



ASÍ ESTÁ EL ACUERDO

Como sabéis el viernes 26 de enero tendrá lugar la votación del acuerdo de convenio 2017-2019 y el sistema de vacaciones del colectivo de conductores, un acuerdo alcanzado por cuatro de las cinco secciones sindicales (TUC-INTERSINDICAL, CGT, APTTUV y UGT) con representación en el Comité de Empresa, siendo CCOO la única que pese a haber manifestado en un principio que sí que estaba de acuerdo, cambió de opinión cuando se introdujo la eliminación del artículo 50 a los directivos del nivel 0 al 3, y desde entonces no ha parado de intoxicar y mentir, con el único fin de utilizar al colectivo una vez más para beneficio de sus intereses, sin explicar cuáles son las alternativas que proponen y poniendo en peligro, el cobro inmediato de atrasos así como la jubilación parcial y las mejoras en las condiciones de trabajo pactadas en el preacuerdo.

Desde TUC-INTERSINDICAL hemos procurado mantener el clima de unidad que el colectivo reclama, limitándonos a sacar hojas informativas en conjunto con otras secciones sindicales, pero nos llama poderosamente la atención que el preacuerdo se alcanzara el 3 de enero y se posponga la asamblea hasta el 25 de enero y durante todo este tiempo no se saque una hoja del Comité de Empresa informando del acuerdo firmado por cuatro secciones sindicales, lo que pone de manifiesto una vez más las malas artes y para quien trabaja el Presidente del Comité de Empresa Iban Alcalá de CCOO, el mismo que ya intentó engañar a los trabajadores/as en el recuento de los votos de la última asamblea y ahora pretende abocar al colectivo a un precipicio, ¿acaso el y su sección sindical van a responder del pago de los atrasos o de las pérdidas que ocasione el fracaso del acuerdo?, desde aquí se lo decimos bien claro, con el pan de los trabajadores/as no se juega.

Motivos por los que TUC-IV firma el preacuerdo de convenio y considera que debe ser aprobado

Art 2: Se clarifican los cargos de alta dirección que están excluidos de convenio, la empresa está obligada a enviar al comité copia básica de contrato, con condiciones económicas pactadas.

Art 4: La ultraactividad se alarga hasta 18 meses, 6 más que en la actualidad, en caso de que no hubiera acuerdo, se resolvería mediante un laudo de equidad, dotándonos de un tiempo suficiente para negociar, pero limitándolo en el tiempo en caso de que la empresa no quisiera llegar a acuerdos.

Art 7: Se constituye una comisión paritaria la cual abarca el seguimiento de planes de formación, resolución de conflictos de la implantación de los grupos profesionales, resolución de conflictos referentes a sanciones disciplinarias, resolución de conflictos referentes a negociación colectiva y resolución de conflictos relacionados con el presente convenio.

Art 8: Se resuelve la adecuación de los grupos profesionales cuya exigencia venía impuesta desde 2014, resolviéndose situaciones de trabajadores/as que no tenían reconocidas sus categorías profesionales, clarificándose las funciones y exigencias de cada puesto de trabajo.

Art 11: Se regula el servicio de reten, con un máximo de 10 horas por servicio realizado, sin poder pasar la jornada máxima de conducción de 7:50 horas y a los nuevos ingresos en la empresa no se les podrá nombrar servicio de retén hasta tener 6 meses de antigüedad.

Art 16: Se mejoran los ciclos de vacaciones para conductores/as (pendiente de que se vote en urna para aplicar la opción más votada).

En el Área Técnica se clarifica por escrito la asignación de vacaciones y se afianzan las mejoras introducidas. Cualquier situación anómala que se suscite anualmente en la confección de calendarios, se podrá llevar a la comisión paritaria.

Art 17 y 18: Se reconocen los 6 días de convenio y se clarifican todos los supuestos sobre permisos retribuidos y no retribuidos, eliminándose ambigüedades e introduciéndose mejoras como la posibilidad de disfrutar los días de permiso por fallecimiento de un pariente dentro de los 7 días naturales desde la fecha del fallecimiento. En lo referente a los días de convenio, si llegado el día 31 de diciembre la empresa ha rechazado más de dos peticiones por cada permiso, los días no disfrutados en los que concurra esta circunstancia se abonarán en la nómina de abril del año siguiente.

Art 19 y 20: Se clarifican los permisos y reducciones por conciliación y estudios, introduciéndose en convenio su regulación.

Art 22: Se acepta la introducción de mejoras en la ropa de trabajo, adquiriéndose por parte de la empresa el compromiso de poner a disposición del Comité de Empresa y las diferentes secciones sindicales, el pliego de condiciones antes de licitar con cualquier proveedor, abriéndose un plazo de 2 semanas para formular sugerencias a dichos pliegos.

Art 24: Se reconoce el derecho de asistencia jurídica, a los trabajadores/as que se vean afectados/as por denuncias dentro de la jornada de trabajo.

Art 29: Se introduce en la redacción del convenio la asignación de tiempos muertos por cada vuelta del convoy, que se compondrá del tiempo real de conducción efectiva más un 15% del tiempo de regulación para descanso, sin perjuicio que puedan concurrir circunstancias puntuales en cualquier vuelta que impidan cumplir la programación. En las líneas que se produzcan incidencias de incumplimiento

de descanso que superen el 15% de las vueltas de la temporada, la programación de la línea será modificada en la elaboración del Cuadro de Servicio para el ejercicio siguiente.

Se mejora la devolución de la liquidación del cómputo en contra del trabajador/a, fraccionándose la devolución en tres meses y en caso de que la tasa de absentismo se sitúe por debajo del 8'5% en el ejercicio de referencia, los trabajadores/as quedarán dispensados de su devolución y consolidarán el devengo de esos salarios de cómputo.

Art 30: Se regula la organización de los oficiales de operaciones ya que antes de este convenio no estaba regulada.

Art 31: Se clarifica la asignación de los diferentes puestos de trabajo del Área Técnica ya que antes de este convenio no estaba recogida con claridad.

Se garantiza la rotación diaria en las diferentes funciones del puesto de trabajo de Peón en turno de noche.

Se crean 3 puestos de trabajo para Especialista Técnica, que previa acreditación mediante informe médico de especialista del sistema público de salud y ratificado por el médico/a del Servicio de Prevención de la Empresa, quedan exentos de trabajos extremadamente penosos como el trabajo en foso.

Art 33: Antes de la licitación para la selección de cualquier servicio relacionado con la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, la empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales, el borrador del pliego de cláusulas administrativas y técnicas que hayan de servir de base de contratación. Los representantes de los trabajadores/as dispondrán de un plazo de dos semanas para formular sugerencias a dichos pliegos.

Art 35: A parte de los riesgos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se recogen en el convenio para su plena consideración, los riesgos psicosociales y posturales para el colectivo de conductores/as y los riesgos por esfuerzos físicos y posturales en el Área Técnica. Los Equipos de Protección Individual serán entregados en las instalaciones de la empresa. En el Área Técnica, cuando sea necesario graduar las gafas de protección, la consulta óptica se realizará en horas efectivas de trabajo.

Art 47: La prestación económica de 86,09 € por hijo/a discapacitado/a, empezará a abonarse el mismo mes que el trabajador/a solicite por escrito el complemento (en la actualidad se empieza a cobrar cuando se justifique la ayuda recibida de un organismo oficial).

Art 48: Se reconoce el pago del Complemento de Empresa en I.T y se clarifica en la redacción de convenio la fórmula para el cálculo del mismo (en la actualidad no está y ha dado lugar a múltiples aplicaciones defectuosas).

Art 53: Se mejora el seguro colectivo reconociendo el accidente por cualquier causa con una indemnización de 70.000 €.

Art 55: La liquidación de los atrasos de la aplicación del presente convenio en caso de ser aprobado por los trabajadores/as, se abonarán en la nómina del mes siguiente a la formalización del nuevo acuerdo.

Art 61: Se clarifican los procedimientos de promoción interna, quedando regulado los trabajadores/as que se podrán presentar a las diferentes vacantes que sean ofertadas por la empresa, la publicidad de convocatorias, la adjudicación de vacantes, la celebración de las pruebas,

calificación, tribunales, etc.

Se clarifica el proceso para acceder a los puestos de trabajo de Auxiliar Técnica, creándose una bolsa a la cual se irán incorporando los aspirantes por orden de solicitud.

Para los conductores/as, que acrediten mediante informe médico de especialista del servicio público de salud, ratificado por el médico/a del Servicio de Prevención de la Empresa, dolencias o patologías asociadas al puesto de trabajo y para supuestos de retirada del permiso de conducir como consecuencia de la pérdida de aptitudes, se reservan para promoción interna 8 puestos de trabajo de Oficial de Operaciones a jornada completa, que se ocuparan temporalmente por un periodo máximo de un año, con retorno al puesto de trabajo de conductor/a cuando mejore la situación de salud o concluya el periodo máximo de duración establecido. Los trabajadores/as que generen derecho a estas plazas se incluirán en una bolsa y accederán a las vacantes por orden de solicitud.

Para favorecer la promoción del colectivo de Peones, se reservan para promoción interna cinco puestos de trabajo de Conductor/a, a jornada completa, que se convocaran cada año, de forma indistinta y prioritaria a las bolsas de Conductor/a.

Los oficiales de Técnica que tengan una antigüedad en el puesto de trabajo superior a un año y superen las pruebas que obligatoriamente convocara la empresa cada año, promocionaran a Especialista Técnica quedando eliminado el requisito del porcentaje de 80% Oficiales de 1ª y 20% Oficiales de 2ª.

Art 62: Se clarifica detalladamente el sistema de acceso público para las vacantes que no se cubran en las convocatorias de promoción interna (en la actualidad no hay nada regulado al respecto).

Art 69, 70 y 71: Queda regulada toda la normativa referente a la formación obligatoria y voluntaria, que antes no estaba recogida en convenio.

-Disposición Adicional Primera: En caso de despido, los trabajadores del Grupo Profesional 1, comprendidos entre los niveles 0 al 3, no tendrán la opción de reincorporarse a la empresa, aunque el despido sea declarado improcedente, por lo que dejaremos de mantener los trabajadores/as, de nuestra masa salarial a los directivos que se encuentren en las "neveras".

-Disposición Adicional Segunda: La empresa reconoce la jubilación parcial en las mejores condiciones legales y con el menor tiempo posible de trabajo efectivo, comprometiéndose a someter a la deliberación de la Comisión Paritaria en el plazo de dos meses a contar desde la firma del convenio, un plan de Jubilación Parcial Anticipada hasta el año 2027, 8 años más que la duración del convenio, por lo que en futuras negociaciones de convenio ya tendríamos asegurada la jubilación parcial.

-Disposición Adicional Tercera: Se recoge toda la acción social establecida desde los convenios de SALTUV hasta la actualidad, en un texto claro y conciso.

-Disposición Adicional Cuarta: En cualquier materia no regulada en el presente Convenio será de aplicación subsidiaria el Convenio Colectivo aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Valencia, creándose un vínculo directo que antes no teníamos con los trabajadores públicos del Ayuntamiento.

-Disposición Adicional Quinta: Se establece que el objetivo perseguido de la refundición de todos los convenios aplicables

en EMT, desde el año 1943 hasta 2016, cuya máxima ha sido la no pérdida de derechos, en el caso de que se produzca cualquier discrepancia será sometida a deliberación de la Comisión Paritaria antes del 31 de diciembre de 2021.

-Disposición Adicional Sexta: La atención al personal de la Empresa se realizará principalmente por medio del Portal del Empleado, excepcionalmente siempre que el trabajador/a alegue imposibilidad de acceso a medios electrónicos, se podrá seguir en papel, mediante la presentación de documentos en el Registro de Entrada de la Secretaría General. La comunicación con los representantes de los trabajadores/as y las diferentes Comisiones, se realizarán siempre por medios telemáticos.

-Disposición Adicional Séptima: La empresa facilitará anualmente a los trabajadores/as los cursos de preparación para la obtención de los carnets de conducir de las clases C y D. La empresa gestionará y abonará la renovación de las autorizaciones administrativas para conducir de los conductores/as, conductores/as-remolcadores/ y conductores/as de maniobras que deseen hacer uso de este servicio y lo soliciten con antelación, antes de que caduque el plazo de vigencia.

-Disposición Transitoria Primera: Recoge las reglas generales de la implantación de los Grupos Profesionales recogidos en el texto de este Convenio, el proceso para el nombramiento de Mandos y las reglas de asimilación para la plantilla actual.

-Disposición Transitoria Segunda: Para los Jefes de Equipo que ostenten la categoría al 31 de diciembre de 2017 y que perciban la prima de puesta en marcha, mientras mantengan esa categoría, se les reconocerá en nómina un complemento personal por el mismo importe que venían percibiendo, que no tendrá la condición individual más beneficiosa ni será compensable ni absorbible.

-Disposición Transitoria Tercera: En la promoción interna para los puestos de trabajo de Inspectores/as jefes/as y Encargados/as de Taller que, en la aplicación de la carrera profesional, se convoque a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo, no se exigirá la acreditación de la titulación profesional establecida en su descripción.

-Disposición Final Primera: Las obligaciones asumidas por la Empresa en la negociación del Convenio Colectivo de 2017-2019 serán.

A). -Con efectos de 1 de enero de 2017, se incrementa el 1,5% en el salario base, en la prima fija y en la prima de presencia para todos los trabajadores/as de la Empresa. Estos incrementos se compensan y absorben para aquellos trabajadores/as que disfrutaban de condiciones individuales más beneficiosas.

B). -El ahorro que para la Empresa represente la compensación y absorción por condiciones individuales más beneficiosas, se distribuirá linealmente en una paga entre todos los trabajadores/as, excepto aquellos que perciban condiciones individuales más beneficiosas.

C). -Se recupera el escalón de antigüedad de los dos años con efectos 1 de enero de 2016 y el desfase de 16 meses con efectos de 1 de enero de 2016.

D). -Se reconoce el derecho a los 3 días de convenio (en total 6).

E). -Se acepta la retroactividad de los efectos de la sentencia N.º 52/2017 del TSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 11 de enero de 2017, para el abono en dinero de los días de Convenio y el complemento de Incapacidad Temporal, desde el día 1 de enero de 2015.

F). -Apertura de Depósito Norte como guardia de día a lo largo del primer trimestre de 2018.

El abono de los conceptos recogidos en los puntos A, B y C se hará como pago único en la siguiente nómina tras la firma del convenio.

El abono de los conceptos recogidos en el punto E se hará de la siguiente forma:

-El referente al 2016 se hará como pago único en el mes siguiente a la firma del convenio.

-El referente al 2015 se fraccionará en dos pagos en las nóminas de los meses de febrero de 2018 y febrero de 2019.

-Se acuerda el cobro de la retroactividad de los 16 meses de antigüedad a 1 de enero de 2014, fraccionándose el pago en el primer trimestre de los años 2019 y 2020.

-En los años 2018 y 2019, todos los conceptos de la estructura salarial, se incrementarán conforme al porcentaje que para cada año se acuerde en la Comisión Paritaria, en el mes siguiente a la publicación en el BOE de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respetando los límites y condiciones que en la misma se establezcan. Los incrementos que correspondan en virtud de este acuerdo se compensan y absorben por los complementos de condiciones individuales más beneficiosas que perciban los trabajadores/as.

Los efectos económicos de los nuevos días reconocidos como festivos (16 de marzo, 24 y 31 de diciembre) y de los festivos especiales que tendrán un incremento del 50% sobre el festivo normal (19 de marzo y 25 de diciembre) reconocidos en el presente Convenio Colectivo, se producirán a partir de 1 de enero de 2018.

En el ejercicio de 2019 se reconocerá como festivo especial el día 1 de enero.

La primera prueba de promoción de Oficiales de Técnica a Especialistas de Técnica, tendrá lugar durante el primer trimestre de 2018.

-Disposición Final Segunda de solución extrajudicial de conflictos: Previo a la interposición de las correspondientes reclamaciones o impugnaciones ante la Jurisdicción Laboral, las partes en este acuerdo, en cuanto a la interpretación y alcance de los pactos que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se someten voluntariamente al arbitraje del TAL de la CV, en los términos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (o aquel que lo sustituya), en cuanto a todos los conflictos colectivos a que de lugar la aplicación de las normas reguladoras aplicables al ámbito funcional, personal y territorial del presente Convenio Colectivo.

En todos los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales instados en virtud de lo dispuesto en el presente convenio, se aplicarán las siguientes reglas:

1.-El procedimiento de conciliación-mediación tendrá una duración máxima, incluidas las suspensiones de 30 días.

2.-El procedimiento de arbitraje será de equidad, absuelto por 3 árbitros y comprenderá todas las cuestiones y pretensiones sobre las que no se haya alcanzado acuerdo que se establezcan en el convenio arbitral.

3.-El plazo para dictar el laudo arbitral será de 90 días.

EJEMPLO EFECTOS ECONOMICOS CONVENIO

2017-2019.

EJEMPLO EFECTOS ECONOMICOS CONVENIO 2017-2019.

Si se aprueba el convenio en la Nómina de febrero de 2018.

Vamos a sacar un ejemplo práctico para un conductor de 9 años de antigüedad con un salario de 37000 Euros brutos en el año 2017.

1.5% del salario base, prima fija y prima de presencia	407 Euros.
3 días de convenio año 2016	425 Euros.
El complemento de Incapacidad Temporal	
Retroactividad antigüedad 16 meses (depende de cada trabajador)	1280 Euros.
TOTAL aproximadamente atrasos febrero 2018	2112 Euros.

Nómina de febrero 2019.

Subida que marque la ley de presupuestos del Estado ponemos como referencia y modo de ejemplo 1.25% del salario.

1.25% en todos los conceptos.	462.50 Euros.
1.5 días de convenio año 2015.	212.50 Euros
El complemento de Incapacidad Temporal 2016 depende de cada trabajador.	
TOTAL aproximadamente atrasos Febrero 2018	675 Euros.

Nómina de febrero 2020.

1.25% en todos los conceptos	462 50 Euros
1.5 días de convenio año 2015.	212.50 Euros.
El complemento de Incapacidad Temporal 2015 depende de cada trabajador.	
TOTAL aproximadamente atrasos Febrero 2019	675 Euros.

COMPAÑER@S VALORAR LO QUE NOS JUGAMOS, VALORAR CUANDO SE COBRARIAN LOS ATRASOS, DIAS DE CONVENIO, COMPLEMENTO DE I.T., POR LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA EN LOS JUZGADOS, LA JUBILACIÓN PARCIAL, TIEMPOS MUERTOS, PERMISOS RETRIBUIDOS, MEJORAS EN EL CONVENIO, VALORAR LAS ALTERNATIVAS QUE OS OFRECEN (MANIFESTACIONES, HUELGAS INUTILES, ARBITRAJES) Y ACTUAR EN CONSECUENCIA

VOTA SI, AL CONVENIO POR TI, VOTA SI, AL CONVENIO POR EL COLECTIVO, VOTA SI, AL CONVENIO POR LA EMPRESA PUBLICA DE MANERA INDEFINIDA, VOTA SI, AL CONVENIO POR MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO