

INFORMAMOS EN ASAMBLEA



El pasado día 18 de Abril TUC-IV celebramos una asamblea abierta a todo el colectivo de EMT en la cual tuvimos la oportunidad de escuchar la situación de otras EMT de España. Los que asistieron – A LOS QUE AGRADECEMOS SU MUESTRA DE INTERÉS E IMPLICACIÓN- pudieron escuchar de primera mano la situación en estas empresas y los convenios firmados en ellas. A continuación haremos un repaso de la información más trascendente que en dicha asamblea se expuso y también la información de otras EMT que no pudieron asistir.

TUZZA ZARAGOZA

Empresa privada y con beneficios de más de un 20%. Convenio firmado para 2010-2014 con el compromiso del mantenimiento de la plantilla e incorporación según se produzcan jubilaciones

-Conceptos salariales. Año 2010 IPC Real 2009+0,20%. Año 2011 IPC Real 2010+1%. Año 2012 IPC Real 2011+1%. Año 2013 IPC Real 2012+1%. Año 2014 IPC Real 2013+1%.

TMB METRO

Preacuerdo de prorrogación de convenio para los años 2012-2013 con el compromiso de mantenimiento de plantilla y de la jubilación parcial.

-Conceptos salariales. Actualización de tablas salariales de 2011 con inclusión del 1% ya aplicado. Año 2012 incremento consolidado en tablas del 1,2% con efecto 1 de Enero de 2012. Año 2013 incremento consolidado en tablas del 1,2% con efecto 1 de Enero de 2013. Con carácter adicional la empresa abonará dos pagas equivalentes al 1,2% del salario a 1 de Enero de 2011 (previo al 1% ya aplicado).

-Cláusula de blindaje contra la reforma laboral comprometiéndose la empresa a no realizar cambios organizativos que no sean acordados con los representantes de los trabajadores

TUSSAM SEVILLA

Empresa del ayuntamiento. Convenio firmado para 2010-2016 con el compromiso del mantenimiento de plantilla e incorporación de las diferentes bolsas según se produzcan jubilaciones.

-Conceptos salariales. Congelación salarial para 2010. Congelación salarial para los años 2011, 2012 y 2013 y la aportación por parte de los trabajadores al llamado "Plan Económico Financiero" de una cantidad que oscilará entre los 1300 y 1900 euros por trabajador dependiendo de su categoría, fraccionando esta aportación durante los tres años mencionados. Años 2014, 2015 y 2016 recuperación de las cantidades aportadas por los trabajadores y revisión salarial del IPC previsto para cada año.

-Cláusula de recuperación de la aportación de los trabajadores al "Plan Económico Financiero" por si el ayuntamiento de Sevilla no cumpliera los compromisos recogidos en dicho plan.

-Cláusula de protección ante cualquier normativa presupuestaria legal que implicara una reducción salarial superior a la contenida en el convenio 2010-2016 nunca podría ser superior al salario de referencia de 2011.

TMB BUS

Preacuerdo de convenio firmado para 2012-2014 con el compromiso de mantenimiento de plantilla y de la jubilación parcial. Reducción de un día de trabajo para 2013.

-Conceptos salariales. Año 2012 efecto 1 de Enero de 2012, tablas salariales de 2011 (con inclusión de 0,25% ya aplicado) incremento del 1,2% consolidado en tablas. Año 2013 efecto 1 de Enero 2013 incremento de 1,2% consolidado en tablas. Año 2014 efecto 1 de Enero de 2014 incremento del 1% consolidado en tablas. Con carácter adicional la empresa abonará dos pagas equivalentes al 1,2% del salario a 1 de Enero de 2011 (previo al 0,25 ya aplicado).

-Cláusula de que en caso de acuerdo definitivo este tendrá que ser por unanimidad del comité.

NUESTRA POSTURA, LUCRAR

Después de hacer un repaso de los diferentes convenios o negociaciones de las diferentes EMT de mayor entidad de España y con las diferentes situaciones económicas de cada autonomía en la que operan, los convenios se firman con congelaciones temporales, planes de viabilidad con posterior recuperación, con revisiones salariales y por supuesto mantenimiento de plantillas y crecimiento. Nada que ver con lo que trata de imponernos nuestra dirección de empresa con reducción salarial del 20% y amenaza de ERE de extinción de empleo. Aquí son los más chulos de España, algo de lo que se jacta Bernabé en las reuniones, sintiéndose orgulloso de que seamos la única EMT en la que se haya aplicado la Ley de Presupuestos que ya nos ha costado un 6% y amenaza con que puede ser también la primera en la que se lleve a cabo un descuelgue de convenio o un ERE de extinción. Esta es la forma de actuar de esta dirección de empresa que desde que aterrizó aquí no ha dejado de recortar a esta plantilla.

Desde TUC-IV queremos reiterar como ya hemos dejado claro desde que iniciamos este conflicto en las diferentes asambleas, reuniones con la empresa, comités y mini-comités (sin la asistencia a estos de CGT y con la duda de que si no asisten ¿como pueden decir que TUC-IV también apoya los recortes propuestos en el último mini-comité?). Que vamos a mantener la unidad sin fisuras en la lucha pero que no aceptaremos dentro de esa unidad ningún recorte salarial ni merma en nuestro convenio - ESO ES LO QUE EL SINDICATO TUC MANTENEMOS.

Referente a la situación en la que nos encontramos actualmente, consideramos que la empresa está utilizando la estrategia del miedo, con las armas que le otorga la reciente reforma laboral y que ante el miedo de sus amenazas el colectivo acepte de buen grado los recortes que todos conocemos. Las armas con las que amenaza son, el descuelgue del

convenio y el ERE de extinción. El descuelgue de convenio los servicios jurídicos interpretan que a día de hoy la empresa lo tiene complicado para aplicarlo algo que en cierto modo la empresa admitió en la última reunión ya que según dijo no lo había registrado pero pasó al ataque con la amenaza de un ERE de extinción de 208 trabajadores, algo que los servicios jurídicos interpretan que tampoco está claro que pueda llevar a cabo y que antes tendría que aplicarse un ERE temporal.

Ante todo lo expuesto anteriormente consideramos que las actuales movilizaciones no han tenido el efecto esperado y que por lo tanto la presión se debe recrudecer para obligar a la empresa a que retire cualquier proceso que implique el pronunciamiento de un árbitro o juez ya que llegado el momento si se produjera de poco iba a valer cualquier tipo de presión. Es por lo que consideramos que la presión se debe aplicar ahora para que la empresa se sienta a negociar nuestro convenio como se ha venido haciendo siempre ya que sin presión no hay negociación.

El pasado día 20 tuvo lugar el comité extraordinario en el cual se hicieron las siguientes propuestas para tratar de desbloquear la actual situación y trasladarlas a la asamblea que tendrá lugar el próximo día 2 de Mayo para someterlas a su aprobación:

-Propuesta comité de realizar el día 27 una manifestación desde Mendoza a Plaza Ayuntamiento y posterior concentración en horarios de 11 a 13 y de 17 a 18 horas. Aprobada por mayoría.

-Propuesta CGT: que se haga asamblea abierta para abordar las medidas de presión. Denegada por la mayoría del comité y la abstención de TUC-IV.

-Propuesta TUC-IV: reparto de octavillas informativas informando de los salarios de los directivos, de los planes de estos para dismantelar esta empresa y el servicio público de calidad que prestamos. Aprobada por mayoría.

-Propuesta TUC-IV: organizar comités de lucha que se encarguen de organizar las diferentes movilizaciones. Aprobada por mayoría.

-Propuesta TUC-IV: convocatoria de paros de 24 horas todos los martes y jueves de Mayo y Junio y los días de San Juan y Formula 1 paros de 24 horas los 4 días. Denegada por mayoría de APPTUV, CCOO, UGT y abstención de CGT que consideraba que los paros se deberían de realizar 5 días seguidos.

-Propuesta TUC-IV: realizar una caja de resistencia a la cual todo trabajador que realice servicios mínimos aportará voluntariamente el 50% del salario de ese día así como rifas o loterías para captar ingresos los cuales se destinarán a compensar a los compañeros que realicen más paros excluyéndose de este cobro a los miembros del comité. Se desestima ante la negativa a realizar paros.

-Propuesta TUC-IV: los días de los paros realizar manifestaciones desde San Isidro a Plaza Ayuntamiento que se podrían hacer a pie o en caravana de coches. Aprobada.

Estas fueron las diferentes propuestas que se hicieron en el pasado comité y de las cuales consideramos que no se tenía que haber rechazado la convocatoria de huelga, con cualquier calendario ya que nosotros propusimos un calendario abierto a cualquier modificación. No entendemos la actual postura de la mayoría del comité ante semejante agresión de la empresa. Que tendremos que esperar ¿a que hayan despidos para convocar paros?, si se da esta situación puede ser que hayamos llegado demasiado tarde, en TUC-IV tenemos muy claro que preferimos perder el dinero luchando que perderlo por no haberlo sabido defender.

LUCHA COMPAÑERO