

AL VOLANTE



ACTUB

ACTUB, SINDICATO DE CONDUCTORES

DICIEMBRE 2020

Contratación:

El pasado viernes se celebró la reunión de la comisión permanente para hablar de la problemática de la contratación, en esta reunión la empresa volvió a repetir lo mismo que viene diciendo desde hace tiempo, que estamos sujetos al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que la forma correcta de contratación en nuestra empresa ha de ser la de trabajadores interinos, que el 1 de diciembre, transformo la mayoría de contratos temporales a interinos. Nos insistió que la intención de la empresa es no perjudicar a ningún trabajador que en la actualidad está vinculado laboralmente a la empresa o en bolsa de trabajo. El compromiso es que todos ellos, ganarán su plaza de trabajador fijo, en el orden que entraron en TB.

Estos trabajadores han de ganar su plaza de fijo en los procesos de selección que se irán llevando a cabo durante el año, conforme se vaya ampliando la tasa de reposición, únicamente tendrán que rellenar la solicitud aportando una serie de méritos que ya han adquirido al trabajar en TB (ese es el compromiso de la empresa), para ello se creará un tribunal, que se encargará de valorar “estos” méritos que se han de aportar con la solicitud, serán del estilo de: tiempo trabajado en la empresa, cursos de formación para el puesto realizados, haber superado un proceso de selección en empresa de transportes, etc. Desde ACTUB, recordamos a la empresa que existen compañeros que firmaron contrato indefinido por delante de otros, que tienen mejor número de empleado, así que se da el caso que hay compañeros “interinos” con más antigüedad que otros, que ya tienen su puesto de trabajo fijo, pedimos a la empresa que debe de subsanar esta situación lo antes posible. La respuesta fue, que esos trabajadores seguían teniendo un contrato temporal que se transformó en interino, (según la empresa) aunque llevaban más de tres años con contrato de obra y servicio con cláusulas que decían que si no se les notificaba nada con antelación, después de esos tres años pasarían a ser indefinidos. La opción que nos dio la empresa a la situación particular de estos trabajadores fue que si no estaban de acuerdo siempre están en su derecho de denunciar, no sin antes dejar claro que en casos similares el fallo de los tribunales ha sido que estos trabajadores deben de considerarse como personal indefinido no fijo, por lo que después de dos años de duración de un proceso similar, finalmente deben de ganarse la plaza de fijo por oposición, por lo que no sale rentable tal denuncia.

Se nos informa que en pocos días saldrán 29 plazas para operarios de material móvil, donde se transformarán los primeros contratos de interino a fijos, además se aprovecharán estas plazas para reiniciar las jubilaciones parciales que estaban paradas desde el mes de octubre. Recordamos que la dirección nos comunicó la intención de compensar de alguna forma esos días trabajados de más a los compañeros que tendrían que haberse prejubilado.

Desde ACTUB, exigimos que se lleven a cabo estas convocatorias de plazas para conductores fijos lo antes posible, al haber conductores perjudicados por esta situación anormal de compañeros con plaza fija teniendo peor número que otros que son interinos.

La dirección de la empresa aseguró en esta reunión que los compañeros con plaza de interino, en caso de despido, tendrían una indemnización superior a los que tiene un contrato de obra y servicio, (20 días, contra los 12 que tienen los de contrato de obra y servicio), por lo que no estaría de más que nos dieran por escrito lo que aseguraron en esa comisión permanente.

Por otro lado, desde ACTUB planteamos en el comité de empresa que se dirigiese un escrito a la Dirección para que la adaptación a la nueva normativa de contratación que tiene que llevar a cabo, la comience después de haber cumplido con los contratos ya firmados hasta la fecha, en los que se garantizaba a su finalización el paso a indefinidos. Recordemos que algunas empresas todavía no han iniciado este cambio (E.M.T. Madrid). No nos parece una casualidad este cambio tan brusco de la empresa en materia de contratación, más bien pensamos que puede ser consecuencia de ciertas acciones sindicales llevadas ante la justicia de algún sindicato, que ha actuado unilateralmente sin consensuar acciones en el pleno del comité de empresa, únicamente para obtener rédito sindical...

Prórroga de convenio para 2020 y 2021 Firmada:

Conceptos que se cobran como atrasos del 2020 (se incluyen en tablas): Gratificación vacaciones 1.505,81€/ Plus hora partido 7,92€/ Antigüedad 4% del Salario base/ Ayuda Escolar (x10) 28,73€/ Ayuda guardería (x10) 98,51€

Conceptos que se cobrarán o entrarán en vigor a partir del 1 enero 2021: 100% objetivos para todos (600 euros en febrero 2021) / Horas cómputo en fin de semana/ 2ª y 3ª horas de partido/ Ayuda discapacidad/ nivel 6 para los conductores de maniobras/ lote de Navidad para jubilados, etc... Otros conceptos conseguidos, también estarán garantizados desde la firma de este convenio (jubilación parcial, puestos alternativos, etc..).

El logro de todos los conceptos mejorados y comprometidos en la actual prórroga del convenio firmada para 2020 y 2021 ha supuesto un logro de todos los sindicatos firmantes (aunque por unos más que otros, sin que haga falta nombrar a nadie). Muchos de los puntos conseguidos los teníamos en nuestra plataforma anterior y ya los tenemos asegurados; pero también es cierto que nos gustaría haber conseguido mucho más. **Respecto de la ayuda del cónyuge con discapacidad**, según la dirección, supone un incremento salarial para 2021 que se deberá acordar en la comisión paritaria que se describe en el propio acuerdo de prórroga de convenio. Es decir, que es un compromiso, pero que su aplicación está sujeta a la formalización de la subida salarial 2021, aunque se haga con efectos retroactivos a 1 de enero en su caso., desde ACTUB hicimos un trabajo constante hasta el último momento para conseguir que se incluyese el 33% que no tienen ni siquiera en Metro. Tuvimos que cambiar el 65% que se solicitaba inicialmente (muy pocos trabajadores se hubiesen beneficiado) por el 33% de grado de discapacidad, ya que incluiría un número mucho mayor de beneficiarios. En cuanto dispongamos de la documentación a presentar os lo haremos llegar. Suponemos que será: certificado del grado de discapacidad, libro de familia, certificado de empadronamiento y certificado de ingresos del 2020 del cónyuge con discapacidad.

A continuación, un resumen de los puntos que tenemos pendientes para el próximo convenio que comenzaremos a trabajar desde mediados de 2021, tal y como se acordó con la Dirección tras la firma de la actual prórroga:

- **DESPLAZAMIENTO:** *Compensar el desplazamiento para todos los trabajadores que no comiencen y acaben en el mismo centro de trabajo, es decir, que el tiempo empleado en el desplazamiento desde el centro de trabajo al lugar del punto de relevo (servicios de relevo),

así como el tiempo empleado en el desplazamiento desde el lugar del punto de relevo al centro de trabajo (servicios matinales), tenga la consideración de jornada ordinaria.

- JUBILACIÓN A LOS 60: * Independientemente de lo que se pueda regular por cualquier norma a nivel estatal, se podría adaptar alguna forma similar a lo que, en su día, se articuló en el plan de pensiones (62 y medio), pero que después resultó ser incompatible con la actual legislación.

- SERVICIOS PARTIDOS: *Desaparición de los servicios partidos en fin de semana. * Los servicios partidos tendrán la consideración como jornada ordinaria. * Los servicios en que se cubra más de una línea tendrán un plus específico por este concepto.

- PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS: *Los sábados trabajados tendrán un plus de 50 euros y los domingos trabajados tendrán un plus de 60 euros.

- HORAS EXTRA: *Las horas extra en fines de semana tendrán un incremento del 25%. *Las fiestas oficiales trabajadas, que supongan horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% del importe o un día de descanso adicional (a elección del trabajador en los casos que sea obligatorio trabajar) tal y como reza en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983.

- PLUS DE VACACIONES FUERA DE TANDA: *Incremento de un 15%.

- PLUS DE IMAGEN: *Ante la imposibilidad de disponer de un vestuario ni de tiempo para poder cambiarse de ropa, los conductores-as tendrán un plus para compensar esta situación.

- AUMENTO DEL TIEMPO DE TOMA DE SERVICIO: *Como mínimo se necesitan 20 minutos.

- MEJORAS EN LOS GRUPOS DE DESCANSO: *Principalmente hay que mejorar el grupo 72 en muchos aspectos, como es, la 2ª escogida de las fiestas oficiales a trabajar; pensamos que el descanso que coincide con una fiesta que toca trabajar, debería saltar y pasar al siguiente día laborable, para que no te asignen otra fiesta del otro grupo, que son las que queríamos disfrutar, o que si coincide una fiesta oficial que has de trabajar con tus vacaciones escogidas, se asigne esa fiesta oficial como vacaciones y se dé por trabajada (sin cobrar la prima), así solucionaríamos la gran mayoría de problemas que tiene el G72 y tendríamos todas las fiestas que queremos disfrutar aseguradas. *Nuevo sistema de descanso 104. *Todos los calendarios de los grupos de descanso han de comenzar el 1 de enero y finalizar el 31 de diciembre. Trabajando todos 224 días como marca el convenio, si mi calendario tiene más laborables, me tendrían que devolver esos días y si no llego, sería yo quien se los tendría que trabajar, teniendo así, el calendario de trabajo cerrado al empezar el año.

- LICENCIAS: *Debería de estar regulado por escrito, aunque actualmente ya se le está dando esa consideración, que las estancias superiores a 24 horas en Urgencias de cualquier centro, sean como un ingreso hospitalario a los efectos de cualquier permiso retribuido. *Las fiestas oficiales del grupo 72 no deberán recuperarse cuando se tenga derecho a licencia retribuida. *Ampliar la retribución del desplazamiento para acudir a citaciones judiciales por asuntos relacionados con el trabajo; se tendrá en cuenta para su concreción, tanto la ida como la vuelta.

- PUESTO ALTERNATIVO: *En caso de revisión por parte de la seguridad social y perder la situación de invalidez a partir de los dos años, la empresa deberá ofrecer la reincorporación al puesto de trabajo.

- IGUALAR COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL: *Todo empleado que por cualquier motivo haya visto mermadas sus cotizaciones a la seguridad social, tendrá una compensación para recuperar esa pérdida.

- INEPTITUD SOBREVENIDA: *En caso de producirse algún caso de ineptitud sobrevenida, se posibilitará al trabajador que pueda continuar en la empresa adaptándolo a un puesto que pueda desempeñar.
- REDUCCIÓN DE JORNADA: *Regulación mediante convenio colectivo y acuerdos de empresa de los aspectos relativos a la reducción y/o adaptación de jornada que la ley permita modular, de manera que sean compatibles con otros derechos como la antigüedad.
*Ampliar otras modalidades de reducción compactada (en jornadas enteras), para minimizar la afectación a los servicios, (esta última propuesta debería de generalizarse en todo tipo de servicios)
- JORNADA PARCIAL: *La jornada diaria nunca será inferior a mínimo contratado. El exceso respecto de la jornada diaria será lo que se acumulará para cómputo, que se disfrutará en jornadas enteras.
- BUS A DEMANDA: *Los conductores adscritos a esta modalidad de servicio tendrán los mismos derechos que cualquier otro conductor. Una vez comenzado el servicio, correrá seguido el resto de jornada, aunque haya paros por ajuste de demanda, es decir, el tiempo de partido será también jornada.
- CAMBIOS DE SEXTO EN FINES DE SEMANA: *Se posibilitará a todos los conductores de cualquier grupo de descansos cambiar descansos de fin de semana a laborable, con la misma compensación para todos los cambios durante todo el año (precio del periodo estival).
*Habrà rotación para realizar cambios de sexto, posibilitando a todos los conductores una participación equitativa, publicándose para que haya total transparencia.
- AYUDA ESCOLAR: *Elevar la edad con derecho a devengo hasta acabar estudios pre-universitarios (grado superior/bachillerato).
- JORNADA ANUAL: *Se reducirá la jornada anual de la misma forma que el colectivo con menor número de horas anuales.
- INTEGRACIÓN PASE RENFE: *Integración de RENFE dentro del pase de empleado.
- JUBILADOS: *Los pases de los jubilados, que tengan la misma cobertura que los de los empleados en activo.
- REIVINDICACIONES DE MEJORAS PARA LOS CONDUCTORES DEL BUS TURÍSTIC.
- REIVINDICACIONES DE MEJORAS PARA EL COLECTIVO DE FORMADORES.

Reconocimiento especial a ciertos trabajadores

En cuanto a la paga de objetivos, pensamos que está muy bien que todos los cobremos (los 600 euros), pero no sería justo que nos quedásemos satisfechos sin pensar que los que han estado trabajando en esas fechas que todo estaba tan jodido, merecerían algo más. Está claro que no se trata de una compensación por lo que todos hemos pasado, sino por lo que algunos han sufrido, teniendo que salir prácticamente día sí y día también, porque lo de la rotación no era demasiado equitativo. También habría que recordar que muchos estuvieron trabajando sin saber que eran "de riesgo". Por todo ello, creemos que la Dirección debería compensar especialmente a aquellos trabajadores que pusieron más de un granito de arena para que la empresa estuviera a la altura de las circunstancias. No vamos a meternos en lo que cobrarán extraordinariamente otros colectivos con nivel superior al 6, pero lo dejamos caer ahí. Los objetivos los hacemos posible todos y por ello, debería ser para todos igual. Los premios o compensaciones, para los que han puesto algo más en momentos realmente jodidos (y no simplemente por tener un nivel superior).