



Informatzen

¿A quien beneficia la debilidad sindical en la negociación del Convenio?

La actuación del trío sindical UGT-USO-SIC con su doble juego, al decir constantemente que quieren negociar, pero al mismo tiempo se niegan a plantear medidas de movilización y presión ante una dirección de la empresa crecida en su prepotencia y arrogancia, transmite debilidad sindical y ha traído durante las 29 reuniones de la Mesa Negociadora ofertas económicas regresivas y con recortes del poder adquisitivo, todas en consonancia con la posición de debilidad de la mayoría que componen dicho trío sindical.

Ejemplo de todo ello, es la propuesta económica de la empresa que pasamos a cuantificar:

Categoría de Conductor-Cobrador:

- **Subida salarial:** Subida del IPC. (subida en torno a un 3,5 %)

Supone alrededor de 54 € de media para cada una de las 12 mensualidades y las 3 pagas extras.

- **Antigüedad:** En la cantidad del módulo subida del IPC previsto (2%).

Congelación de los devengos de bienios y quinquenios que cada cual cumpla en su antigüedad.

Con la congelación de cada bienio se perdería 32,93 € al mes y las pagas extras. Por la congelación de cada quinquenio se perdería 65,85 € cada mes y las pagas extras. Hay que tener en cuenta para un convenio de 3 años de duración que se verían afectados el total del personal que cumplirá bienios y al 60% del que cumplirá quinquenios. Además de lo anterior, tenemos que añadir que la congelación o aplicación a la antigüedad de menos subida en otros convenios pasados, ya arrastra una pérdida de 45 puntos %. Si esto no toma otro rumbo, al final vamos a tener que devolver dinero a la empresa en los atrasos.

- **Nocturnidad parcial:** Aplicación de 1 € por cada hora nocturna trabajada.

Este concepto salarial se tiene que incluir necesariamente en el nuevo convenio, pues ha habido una sentencia judicial favorable a la reclamación de LAB del plus de nocturnidad parcial, y asimismo, ante una demanda de Conflicto Colectivo presentada por LAB, existe también un Informe de Mediación vinculante para la empresa por el que se tiene que aplicar en este convenio un complemento específico de Plus de Nocturnidad Parcial para las horas trabajadas en periodo nocturno (después de las 10 de la noche y antes de las 6,30 de la mañana). En la plataforma del Comité pedía 5 € hora, después el trío sindical fue bajando a 4, 3 y ahora y están en 2 € hora. En este sentido, el Artículo 34. 6 del Estatuto de los Trabajadores dice textualmente: ***“Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica, incrementada como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base”.***

El valor mínimo hora parcial nocturna sobre el salario base de las tablas salariales en T.C.S.A. de 2005 y jornada anual de 1.592 horas es de **2.40 €**. En cualquier caso, todavía muy lejos del valor hora nocturna que tienen en **TUVISA(Gasteiz)** y **CTSS(Donosti)** que anda en torno a **3,48 €** hora nocturna.

A este paso, el trío sindical le van a terminar regalando a la empresa la antigüedad y la nocturnidad parcial. Por lo que nos hacemos la siguiente pregunta: **¿A quién beneficia la debilidad sindical?**. Y respondemos:

Debilidad sindical, beneficio patronal.

¿A quien le va bien con los grupos de jornada a tiempo parcial?

Hace unos años que la empresa y los sindicatos UGT - CCOO – USO firman un acuerdo por el que introducen elementos nuevos de gran precariedad, creando los grupos de trabajadores/as con jornada a tiempo parcial. El resultado actual es de un acentuado descontento y frustración entre los trabajadores/as a quienes toca aguantar durante años salarios de miseria y discriminación. Decimos discriminación, ya que la empresa no está aplicando a los trabajadores/as del grupo **“Traslado de Personal”** los mismos derechos que al resto de personal de la plantilla en cuanto al traslado a casa e incorporación al trabajo en servicio de taxi, al no disponer a esas horas de servicios de traslado de personal. Además de lo anterior, a los servicios de **“Gautxori”** la empresa no abona como al resto de personal cuando se trabaja el correspondiente Plus de Sábados y de Festivos, pero en cambio, si le abona dichos pluses sin trabajar ninguno de ellos a los liberados sindicales de UGT (Pedro Angulo y Manuel Guerrero) y al de USO (José Luis Sánchez). Aceptan favores y les toca devolverlos. Bonito ejemplo de honradez sindical la de éstos. Puesto que la empresa con las jornadas precarias esta obteniendo beneficios escandalosos, nos preguntamos: **¿A quién ha beneficiado la introducción de grupos a tiempo parcial?. A los trabajadores/as, desde luego, NO.**

¿A quien beneficia introducir el "GRUPO 000"?

¿En que consiste la propuesta del tan maniquiado "Grupo 000" que plantean la empresa y los sindicatos UGT – USO – SIC?

Pretensión de la Empresa: Pretende un grupo de personal con aproximadamente 225-230 conductores/as que rotarían por todos los servicios "Especiales", "Personal" y "Gautxori", así como servicios a jornada completa en línea. La empresa garantiza que realizarían toda la jornada completa anual, no concreta como, pero se entiende que a base de franqueos a trabajar. El nombramiento sería a discreción de la empresa, como auténticos comodines según las "necesidades del servicio". Si se ampliasen los servicios a tiempo parcial, aumentaría de forma automática el "Grupo 000" en la misma proporción. Sobre el personal que integraría este grupo, la empresa lo tiene claro y contesta siempre lo mismo: **"no soñéis de que pueda pasar el personal eventual a integrarse en el "Grupo 000, será con el personal actual a tiempo parcial y el personal interno de línea menos antiguo"**. Es decir, aproximadamente la suma de los/as 32 trabajadores/as de "Especiales" 80%, más 19 de "Traslado de Personal", más 13 de "Gautxori", y hasta completar la citada cantidad, se sumaría al personal interno de plantilla con menos antigüedad en la empresa que ahora ya esta en línea. Según esa pretensión, volverían a la situación de precariedad quienes ya han venido sufriendo anteriormente durante años los servicios a tiempo parcial. Si tenemos en cuenta que se producirán durante el año 2006 unas 19 jubilaciones y en el 2007 sobre 27, se puede estimar en 10 años el tiempo para llegar a estar en línea de forma normalizada como el resto de personal. Pero incluso nos tememos, que a más largo plazo, pueda suponer desregular la jornada mínima para todo el personal conductor e inspector.

Propuesta de UGT – USO – SIC: Lo mismo que pretende la empresa pero con la cantidad de 150, con más o menos matices. En todo caso, la empresa no lo ve muy claro si no involucra a más sindicatos en la aceptación de sus planes de jornadas precarias, ya que ve muy difícil gestionar un acuerdo con un amplio rechazo sindical, por lo que en el futuro se le podría generar una situación que traería a la empresa gran cantidad de procedimientos judiciales de reclamación de los sindicatos que se quedasen al margen de la firma del convenio. **¿A quién beneficiaría la introducción del denominado "Grupo 000" ?.** **A la patronal esta claro que sí. A los trabajadores/as estar hasta 10 años como comodines a discreción de la empresa, desde luego, NO.**

Por la reestructuración de los servicios de jornada a tiempo parcial

LAB creemos necesario dar un vuelco a la problemática de los servicios de jornada a tiempo parcial, y a la vez, abordar con seriedad y miras de futuro la situación del personal con contratos eventuales, el cual ya viene desde hace tiempo realizando trabajos en la empresa dentro de las necesidades permanentes, fijas y periódicas de la misma. Nos opondremos a propuestas como el denominado "Grupo 000" que insisten en acentuar más aún la precariedad y no ofrecen seguridad ni tan siquiera en el futuro más inmediato al personal eventual.

Hace unos años una parte de los servicios de "Traslado de Personal" se realizaban desde "Maniobras Noche", conjuntamente con el trabajo en la cadena de maniobras de repostado y limpieza. Otra parte estaban acoplados a los servicios de algunas líneas. Todos ellos se realizaban de forma satisfactoria sin ningún tipo de problema de gestión para la empresa y con el personal asignado a esos servicios satisfecho con su situación laboral cobrando el salario completo. Pues si la formula anterior funcionaba, y la actual no, volvamos a la situación anterior con los matices y ajustes que sean necesarios.

Por otra parte en cuanto a los servicios "Gautxori", si todos los días la empresa tiene un montón de personal con "franqueo a trabajar" de forma voluntaria sin compensación complementaria alguna, no habrá ningún problema para que los servicios "Gautxori" se realicen con personal voluntario a acumular el tiempo del servicio y estableciendo una cantidad económica compensatoria por la realización de dichos servicios. Seguro que en la Oficina tienen cola para apuntarse a realizarlos voluntariamente.

La mayoría de la contratación en T.C.S.A. en fraude de ley

Hace meses LAB habíamos presentado demanda de Conflicto Colectivo contra T.C.S.A. por irregularidades en la mayoría de los contratos que viene realizando la empresa. Ahora el Juzgado de lo Social nº 2 nos ha dado la razón a LAB al estimar en su totalidad la demanda interpuesta, **declarando que la contratación se esta realizando en fraude de ley, a discreción de la empresa para necesidades permanentes de la misma, declarando como fraudulentos una serie de contratos eventuales suscritos por T.C.S.A., ya que vulneran los principios de la contratación eventual. En este sentido, son declarados en fraude de ley los 102 contratos concertados por T.C.S.A. en el verano de 2005 para cubrir al personal con jornada completa de plantilla en las vacaciones, usando sustitutos contratados a tiempo parcial de 80% de la jornada. Asimismo, declara en fraude de ley los 50 contratos de "Obra o servicio determinado" concertados para cubrir las horas acumuladas durante el año 2006 y todos los contratos realizados de la modalidad "Por circunstancias de la producción o acumulación de tareas". Ahora la empresa ha recurrido al TSJPV, pero una vez le desestimen el recurso y cuando la Sentencia sea firme, va a traer consecuencias muy favorables y de gran trascendencia para los trabajadores/as eventuales contratados en las modalidades citadas, ya que la ley establece que el contrato de trabajo concertado en fraude de ley se presume indefinido y deja ser eventual.**

La empresa abre expediente al delegado sindical de LAB

La empresa ha comunicado al Comité el inicio de los tramites de audiencia previa para la apertura de expediente al delegado sindical de LAB por una falta que califican como grave. Los motivos que se imputan por la empresa tienen relación con la supresión de la parada de Monte Abril (Sagrado Corazón) de la línea 3224 el pasado día 20 de septiembre, motivada por el alto riesgo de accidente de circulación al tener que realizar la maniobra de salida de la misma sin visibilidad. La empresa basa las imputaciones del expediente según la denuncia presentada ante la Diputación por parte de cinco usuarias (suponemos que son monjas de los colegios) quejándose de que no se para en dicha parada, por lo que la empresa pretende implicar como sea al delegado sindical de LAB en varios hechos. Primeramente, le acusan de no parar a un viajero cojo para bajar y llevarlo hasta Zamudio. Seguidamente, de no efectuar la parada para que subiera una viajera que estaba esperando al autobús. Ahora a la tercera, de no haber parado en la parada atendiendo las indicaciones del Comité, contraviniendo las órdenes de la empresa (es de suponer entonces que las órdenes son infringir el Código de Circulación y con alto riesgo de accidente). La empresa seguirá haciendo imputaciones haber si aciertan en alguna, como quien quiere matar moscas a cañonazos. A este paso, terminarán acusando al delegado de LAB de ser el responsable de la formación de la capa de ozono. **Después la empresa dirá que no hay persecución sindical a LAB.**

El Gobierno Vasco sanciona con 3.000 € a T.C.S.A. por falta grave

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ratifica la sanción a T.C.S.A. de 3.000 € impuesta por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, ante la denuncia interpuesta en su día por LAB al entender que la empresa vulnera el derecho de promoción de un trabajador que actualmente ejerce de Expendedor de Cabinas y que pertenece a la planilla del Taller. Asimismo, le impone a la empresa otra sanción de 300 € en concepto de pago de minuta del abogado del Sindicato LAB que representó al trabajador. **Ninguna irregularidad debe quedar sin respuesta.**

Nueva visita de la Inspectora de Trabajo a los talleres de Deusto y Burtzeña para comprobar la falta de limpieza

Hace unos días una inspectora de la Inspección de Trabajo ha visitado los talleres de Deusto y Burtzeña para comprobar la falta de limpieza en los mismos (tiene pendiente visitar las instalaciones de Elorrieta para comprobar una serie de irregularidades denunciadas). En la anterior visita realizada por la Inspectora solamente al taller de Deusto, la empresa había mandado limpiarlos previamente con especial esmero, por lo que la Inspectora encontró todo limpio y así se lo comunicó después al delegado de LAB. Posteriormente, el personal de talleres firmó un escrito pidiendo nueva visita que comprendiera los dos talleres y reiterando que no hay la suficiente y permanente limpieza, especialmente en los servicios, baños y fosos de trabajo. El personal de los talleres hace tiempo que venimos requiriendo de la empresa un servicio de limpieza permanente en las instalaciones de los talleres como se realizaba antes con personal interno propio. En este sentido, ya había sido requerida la empresa por el anterior Inspector, pero siguen haciendo caso omiso a los requerimientos de la Inspección de Trabajo. Todo apunta a que la empresa prefiere la imposición de sanciones por incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene, en lugar de implantar el correspondiente servicio permanente de limpieza de los talleres.

A la empresa no le gusta que “algún sindicato” informe sobre las reformas legales de las INCAPACIDADES TEMPORALES

El amplio **Informatzen** sacado por LAB sobre las reformas legales en materia de Incapacidad Temporal (bajas), parece ser que no le gusta al responsable del Departamento de Recursos Humanos de la empresa y se dirige en un escrito a todos los trabajadores *“con el fin de aclarar la información expuesta por algún sindicato”*

En opinión de la empresa trasladamos incertidumbre e inseguridad a los trabajadores y a continuación exponen la propia versión empresarial sobre la reforma.

Desde LAB seguimos manteniéndonos en todo lo manifestado en el escrito, especialmente en que **la aplicación de dicha reforma esta trayendo consecuencias negativas para los/as trabajadores/es.**

La referencia que hacemos LAB en dicho **Informatzen** en cuanto a que la empresa aproveche la ocasión para extinguir la relación laboral por causas objetivas, estábamos realizándola de forma genérica y sin referirnos a T.C.S.A. en concreto, pero vemos que se han dado por aludidos por los hechos propios llevados a cabo por dicho Departamento de la empresa, por lo tanto **tendrían que preguntar al conductor que le enviaron la carta de despido por causas objetivas, si al leerla sintió una gran tranquilidad, seguridad y satisfacción, o por lo contrario, la empresa le trasladó en dicha carta de despido gran alarma, incertidumbre e inseguridad**, por lo que creemos que no cabe ninguna duda de que al conductor al que nos referimos ahora, puede dar buena cuenta de su preocupación y que no le produjo ninguna alegría dicha carta.

Reunión de LAB con el Área de Circulación y Transportes del Ayuntamiento de Bilbao

Miembros de la Sección Sindical en T.C.S.A. y del Sindicato LAB en Bilbo, hemos mantenido una reunión el pasado día 17 con la Concejala y responsables del Área de Circulación y Transportes del Ayuntamiento de Bilbao, en la que hemos expuesto los temas siguientes:

Despidos improcedentes de afiliados de LAB .- En cuanto al último despido del conductor afiliado a LAB, Montxo Pozo, la Sentencia ha sido de **despido improcedente**, pero la empresa ha realizado la opción de la indemnización económica, negándose a la readmisión o nueva contratación del conductor. Al día de hoy, ni al propio trabajador ni al Sindicato LAB, se nos ha dado una explicación basada en hechos constatables y objetivos sobre la causa del despido. Por lo que nos seguimos reiterando, mientras no se nos demuestre lo contrario, que nuestro compañero Montxo ha sido discriminado por alguna instancia de la empresa por su afiliación a LAB, por lo que seguiremos exigiendo la aclaración de los hechos y su readmisión.

Incumplimiento de T.C.S.A. de la obligación de informar/formar a los/as trabajadores/as.- Desde LAB creemos como grave el incumplimiento por parte de la empresa de las normas legales que obligan a impartir la necesaria información/formación específica a los conductores/as y al personal técnico del taller en los autobuses de nueva adquisición a la flota de T.C.S.A., pudiendo influir dicho incumplimiento en las causas que han originado algunos accidentes recientes y otros ocurridos en los últimos años con autobuses de la empresa. Con fecha 10 de mayo de 2004, OSALAN realiza el Informe (1728/--/LGO/RC – S-325/04/018) a raíz de la denuncia presentada por LAB. En dicho Informe queda constatado por el inspector de OSALAN que lo realiza, el incumplimiento por parte de T.C.S.A. de los artículos 18 y 19 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la información/formación teórica y práctica a los conductores/as y personal técnico de talleres en los autobuses de nueva adquisición.

Necesaria implantación en T.C.S.A. de la BOLSA DE TRABAJO.- En LAB venimos insistiendo en la necesidad de articular una **BOLSA DE TRABAJO** en la empresa con criterios claros y definidos que regulen las distintas necesidades de contratación en T.C.S.A., para de este modo poder evitar la contratación en fraude de ley que se esta realizando en la empresa y dar al personal contratado eventualmente mayor estabilidad laboral y protección de sus derechos ante posibles discriminaciones. En este sentido, en T.C.S.A existe la obligación de llevar a cabo la implantación de la **BOLSA DE TRABAJO**., ya que para las empresas con contrato con el Ayuntamiento de Bilbao existen resoluciones plenarios que requieren la regulación de **BOLSA DE TRABAJO** en todas ellas.

Situaciones de desprotección ante agresiones a conductores/as e inspectores/as.- Ante situaciones de incidentes de agresiones que se vienen produciendo en el transcurso del desarrollo de nuestras obligaciones laborales, los conductores/as e inspectores/as nos sentimos en total desamparo y desprotección, tanto por parte de la empresa como por las instituciones. La póliza de seguro de asistencia jurídica que tiene contratada la empresa solo cubre para el supuesto de denuncia del agresor al trabajador/a, lo cual no va a ocurrir que el agresor denuncie al agredido. Por otra parte, las instituciones no toman medidas contra los usuarios del transporte público que agreden, insultan o faltan al respeto a los empleados/as, por lo que a veces vemos que hacer bien nuestro trabajo no se valora lo suficiente o simplemente no les sirve para nada.

Problemas de circulación y horario insuficiente en líneas de Bilbobus.- Los conductores/as nos venimos encontrando diariamente con una serie de problemas al realizar nuestro trabajo en varias líneas, que son perfectamente corregibles, si tanto por parte de la empresa como del Ayuntamiento de Bilbao se lo proponen con un poco de buena voluntad. La actitud de la empresa de relevar a un conductor por la "susti" alegando que *"estaba perdiendo tiempo sin ninguna justificación aparente"*, es la muestra más patente de que la empresa no quiere solucionar los problemas de falta de tiempo para realizar el recorrido y poder prestar un buen servicio a los usuarios. En este sentido, hemos planteado algunos problemas en las líneas siguientes:

Línea 62: Horario insuficiente en sábados y festivos y desajuste del horario para los finales de línea. **Línea A3:** Horario muy ajustado que no da tiempo ni para ir al servicio. Asimismo, nos vemos obligados a realizar maniobras peligrosas prohibidas por la normas de circulación vial. **Línea 72:** Al aumentar el recorrido por la calle Matiko es imposible mantener la frecuencia con el mismo horario, lo que provoca múltiples problemas y empeoramiento del servicio al tener que perder media vuelta diaria por turno. **Línea 34:** Desde su puesta en funcionamiento hace años ya viene arrastrando el problema de horario insuficiente, por lo que se pierden vueltas por acumulación de retraso y ello provoca problemas. Se le pide al Ayuntamiento que se una con la Línea 43 en única línea con los dos autobuses y cada media hora **Línea A6:** Con 10 minutos para media vuelta el conductor/a no tiene tiempo para bajar del autobús Debe ampliarse el horario para poder trabajar con normalidad, así como regular el horario con la Línea 01 para no coincidir ambos circulando juntos al mismo tiempo.