



Juliol 2006  
Nº 56

# utopia

*i realitat*



Editat per la  
CGT-TB

[www.cgtbus.com](http://www.cgtbus.com) ● [info@cgtbus.com](mailto:info@cgtbus.com)



Presenta en todas las cocheras:

# LOS TRILLEROS



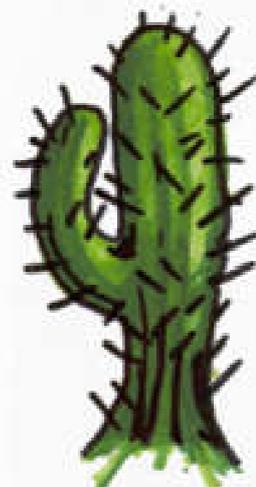
DEL  
**SUC**  
EN...



**PASTA HABIA PERO NO...  
PARA LA**



**MAYORIA**



**ACTORES PRINCIPALES:**

**J. TINTORE (TMB), MENA (CCOO), FAUS (SIT), OLALDE (UGT)**

## Se firma un nuevo acuerdo para los mandos

Se firma, de manera ilegal, un nuevo Acuerdo para los Mandos de Explotación que significa la creación del “mando para todo” (polivalente) a cambio de una prima salarial de +/- 3.400 €/año.

Se trata de un nuevo acuerdo, firmado a espaldas de los trabajadores y de parte de sus legítimos representantes, bautizado con el pomposo título de: **Organización del trabajo y normas específicas para mandos intermedios de explotación.**

Utilizando, de manera parcial, el redactado del Art. 42 del convenio la empresa ha conseguido, gracias al apoyo de Sit, Ugt y Ccoo, comprar derechos laborales de los MIE,S a cambio de una nueva prima.

**Se ha negociado ilegalmente.** Según dice la dirección a este acuerdo se ha llegado en el seno de la **Comisión Paritaria**, algo que de ser cierto convertiría el texto en ilegal ya que, según la ley, las comisiones paritarias no tienen facultades para modificar convenios y mucho menos crear nuevos pluses o primas económicas. De todas maneras, aunque la dirección asegure lo contrario, nosotros no creemos que este acuerdo se haya alcanzado eb la **Comisión Paritaria**, ya que este órgano de interpretación está formada por un miembro de cada sindicato firmante del convenio y un número igual de representantes de la empresa, o sea en total 6 personas. Y si observamos el documento final podemos contar hasta 15 firmas por lo que es de suponer que a ese acuerdo se ha llegado en una comisión de trabajo más amplia, que podría ser la **Comisión de Administración**. Pero en todo caso también habría sido un pacto ilegal porque a él se habría llegado sin convocar a toda la representación sindical (CGT también tiene representación entre los mandos). Existe pues un claro caso de discriminación sindical que exige una tutela sindical judicial.

**El acuerdo.** Al margen de la legalidad o ilegalidad del acuerdo, desde CGT denunciarnos que estamos ante un pacto económico cuyo costo va a elevar en varios miles de euros la masa salarial del convenio y que sin duda condicionará la negociación de futuros convenios. Estamos ante una nueva venta de derechos laborales, buscada desde hace tiempo por la dirección, a cambio del pago de una prima económica importante.

**Mandos para todo.** El nuevo sistema organizativo que quiere implantar TMB está estructurado a través de los famosos **Grupos Operativos de Línea** y ello incluye la exigencia empresarial, que ahora con la firma del acuerdo Sit, Ugt y Ccoo asumen, que los MIE,S puedan ser destinados a realizar cualquiera de las funciones existentes en cada GOL (**Grupo Operativo**

### Artículo 42 Convenio : Mandos Intermedios

*Los mandos intermedios tendrán las mismas garantías con relación a su calendario laboral en las condiciones que se ha planteado para este convenio al personal de explotación y material móvil, respectivamente. Para este fin, a partir de la firma de convenio, se revisará el pacto de mandos para adecuarlo a las especificaciones de convenio.*

**de Línea).** El acuerdo crea la polivalencia de funciones de los mandos que, a partir de ahora podrán ser destinados, indistintamente, incluso de forma rotativa, a hacer trabajos de inspección, de regulación en la calle, de operador de sala o de atención en las oficinas de tráfico de los CON's, lo que significa que se crea una especie de “mandos para todo” que acaba con la estabilidad en el puesto de trabajo y la especialización. Como realmente se trata de una compra de derechos, se ha pactado, para que el colectivo no “se cabree”, un sistema de primas con el que también se pretende cambiar el “chip” de los MIE'S

**¿La empresa quiere mandos que manden, no quiere compañeros de los conductores!**

**Pasta había pero no para la mayoría.** Como decíamos desde CGT durante la negociación del convenio y defendimos en el referéndum: *la negociación no había llegado al límite económico, ya que el hecho de dejar “asuntos” pendientes demostraba que todavía no se había puesto todo el dinero encima de la mesa.* Ahora se puede comprobar que teníamos razón, ya que el dinero que se pone en este acuerdo para los MIE'S fue el que se dejó de ponerse, para todos, en el convenio.

Hay que recordar que los conductores votaron NO al convenio pero éste se firmó, entre otros, por los delegados/mandos Mena de Ccoo y Faus del Sit. Delegados que fueron diciendo a los mandos que votaran SI en el referéndum del convenio porque “lo de ellos vendría luego” aunque no les decían que era a cambio de la polivalencia de funciones y de la pérdida de derechos.

La jugada tenía que ser perfecta, a los MIE'S se les aseguraba la subida general de convenio, a la vez que se les prometía, sin decirles lo que les costaría, que vendría otra subida importante en un futuro acuerdo. La mayoría de mandos cayó en la trampa y votaron SI al convenio. Como es sabido el SUC utilizó el voto de los mandos como excusa para firmar finalmente el convenio.

Desde CGT defendimos, durante la negociación del convenio, que no se podía firmar sin haber cerrado todos los puntos de negociación, incluido lo referente a los MIE'S, y defendimos que la paga de objetivos, que sólo

cobraba este colectivo, tenía que incluirse en el texto del convenio y para ello proponíamos cambiarle el nombre y que se pagara a todos los trabajadores de **TB**.

Lamentablemente no conseguimos nuestros objetivos y las consecuencias las estamos sufriendo todos, y principalmente los conductores, ya que la única manera de subir la nómina que tiene este colectivo es vender sábados o domingos.

**La diferencia económica entre un mando y un conductor o mecánico puede llegar a los 6.000 € al año.** Pese a que en la página 4 del acuerdo se reconoce que la retribución de convenio de los **MIE'S** respecto a los otros colectivos mantiene "la equidad interna", lo cierto es que eso sólo es palabrería, ya que lo que ahora hacen es aumentar considerablemente esas diferencias. Desde **CGT** recordamos que esa "equidad" o diferencia de retribuciones, regulada en el convenio, entre un mando y un conductor es ya de 2.725,05 € al año (casi 11.000 euros para los cuatro años de convenio) por lo que si le añadimos las primas del acuerdo esta diferencia podría llegar a los 6.127 euros al año.

**El acuerdo crea dos tipos de primas: las fijas y las variables.** Nuevas pagas que pueden multiplicar por tres la ya antigua "paga de objetivos".

**Retribuciones fijas.** Se crea una nueva paga para todos los **MIE'S** de 100 € al mes, **1.200 € al año**, que según el acuerdo equivale a la diferencia salarial de tablas existente entre el nivel 8 (nivel que actualmente tienen los mandos) y el nivel 9. Se pacta también que en caso de que haya una revisión del nivel **VPT** y los **MIE'S** suban de nivel (hay que recordar que en el **Art. 41** del convenio se habla de "replantear el actual sistema de Clasificación") se les garantiza un 35% de este nuevo complemento personal, lo que representaría que a los 1.200 euros/año que les pudiera corresponder por el nuevo nivel habría que sumarle un 35% de este nuevo plus, o sea 1.200€ por el nivel más 420€ por la consolidación del 35% del plus personal.

**Retribuciones variables.** El acuerdo juega con dos conceptos, uno colectivo (retribución variable por objetivos) que lo cobrarán, en la misma cantidad, todos los **MIE'S** de un mismo **Centro Operativo** y otro individual (apreciación de la actuación) que dependería su cobro del "grado de compromiso" de cada mando.

**Retribución variable por objetivos.** En cada **Centro Operativo** de la empresa se marcarán anualmente unos objetivos (*recordamos que otros años esos objetivos han ido relacionados con: reducir el fraude, aumentar la velocidad comercial, reducir el absentismo de los conductores, reducir las incidencias y las regulaciones en las líneas, garantizar las salidas de depósito, ajustar los recursos humanos, etc...*). Una vez marcados los

objetivos, el acuerdo estipula que en caso de cumplirse al 100% estos objetivos, cada **MIE** cobraría la cantidad de **1.200 euros**. Este plus sólo se cobraría si los objetivos se cubren por encima del 50% y en el mismo tanto por ciento del de los objetivos cubiertos. Quiere decir que si, por ejemplo, los objetivos se cubren en un 90% cada mando cobraría 1.080 € al año por este nuevo concepto (90% de 1.200).

**Apreciación de la actuación.** Es un concepto nuevo con el que se pretende medir el grado de implicación individual que cada mando aporta para la consecución de los objetivos que marca la empresa. Para ello cada **CGOL (Cap de Grup Operatiu de Línea)** dispondrá de un presupuesto de **1000 €** por cada **MIE** que tenga asignado a sus ordenes, esta cantidad será la base-guía para el pago a cada mando después de que se haya valorado su compromiso individual con la empresa.

Con este sistema puede ocurrir que un **CGOL** que tenga asignados, por ejemplo, 20 **MIE'S** y por tanto tenga que distribuir 20.000€ entre todos, después de entrevistarse con cada uno de ellos, y comprobar, entre otras cosas: si han hecho o no toda la formación que la dirección les ha propuesto (dentro y fuera de jornada) tener en cuenta el comportamiento de cada **MIE** referente si ha acudido a trabajar o no cada vez que se le ha llamado, incluso cuando le correspondía fiesta, o si ha sabido tratar con los conductores. Puede ocurrir que al **MIE "colaboracionista"** se le premie con la parte que no se le abone a un **MIE** que se dedique a cumplir con profesionalidad con su trabajo.

**Resumen.** La dirección de **TMB** implanta sus objetivos, con la ayuda de Sit, Ugt y Ccoo, que juntos han vuelto a engañar a toda la plantilla en general (por decir que "no había más dinero" para el convenio) y a los **MIE'S** en particular (por venderles gran parte de sus derechos laborales)

Ahora solo falta que los **MIE'S** "se lo crean y empiecen a colaborar" y que los conductores y mecánicos se queden "quietecitos y sin decir ni mu" viendo como con este acuerdo **aumentan las diferencias** entre los diferentes colectivos. Diferencias, que si observamos el cuadro de la siguiente página, pueden llegar hasta 6.127 € al año en el caso de los conductores (y a más **18.300 €** si sumamos los tres años que quedan de convenio).

Cada jueves de 9 a 10 de la mañana  
**RADIO CONTRABANDA 91.4 de la FM**



Todos los Jueves de 9 a 10h. Conduce te!!

Comparativa económica, después de aplicar el acuerdo, entre mandos y conductores o mecánicos (importes anuales) por 1.690 horas anuales

<b>CONVENIO</b>				
	<b>MANDO</b>	<b>CONDUCTORES</b>	<b>MECÁNICOS</b>	<b>MEC. TALLER 1 o sin PRODUCTIVIDAD</b>
Salario base	12.404,28	12.151,08	12.151,08	12.151,08
Complemento puesto de trabajo	6.410,64	4.543,08	4.543,08	4.543,08
Gratificaciones extraordinarias	6.616,17	5.902,22	5.902,22	5.902,22
Gratificación vacaciones	709,74	709,74	709,74	709,74
Plus convenio MIE'S	1.718,88	0	0	0
Plus cobranza	0	1.826,54	0	0
Plus polivalencia	0	0	1.483,20	0
Plus productividad (mecánicos)	0	0	664,56	0
Prima taller 1 (mecánicos)	0	0	0	1.483,20
<b>TOTAL ANUAL CONVENIO</b>	<b>27.859,71</b>	<b>25.132,66</b>	<b>25.453,88</b>	<b>24.789,32</b>
<b>Diferencia convenio a favor mandos</b>		<b>2.727,05</b>	<b>2.405,83</b>	<b>3.070,39</b>
<b>ACUERDO MANDOS 2006</b>				
<b>FIJO</b>				
Complemento personal	<b>1.200</b>	0	0	0
<b>VARIABLE</b>				
Apreciación de actuación	<b>+/- 1.000</b>	0	0	0
Objetivos	<b>+/- 1.200</b>	0	0	0
<b>Total acuerdo de mandos</b>	<b>+/- 3.400</b>	0	0	0
<b>Diferencia salarial que se puede alcanzar (convenio + acuerdo) entre un mando y un conductor o mecánico</b>		<b>+/- 6.127,05</b>	<b>+/- 5.805,83</b>	<b>+/- 6.470,39</b>

**Aclaración.** Desde CGT entendemos que las diferencias económicas reflejadas en el convenio entre los diferentes niveles de VPT ya son excesivas, por lo que seguimos pidiendo que estos aumentos se incluyan en convenio y se paguen a toda la plantilla. No pedimos que se le quite un duro a nadie.

Desde aquí pedimos al colectivo de MIE'S que luchen por mantener sus derechos, que no los vendan, y que no hagan caso a los dicen por ahí que CGT está en contra de este colectivo. Nada más lejos de nuestros objetivos, que son sencillamente mejorar las condiciones económicas y laborales de todos los trabajadores de TB.

**Por último.** Sin duda, alguien os dirá maliciosamente

que los conductores cobran también otro plus, el de **garantía de tiempo de presencia**, y desde aquí os decimos que es verdad, pero se cobra por trabajar obligatoriamente 20 minutos/día más que el resto de colectivos. De todas maneras, su valor sólo alcanza a unos 1.350 euros al año. Cantidad que, si os acordáis, pedíamos en la negociación del convenio que se le abonara al resto de colectivos a cambio de reducir la jornada anual de los conductores en 80 horas. Eso si que era luchar por todos los colectivos de trabajadores de TB.

**Nota:** Este número especial de UTOPIA se ha podido realizar gracias a la colaboración, entre otros, del colectivo de mandos.

**Siguen las AGRESIONES...y las AMENAZAS a los conductores y conductoras**

Cada semana tenemos que lamentar una nueva agresión y la empresa sigue con el tema de la video vigilancia y sin "elevar" el tema hasta el Ayuntamiento. El sábado 15 de julio a las seis de la tarde una compañera, que lleva poco tiempo en TB, fue agredida con una muleta, en la línea 20, por una pasajera mientras le gritaba ...¿Dónde están los 200 autobuses que ha comprado TMB? Nuestra compañera, que ya ha puesto la denuncia, fue asistida por una ambulancia sin que fuera necesario tener que ir al hospital. Ese mismo día, sobre las 10 de la noche un compañero de la línea 41 fue amenazado con un arma blanca.

