

2 de febrero de 2017

DESARROLLO DE LA PROPUESTA EN RELACIÓN A:

Criterios de flexibilidad

Con posterioridad a la firma del Convenio Colectivo de la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España y en relación a lo dispuesto en el artículo 19 CUN “*JORNADA DE TRABAJO EN LA DIVISIÓN DE OPERACIONES*”, en concreto con aspectos relacionados con la movilidad geográfica y la flexibilidad de la jornada de los colectivos de peaje y mantenimiento y vialidad, han surgido una serie de discrepancias de interpretación y de aplicación, discrepancias sobre las que no ha sido posible alcanzar un consenso entre las partes ni conseguir una aplicación equilibrada por otras vías. La ausencia de un redactado literal que concretara el contenido mínimo de los calendarios anuales, así como de límites expresos para llevar a cabo modificaciones de ciertos aspectos de los calendarios, ha condicionado el espíritu y la finalidad de lo pactado.

Es imprescindible que la incorporación de medidas de flexibilidad sean compaginadas con una aplicación racional del horario de trabajo, por lo que deben ir acompañadas de procedimientos y condiciones que den seguridad a los trabajadores y trabajadoras en la aplicación de los tiempos de trabajo y de descanso, y en el ejercicio de los derechos establecidos para atender necesidades de conciliación de la vida personal y familiar.

Los calendarios anuales planificados no contienen jornada diaria, horarios ni emplazamiento lo que, sumado a la flexibilidad por distribución irregular de la jornada, supone un considerable incremento del nivel de flexibilidad respecto al que debería corresponder a cada trabajador. Además la empresa, de forma discrecional y sin limitación alguna, realiza modificaciones de turno, desplazamientos horarios (que pueden llegar a ser de hasta 5 horas) y de lugar de trabajo en función de sus necesidades y sin tener en cuenta la conciliación de los trabajadores, es más, la empresa, unilateralmente, ha limitado el derecho voluntario de los trabajadores a realizar los cambios de turno o de día de trabajo y lo ha circunscrito al mes de trabajo en curso.

Por otro lado, el hecho de no dar a conocer al trabajador el emplazamiento del lugar de trabajo en cuadrante anual solamente puede responder a un interés de la empresa de flexibilizar, aún más, su capacidad organizativa afectando directamente a la conciliación de los trabajadores que han visto incrementado de forma considerable el tiempo invertido en desplazamientos para la incorporación a su puesto de trabajo, situación que se ha visto agravada desde la implantación de los centros de atención remota y la consiguiente reducción o eliminación de presencia de trabajadores en los peajes. Centros ACP cuya ubicación además, en algún caso en un extremo de la gerencia, ha contribuido a acrecentar las distancias realizadas por los trabajadores en los desplazamientos.

La interpretación y aplicación unilateral en cuanto a la asignación en los cuadrantes de los turnos, horarios y emplazamientos de trabajo, así como sus posteriores modificaciones, imposibilita que los representantes de los trabajadores realicen un control efectivo del reparto

equitativo de desplazamientos horarios y de emplazamiento contemplado en convenio, condición de equidad que se incumple de forma sistemática.

Atendiendo al hecho de no tener fijado en convenio, de forma específica, el contenido mínimo del calendario anual ni suficientemente limitado el uso de ciertos mecanismos reconocidos en convenio que suponen una mayor flexibilidad laboral, es necesario realizar un ejercicio de concreción y definir en detalle los criterios de flexibilidad que puedan implicar modificaciones de la jornada laboral de los trabajadores y que, por tanto, afectan a la conciliación de la vida personal y familiar, por lo que realizamos la siguiente propuesta:

- Los cuadrantes o calendarios anuales de cada trabajador deberán contener asignación del turno de trabajo, días laborables, jornada diaria, horario, emplazamiento diario de prestación de servicio, los descansos fijos y las vacaciones.
- Según los niveles de flexibilidad que finalmente las partes acuerden en convenio, y con carácter limitativo, los supuestos que tendrán la consideración de flexibilidad en cuanto a la facultad de la empresa de modificación de la jornada de trabajo planificada son:
 - a. Las modificaciones de días de trabajo respecto a los asignados en cuadrante inicial.
 - b. Los cambios de turno en la jornada diaria respecto al turno asignado en cuadrante inicial.
 - c. Cualquier cambio respecto al área o peaje asignado inicialmente según cuadrante inicial excepto que el cambio suponga prestar servicio en un área o peaje más cercano al punto de entrada.
 - d. Cualquier cambio horario (desplazamiento horario) respecto del asignado según cuadrante inicial.