



19.09.05

Estimados compañeros y amigos:

Me dirijo en esta ocasión a todos vosotros para informaros de la propuesta del Ayuntamiento para la realización del servicio nocturno a Puerto Sur.

Puerto Sur ha sido una apuesta de Huelva por solucionar el problema de la movida nocturna que afecta a vecinos de diferentes zonas de la capital y que tanto tiempo llevan esperando una solución a este tema. ¿Cómo estaríamos si la movida estuviera en nuestras viviendas?.

Por otra parte la nueva regulación de tráfico, en materia de alcohol, está propiciando que cada vez sean menos las personas que cogen el vehículo para conducir después de tomar copas. Aun más lejos, si nuestros hijos fueran a la movida seguro que querríamos que hubiera un servicio de autobús que los llevara y trajera sin peligro.

Por todo ello el servicio nocturno se está implantando cada vez más en las ciudades de España, de las que hay bastantes en las que funciona, y no sería Huelva una de las primeras.

Por esos motivos el Ayuntamiento ha pensado que deberíamos tener un servicio nocturno para ese fin y propuso la realización del de Puerto Sur.

El servicio se desarrollaría en horario aproximado entre las 23,45 y las 06,45 horas y solamente los jueves, viernes y sábados y con las condiciones que se explican en la propuesta adjunta que se entregó al Comité de Empresa para su negociación.

Hemos venido durante bastantes años disfrutando de buenas relaciones que nos ha permitido llegar con el Comité a diferentes acuerdos, al margen de lo establecido en el convenio colectivo, que ha mejorado el mismo a favor de los trabajadores como:

- Mejora de los horarios de los servicios
- Pago del quebranto de moneda los tres primeros meses
- Se ha pagado varios años el premio del absentismo sin corresponder
- Se ha modificado el apartado h del art. 21 dando un día al trabajador para las intervenciones de esposas e hijos que no alcancen las 12 horas.
- Se ha mejorado el pago para las gafas.

Entregado en mano a los trabajadores por parte (Gerente)
Dip. Ojites Asublen

- Se goza de un clima laboral no muy exigente que permite mejor calidad de trabajo.
- Se tiene buena relación con el Ayuntamiento que permite mejorar las condiciones laborales.
- Gozamos de un plan de pensiones que muchos trabajadores de otras empresas quisieran.
- Etc,etc,etc.

Ahora el Ayuntamiento nos pide que realicemos un servicio que no se encuentra regulado en convenio colectivo y que es complicado y muchos decís que no queréis realizarlo.

Entiendo perfectamente vuestra preocupación por realizar ese servicio que no nos gusta, simplemente porque puede entrañar riesgo y además se realiza de noche cuando estamos acostumbrados a trabajar de mañana o de tarde.

Pero no podemos olvidar que las empresas van cambiando a la par de la sociedad y lo que hoy no hace falta mañana sí y este es el caso que nos ocupa. Pero además la ley confiere a las empresas la facultad de poner los servicios en funcionamiento y organizar el trabajo en la medida que lo necesita para el funcionamiento de las mismas, de acuerdo siempre con la negociación que, en este sentido, realice con el Comité de Empresa. Art. 41 de Estatuto de los Trabajadores, porque ¿si una empresa no es capaz de implantar el trabajo que necesite realizar!, cómo podría entonces cumplir su función; estaría de más. Si los guardias de seguridad privada no hicieran los servicios de vigilancia, que son comprometidos, ¿para qué existirían las empresas de seguridad y por lo tanto los guardias que son trabajadores?.

Emtusa, a petición del Ayuntamiento ha empezado una negociación con el Comité de Empresa para poner en funcionamiento el servicio aludido y tal como se regula en dicho artículo después de 15 días de negociación, de buena fe, la empresa podrá proponer el cumplimiento del servicio avisándolo con 30 días de antelación, en las condiciones que establezca entonces.

Ante esto me hago unas preguntas, ¿qué necesidad tenemos de pelearnos con el Ayuntamiento para no realizar un servicio que tenemos que hacer al final?. ¿No es mejor negociar que saldremos ganando?. ¿Es bueno pelearnos ahora a tres meses vista de la negociación de un nuevo convenio?.

He querido dar esta información para que se sepa de verdad como son las cosas y en previsión de las informaciones erróneas, intencionadas o no, que pueden circular por ahí, para que cuando estéis en la asamblea decidáis libremente lo que debéis hacer sin presiones de ningún tipo que alteren vuestra voluntad.

Os acompaño la **oferta máxima** que se ha presentado al Comité y el art. 41 de Estatuto para que podáis comprobar la información.



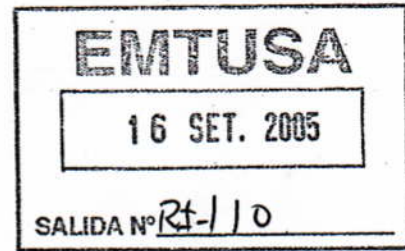


EMPRESA MUNICIPAL DE
TRANSPORTES URBANOS, S.A.
HUELVA

50 Aniversario
1954-2004



16.09.05



Sr. Presidente del Comité de Empresa
EMTUSA
- HUELVA -

Estimado Sr:

Ante la necesidad de realizar el servicio nocturno de autobuses cuyo recorrido y horarios obran en su poder, paso a informarle de las condiciones en las que el referido servicio se desarrollaría:

- Se abonarían las horas a precio de horas extras de colombinas.
- Lo realizaría un conductor-perceptor de esta Empresa.
- El recorrido estaría vigilado por un guarda de seguridad que acompañaría al conductor durante todo el recorrido.
- Se instalaría una mampara para protección del conductor en el autobús que lo haga.
- Se instalaría una caja que permitiera la seguridad del dinero que recaude el conductor para evitar que alguien quiera llevárselo.
- Este servicio se realizaría en principio con conductores voluntarios hasta que se llegara a una negociación definitiva.
- En el caso de que el conductor que realizara el servicio tuviera que dejar el autobús por causa justificada, se cubriría el tiempo restante con otra persona designada por esta Empresa o se retiraría el vehículo del servicio.

El Gerente,

Fdo. José M^o. Benjumea Diaz.

podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución^{127 bis}.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contingencias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser infor-

mado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra el orden de desplazamiento, sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados¹²⁸.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Art. 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de

mientos de regulación de empleo y de actuación administrativa.

¹²⁸ V. Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción

competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones^{129 bis}.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

trabajo^{128 bis}.—1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo¹²⁹.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaron los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución¹³⁰.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista

en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

SECCIÓN 2.ª

Garantías por cambio de empresario

Art. 42. Subcontratación de obras y servicios¹³¹.—1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertas en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante^{131 bis}.