apoyando el texto que mejora la propuesta de la empresa, y los otros (APTTUV, TUC y CGT) además de no aportar nada, o de abstenerse, han votado en contra, porque, según sus palabras, “ellos están de acuerdo con la propuesta de la empresa”. Pero señores, y por si no lo han entendido bien a la primera, se lo vamos a repetir:

## **LA PLANTILLA HA DICHO QUE NO QUIERE ESTE ACUERDO QUE OFRECE LA EMPRESA.**

Por tanto, y por que UGT si que ha entendido el mensaje de la plantilla y como la propuesta ha sido aprobada por mayoría, se la hemos hecho llegar a la empresa para que la considere y sea debatida en un Comisión Paritaria (si es que la quiere convocar).

**A continuación reproducimos el texto de la propuesta para que el colectivo la valore y opine sobre la misma y sobre el comportamiento de sus representantes:**

Tras el rechazo por el colectivo del preacuerdo alcanzado sobre los puntos en conflicto que han originado una convocatoria de paros, la secciones sindicales de CCOO y UGT quieren demostrar su buena fe y voluntad negociadora. Con la consecución de un acuerdo que sea satisfactorio para todas las partes, que ponga fin a ese conflicto, y que evite perjuicios a los usuarios/as y personal de la empresa EMT SAU (medio propio).

Desde las secciones sindicales de CCOO y UGT en EMT Valencia planteamos la siguiente propuesta que de ser aceptada, pondría, al menos por nuestra parte, fin a este conflicto laboral. Siempre que, como condición indispensable, fuera ratificada por el voto del colectivo.

### **Jubilación Parcial**

Jornadas de trabajo efectivo en el puesto de trabajo habitual del 50% del total de las jornadas a trabajar según año de jubilación parcial (ver tabla):



Año Jubilación	Edad Jubilación	25% descuento	Efectivo en el puesto de trabajo habitual
2019	61+8	182	91
2020	61+10	173	86
2021	62	164	82
2022	62+2	155	77
2023	62+4	146	73
2024	62+6	137	68
2025	62+8	128	64
2026	62+10	118	59
2027	63	109	54

Los días adeudados al trabajador (convenio, Formación Art. 23.3, días de reducción, vacaciones, etc.) podrán descontarse de los días efectivos de trabajo cuando así lo solicite el trabajador/a.

Además, la empresa estará obligada a la contratación de un relevista con contrato fijo e indefinido y al 100% de la jornada.

Si por cualquier causa judicial o legislativa firme, se mejora la normativa de jubilación parcial, los trabajadores de EMT Valencia se beneficiarán de ella. Acordando las partes en la Comisión Paritaria las condiciones para la aplicación de esa mejora en el plazo de un mes desde la publicación. Si pasado el mes la empresa no ha accedido a la modificación y aplicación de la posición más ventajosa para el trabajador, el exceso de los días trabajados serán remunerados como festivos especiales.

## Jubilación Anticipada

La empresa indemnizará al trabajador/a con el ahorro que suponga la extinción de su contrato de trabajo a la edad que fije la ley y hasta la edad real de jubilación total de dicho trabajador.

Además, la empresa estará obligada a la contratación de un relevista con contrato fijo e indefinido y al 100% de la jornada.

Si por cualquier causa judicial o legislativa firme se mejora la normativa de la jubilación anticipada, la plantilla de EMT Valencia se beneficiará de ella, acordando las partes en la Comisión Paritaria las condiciones para la aplicación de dicha mejora (que será siempre la de máximo beneficio para el trabajador) en el plazo máximo de un mes desde la publicación de la mejora. Si pasado el mes la empresa no ha accedido a la modificación y aplicación de la posición más ventajosa para el trabajador, el exceso de los días trabajados serán remunerados como festivos especiales.



## Segunda Actividad

Toda trabajador/ra de EMT Valencia que habiendo cumplido los 55 años, no pueda desarrollar en condiciones su trabajo habitual, por tener dificultades físicas o psíquicas, se le acoplará en un puesto de trabajo alternativo (menos penoso), sin pérdida de categoría.

La no aptitud del trabajador/a para su puesto deberá ratificarla el médico especialista del trabajador. En caso de discrepancia con el servicio médico de EMT, esta se someterá al dictamen de un tercer facultativo consensuado por ambas partes y pagado por la empresa EMT Valencia.

En Una Comisión Paritaria nombrada al efecto se concretarán la características de estos puestos y que estarán adaptados a cada estamento de la empresa.

Estos trabajadores no computarán para el artículo 61.13 del vigente convenio colectivo.

## Artículo 61.13

Ampliar de uno a dos años el límite temporal y reservar 12 puestos de trabajo de oficial de operaciones a jornada completa en lugar de los 8 actuales. Se amplía el beneficio a toda la plantilla de EMT Valencia.

## Formación

Se consensuará en el plazo de un mes, desde la firma del acuerdo, un plan de formación para el año 2019.

La empresa reconoce la deuda histórica desde 2012 y crédito extra para los siguientes años de 10 horas por trabajador. De no ser posible por las necesidades del servicio, se les abonará como horas extras y pago de complemento de festivo por cada 8 horas de curso en su liquidación de su nómina del mes siguiente a la finalización del curso.

Para los compañeros que estén trabajando en régimen de Jubilación Parcial, se les descontará el saldo de formación restante, acumulado o generado de los días de trabajo.

## Puntos de Relevo y 15% de Descanso en Finales de Línea

Actuar de forma inmediata mediante acciones de regulación de pérdida de vuelta o viaje sobre aquellas líneas que incumplan el descanso del 15% fijado en convenio, o que sufran variaciones sustanciales de regularidad y tengan un índice de puntualidad por debajo del 85%.

Realización de una Comisión Técnica en el plazo de un mes desde la aprobación de este acuerdo, para el estudio y modificación de horarios de aquellas líneas que no cumplen el descanso del 15% fijado en convenio.



Estudio y modificación de los puntos de relevo de las líneas, acercando lo máximo posible los mismos a las cocheras de salida y entrada de cada LTC, o en su defecto, al centro de la ciudad, en un plazo no superior a un mes tras la firma del presente acuerdo. En las que la empresa por motivos técnicos no sea capaz de reubicarlos, tendrán como toma y deje de servicio un tiempo de 25 minutos extras a los actuales, que serán remunerados en la nómina siguiente como cualquier otro concepto variable.

En las líneas donde exista más de dos puntos de relevo, se buscarán formulas para reducirlos.

Compromiso de cambio de los puntos de relevo de las líneas 19, 31, 72, 73, 92, 93, 94, 95, 98 y 99 antes de la petición de mayo 2019 a la parada más cercana a la cochera de salida de cada LTC.

Fijar calendario de reuniones de la Comisión Técnica con número mínimo mensual de una reunión para adecuar las líneas en las que esporádicamente no se cumpla el 15% de descanso en los puntos de regulación.

La aprobación por parte de la asamblea de trabajadores de este preacuerdo implicaría la **suspensión provisional** de los paros programados.

El comité de empresa se reserva el derecho de reactivar o ampliar los paros si se evidencia incumplimiento de los compromisos pactados

**Según habeis podido comprobar, nuestra propuesta lo único que pretende es dejar cerrados los *taitantos* frentes abiertos que deja la propuesta de la empresa.**

## DESMENTIDOS

Decir a todo el colectivo que en el comité de hoy, UGT no ha hecho ninguna propuesta de aumentar los paros para el mes de Marzo. Nuestro compromiso es el de desbloquear la situación actual y llegar a un acuerdo lo más beneficioso posible para los trabajadores de EMT.

## NÓMINA NUEVA

La empresa ha cambiado el sistema de nómina y también el recibo de la misma. Nos parece muy bien que la empresa actualice sus sistemas informáticos, pero creemos que debería de haber informado a los trabajadores con antelación para que no hayan tantas dudas sobre el recibo y no hacerlo el mismo día que se publica la nómina. También deberían haber hecho pruebas con ella porque entre la gran cantidad de errores y las modificaciones que se han hecho en el recibo, no hay quien se aclare.

31 de Enero de 2019

