

Intervención del portavoz y presidente del Comité de empresa Javier Anadón, en la Asamblea de trabajadores celebrada en la parroquia de San Agustín.

Buenos días

Hemos convocado esta asamblea, para analizar la situación en la que se encuentra el convenio, ante la actitud que en el tercer año que hemos entrado de negociación de convenio mantiene la dirección de la empresa.

Llevamos 28 reuniones con la empresa. También hemos realizado una ronda de contactos con todos los grupos municipales salvo CDs y VOX, así como con CHA y Asociaciones vecinales.

**Estamos planteando unos incrementos salariales ajustados** a la realidad económica del año 2020 y en plan futurible, sobre lo que nos puede venir en el 2021, 2022, 2023.

**El año 2019, la empresa lo finalizó con beneficios.** El 2020 y 2021 estamos realizando kilómetros por encima de lo estipulado en el pliego de condiciones, generados por los refuerzos que el Ayuntamiento ha puesto de servicio de autobús debido a la pandemia.

Con estos refuerzos en km. aumenta sus beneficios, quiere ello decir que la empresa con la pandemia, lejos de tener pérdidas está aumentando sus balance ganancial.

Voy a explicar en qué consiste los incrementos salariales después de haber rebajado la plataforma inicial hasta en tres ocasiones:

Año 2020:

- Incremento del 2% en todos los conceptos salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.
- Se actualizará a 1 de enero de 2020 la antigüedad de los trabajadores que estaban de alta en la empresa en octubre de 2013, sumándoles los dos años que les falta de computar en estos momentos, ajustando la antigüedad con el tiempo real y efectivo de permanencia en la empresa.
- Prima no consolidada de 1000€ por penosidad, aumento de productividad y modificación sustancial de condiciones de trabajo en el periodo de marzo a junio 2020.

Año 2021:

- Incremento del 3% en todos los conceptos, salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.

Año 2022:

- Incremento del 3% en todos los conceptos, salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.

Año 2023:

- Incremento del 3% en todos los conceptos, salvo los pluses con incremento

- especifico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.

### **Art. 9.- Revisiones salariales.-**

**La empresa lo que quiere es prorrogar el convenio con nuestro salario congelado, ya que** habla de IPC en el año 2020 que de media sale - 0,5%. Sin embargo la realidad para los trabajadores es otra.

La cesta de la compra: los alimentos, las bebidas, los bienes de consumo que necesitamos los trabajadores, se han incrementado rozando el 2%.

Mientras tanto, la materia prima que necesita esta empresa para producir kilómetros, material de repuesto, ruedas, etc, han tenido un bajón de precio considerable, concretamente, el combustible bajo un 11%.

También para este comité de empresa, o por lo menos para la mayoría **queremos equiparar la antigüedad a toda la plantilla** (que nos abonen los dos años que no nos están sumando al tiempo real que llevamos en la empresa, es un objetivo que no vamos a retirar.

También se pide que, **los pluses día que cobramos cada trabajador, a lo largo de los 4 años se vayan incluyendo en el salario base**, con ello incrementamos las cuatro pagas extraordinarias.

En cuanto a **la jornada queremos reducir durante la vigencia del convenio hasta las 35 horas semanales**, 7 horas diarias.

La jornada laboral de trabajo efectivo **en 2020** queda establecida en **1688 horas y 24 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos.**

#### **Año 2021**

Jornada de trabajo anual	1598,24 h año.
Horas semanales	37 horas

#### **Año 2022**

Jornada de trabajo anual	1.512 horas
Horas semanales	35 horas
Jornada diaria	7:00 horas

#### **Año 2023**

Jornada de trabajo anual	1.512 horas
Horas semanales	35 horas
Jornada diaria	7:00 horas

Esto **supondría mantener los actuales puestos de trabajo y crear cerca de 150 nuevos puestos de trabajo**, aparte que entendemos que la plantilla tiene que aumentar y que todos los trabajadores de las empresas externas que están en las cocheras, se integren en nuestra plantilla.

**Tenemos que regular el inicio y final de jornada**, queremos que se nos pague y nos cuente como tiempo efectivo de trabajo desde el momento que entramos en nuestro centro de trabajo es decir en las cocheras o desde que estamos en la parada esperando el autobús y nos cuente como tiempo efectivo de trabajo. En estos momentos cada conductor diariamente realizamos de media 10 minutos extraordinarios, que la empresa no nos reconoce como jornada efectiva de trabajo, ni nos los abona como tiempo extra eso supone que hacemos al año 36 horas extras que no nos abona y en dinero anual supone más de 800 euros al año. Si lo multiplicamos por mil conductores salen más de 800.000 euros que son de los trabajadores pero que la empresa no nos los abona. la empresa

**Pedimos unos cuadros de descansos, que garanticen, por igual para todos, el 50% de descanso en fin de semana**, También quitar los ciclos de 8 días sin guardar descanso que hay, tanto en conductores, como en el taller.

Además **si estos cuadros de descanso son iguales para todos y se equilibra el mismo número de conductores de descanso semanal cada día, conseguiríamos, que nos sustituya el mismo trabajador**, cuando estamos de vacaciones, baja, permisos, etcétera. Ganando calidad en la conciliación de nuestra vida laboral y familiar.

**También, desaparecería que se nos dieran fiestas pagadas obligadas**, tal como está sucediendo en este momento, debido a que con los cuadros actuales aunque sale el mismo servicio, el número de conductores de descanso no es el mismo, y hay días de la semana que hay muchos más conductores de descanso que el día anterior, por lo cual a la empresa, esos días, le sobra conductores y ese excedente, se lo quita con fiestas pagadas obligadas.

**Tenemos que mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y nuestro Plan de Igualdad**. También mejorar y regular los permisos retribuidos, tenemos sentencias a nuestro favor.

**Queremos hacer modificaciones en el Manual de uso y protocolo SAE** para que no vuelva a ocurrir lo que le sucedió a nuestro compañero Óscar que falleció por falta de atención de la empresa.

**También queremos garantizar puestos alternativos por retirada de conducir y en caso de que ante una baja larga el INSS, te dé apto para trabajar** y en el reconocimiento médico de la empresa no lo vean así, por lo cual antes de que te despidan que sea el trabajador el que decida si prefiere irse de la empresa o continuar en ella en otro puesto de trabajo.

**Es una plataforma ambiciosa, pero necesaria** conseguirla, si queremos pararle los pies a la empresa en sus continuos incumplimientos de convenio. En total son 94 artículos que queremos modificar para evitar malas interpretaciones como está realizando la empresa en estos momentos.

Los que he nombrado son los más relevantes, aunque hay otras reivindicaciones que no los vamos a dejar a un lado.

**El debate en esta Asamblea no debería ser cuanto pedimos, sino como lo conseguimos y que herramientas usamos.**

**La empresa, lo hemos leído en su comunicado, no está por aceptar las propuestas que nosotros les hemos hecho. Solo le interesa la concreción horaria, porque ha perdido una sentencia judicial.**

Esta empresa no tiene escrúpulos, lo comprobamos con su actuación ante el fallecimiento en accidente laboral de Oscar, hace más de un año.

Lo estamos viendo como actúa con nosotros, estando rodeados de Covid, teniendo casi que mendigar las mascarillas.

Lo vimos el mes pasado, como se comportó con la plantilla, ante los efectos del temporal de nieve, obligándonos a trabajar en una situación extrema.

Lo estamos viendo cómo, a los trabajadores del taller, les ha quitado el comedor para que puedan descansar y comer el bocadillo, teniendo que refugiarse en el interior de los autobuses.

**Esta empresa, antepone aumentar sus beneficios, sobre nuestra seguridad y salud, por ello hay que darle un respuesta contundente** si no queremos que se nos coma los derechos que tenemos.

Este viernes 12 de febrero, las 9:30 tenemos SAMA, ya veremos con qué actitud viene la empresa.

Está claro, que **la empresa está mirando de reojo, a lo que suceda el próximo día 18**, donde toda la plantilla decidiremos si refrendamos los paros que la mayoría del comité de empresa ha decidido llevar a cabo, o de lo contrario, seguimos negociando en el mismo escenario que estamos en estos momentos.

**Tengo confianza en que vamos a subir la presión a la empresa.** No obstante salga lo que salga, todas y todos unidos tenemos que seguir adelante.

Porque el día 18, en el referéndum, todas y todos tendremos la palabra para decidir nuestro presente y sobre todo nuestro futuro.

Por ello, os animo a que apoyéis los paros que hemos aprobado la mayoría del comité de empresa y se cese de inmediato la realización de horas extras.

Compañeros por muy crudo que suene la lucha es el único camino.

El día 18, por nuestro presente y por nuestro futuro, votemos SI a los paros.

11 de febrero de 2021.