

## NUEVOS ESCENARIOS MISMOS RESULTADOS

El pasado 14 de julio Mariano Rajoy volvió a demostrar lo que le importan los trabajadores que sustentan este país, y volvió a apuñalarlos con otro Real Decreto que vuelve a dejar de manifiesto su predilección por salvaguardar los mercados frente a la ciudadanía que lo eligió. Como no podía ser de otra manera, los lacayos de Rajoy que están al frente de EMT, no dejaron pasar la ocasión y con lágrimas de alegría en los ojos (palabras de Bernabé) pasaron al ataque abriendo otro frente para aturdir aún más a todo el colectivo. Seguimos estando con el descuelgue del convenio abierto y el ERE encima de la mesa, y ahora nos quieren aplicar el Real Decreto 20/2012.



**Una vez más, creemos que se deben de explicar las cosas para tratar de poner orden en nuestras cabezas y saber a que atenemos.**

- Respecto al descuelgue de convenio, como ya hemos explicado con anterioridad, a día de hoy no existen los árbitros y hasta septiembre u octubre, posiblemente no estén constituidos.

- Respecto al ERE, seguimos diciendo al igual que nuestros abogados, que la empresa no lo puede llevar a cabo por el art. 50 de nuestro convenio y prueba de ello es que en el período de consultas en el que estamos, se debería hablar solamente de los aspectos que conciernen al ERE y esto no es así, ya que las actuales reuniones lo que se sigue tratando es la

negociación de nuestro convenio, lo que demuestra que la estrategia de la empresa es que aceptemos sus imposiciones con el chantaje del miedo al ERE.

- Respecto al R.D. 20/2012 tenemos que explicar los diferentes puntos que la empresa quiere aplicarnos:

**1. En primer lugar en lo referente a la paga extra de Navidad, en nuestro caso lo que se aplicaría sería la reducción de la catorceava parte (ya que recibimos más de dos pagas). Esto a efectos de reducción es lo mismo que perder la paga de Navidad, no obstante el Decreto contempla esta reducción solo para 2012 y la posible recuperación posteriormente en planes de pensiones. Si se firmara el convenio que pretende la empresa, la perderíamos los dos años de su aplicación y la recuperación se tendría que negociar en futuros convenios.**

**2. En segundo lugar, en lo referente a los días de convenio, el Decreto hace mención explícita a "permisos de funcionarios", por lo que entendemos que no sería de aplicación en EMT, ya que el Decreto menciona a los funcionarios y las modificaciones operadas lo son en el EBEP que, en EMT no se aplica y además lo tenemos pactado desde el convenio 1979 y fue una compensación por no cobrar 31 días en los meses que tienen estos días ya que cobramos todos los meses de 30 días.**

**3. En tercer lugar, en lo referente a la prestación económica en IT servicio de las administraciones públicas, organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales", por lo que entendemos que no es de aplicación en EMT.**

**4. En cuarto lugar, en lo referente a la reducción de créditos sindicales que se suprimiría el art. 87 de nuestro convenio. Esto sería de obligado cumplimiento a partir del 1 de octubre,**

**pero no nos afecta por que lo tenemos firmado en convenio.**



**5. En quinto lugar y aunque la empresa no haga referencia debemos mencionar el art. 7 del Decreto, que contempla la posibilidad de suspender convenios colectivos "excepcionalmente y causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobiernos de las administraciones públicas suspendan o modifiquen" cumplir convenios o acuerdos suscritos "en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público". Entendemos que esto quiere decir que se podrán suspender convenios por causas económicas excepcionales y si ha pedido el rescate financiero y como también hemos podido saber que el Gobierno Valenciano va a publicar también un Decreto que posiblemente incluya más recortes, lo cual implicaría que al futuro convenio se le podrían añadir más recortes si no contempla una cláusula de blindaje.**

### LAGUNAS JURÍDICAS

Ante todo lo anteriormente mencionado entendemos que hay muchas lagunas jurídicas en la total aplicación del Decreto en EMT. No obstante somos conscientes que EMT se encuentra comprendida dentro

de las empresas públicas que contempla el art. 22 de la ley de presupuestos, el mismo por el que se nos quitaron los atrasos del 2010 y la revisión del 2011, pero este Decreto es una nueva situación y tendría que ser un juez el que dictaminara si es de total aplicación o no, lo que sí que tenemos que tener muy claro es que si se firmara, nos los comemos sí o sí, con todas la irregularidades y con la aplicación explícita que pretende la empresa y estaríamos por debajo del RD 20/2012 por lo que no estamos dispuestos a firmar. Pero la cosa no queda en la aplicación del Decreto en EMT, ya que la dirección de esta sigue empeñada en sacar de nuestros bolsillos los 10 millones con los que arrancó este conflicto y quiere añadir sus flecos que a día de hoy son:

aplican a los trabajadores del Ayuntamiento y a la de los convenios de otras EMT de España.

Y la guinda que nos quieren vender, prolongar la concesión de EMT, de que nos sirve la concesión cuando estamos viendo como privatizan la empresa por estamentos (peones, talleres, maniobras, incluso pretensiones de privatizar líneas como la36, 70, 31, 29 y 7 etc.) y no hacemos nada para evitarlo por lo que la concesión no sirve para nada si no se firman unas garantías al igual que se hizo cuando se paso de SALTUV a EMT.

El dilema está servido, podemos meter la cabeza en el agujero para no ver la realidad o enfrentarnos a ella y luchar, en TUC-IV lo tenemos muy claro, y decimos no al convenio regresivo

que se nos quiere imponer. Se espera un otoño caliente ya que funcionarios, trabajadores públicos, así como diferentes organizaciones sociales y empresas afectadas por despidos han hecho un llamamiento a la movilización. Si nosotros aceptamos el convenio regresivo que nos impone la empresa, podremos ayudar a todos los trabajadores que reivindicuen sus derechos, pero nosotros ya tendremos el rabo entre las patas y la cartera vacía.

**Por eso decimos NO al chantaje, NO a la pérdida salarial, NO a la pérdida de derechos NO al firmar un convenio sin garantías a posibles EREs o descuelgues.**

**¡¡Por dignidad lucha!!**



•Reducción de la catorceava parte del salario bruto anual que equivale a 7'14 %.

•Reducción del 1,52% del salario anual mediante un cambalache entre la prima de adaptación al euro y prima fija o salario base.

•El cierre de Nuestra Señora de Gracia y Floresta.

•La eliminación del CAS.

•Congelación de la antigüedad.

Los dos últimos puntos falta confirmar si se aplicarán o no, la empresa contestará el próximo día 26 de julio. Este recorte salarial supondría una reducción entorno al 14 o 16% dependiendo si se aplicaran los puntos referentes a CAS y antigüedad. Como podemos comprobar, las pretensiones de la empresa sobrepasan con mucho las que se

## PREACUERDO CONVENIO COLECTIVO EMT VALENCIA AÑOS 2012-2013

Para cada uno de los dos años del acuerdo se aplicarán las siguientes medidas:

1. Aplicación de las medidas enunciadas en el Real Decreto-Ley 20/2012, cuyas principales características se resumen en los siguientes aspectos:
  - Supresión de la catorceava parte del salario anual, equivalente al 7,14% del mismo. Valoración: 4.208.483 €(para cada año del acuerdo)
  - Reducción de los días de convenio a tres, frente a los seis actuales, y de obligado disfrute. Valoración: 1.673.000 € (para cada año del acuerdo)
  - Complemento de empresa en los términos del artículo 9 del mencionado RD-L. Valoración: 290.000 € año 2012, 700.000 € año 2013.
  - Reducción de créditos sindicales. Supresión del artículo 87 convenio colectivo. Valoración: 42.000 € año 2012, 100.00 € año 2013.
2. Disminución en tablas salariales de la denominada "Prima de Adaptación al Euro". Para que el descuento sea proporcional en vez de lineal, el importe de dicha prima se sumará a la "Prima de Presencia" y se procederá a disminuir el 1,52% del salario anual según la información detallada en el anexo 1. Valoración: 898.601 €.
3. Disminución en tablas salariales del concepto denominado "Asignación CAS". Para que el descuento sea proporcional en vez de lineal, se procederá a disminuir el 0,98% del salario anual según la información detallada en el anexo 1. Se modifica la parte correspondiente del artículo 62 del convenio colectivo. Valoración: 575.042 €.
4. Se modifica el artículo 11 del convenio colectivo referente a la "Antigüedad", y se crea el denominado "Complemento Personal". La cantidad de este complemento será, para cada trabajador, la de su antigüedad en el momento de la firma de este acuerdo. Valoración: 64.000 € año 2012, 200.000 € año 2013.
5. Cierre dependencias Nuestra Señora de Gracia y Floresta. Valoración: 90.000 € cada año.