2 de febrero de 2017

DESARROLLO DE LA PROPUESTA PRESENTADA EN RELACIÓN A:

- **JORNADA CONTRATADA Y CALIDAD EN EL EMPLEO**

En los últimos años se ha venido consolidando en las empresas de autopistas, un modelo de contratación exclusivamente centrado en el contrato a tiempo parcial. Este contrato ha pasado de ser un contrato transitorio y complementario del tiempo completo, en atención a las expectativas de evolución contractual y a la dualidad necesaria en empresas de servicios, para ser el contrato finalista y mayoritario en las autopistas. La gestión del contrato a tiempo parcial va generalmente ligado a un mayor uso de flexibilidad y a su proporción de salario, lo que lo determina, también en nuestro entorno y en diferentes grados según la jornada contratada, en un contrato de mayor precariedad. Este hecho se ha agravado profundamente en las contrataciones eventuales que se han venido realizando incluso por debajo del 40% de la jornada contratada y de forma indirecta a través de ETT.

En el año 2012 se pactó un expediente de regulación de empleo en el conjunto de la unidad de negocio, que adaptaba las plantillas al proceso de innovación tecnológica, a la bajada del tráfico que venía cayendo durante los años anteriores y a la reorganización de diferentes departamentos de las empresas. Este expediente fijaba un total de 419 PME como total máximo de excedentes que debían producirse durante los años 2012,2013 y 2014 para dejar las plantillas equilibradas por las causas comentadas.

SITUACION EN LOS AÑOS 2015 Y 2016

- Finalizado el expediente de regulación, las empresas han venido amortizando hasta un total de 106 puestos de trabajo según datos de las mismas de enero de 2017, por causas dispares, pero que en todo caso superan el equilibrio de plantillas acordado en el ERE.
- A pesar de lo señalado en el punto anterior, se han seguido realizando horas complementarias y extraordinarias en el conjunto de las gerencias, cubriendo necesidades permanentes sin consolidarse en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.
- En abril de 2015, el Ministerio de Fomento requirió a las empresas concesionarias lo siguiente:
  "Desde la implantación de las máquinas de cobro automático se ha venido produciendo un aumento considerable de las reclamaciones de los usuarios, principalmente de las relativas a la disminución, y en algunos casos a la supresión, del personal de cobro manual en las barreras de peaje, así como, quejas sobre el

mal funcionamiento del sistema implantado, lo cual se agrava, debido a la falta de personal presente en las mismas a la hora de poder atender las incidencias que se producen.
Esta Delegación del Gobierno considera necesario que, en cumplimiento del citado artículo de la Ley 8/1972, de 10 de Mayo, en todas las barreras de peaje exista el personal necesario para que el cobro se produzca sin causar molestias a los usuarios y como mínimo haya siempre una vía de cobro atendida por un peajista las 24 horas del día, de forma que cualquier usuario pueda optar al pago de peaje usando la misma".

Cabe señalar que las empresas siguen sin cumplir este requerimiento. Esta parte entiende que este hecho no solo tiene una afectación directa con los actuales niveles de empleo, sino que el incumplimiento de los requerimientos de las administraciones concedentes perjudica claramente el futuro colectivo más allá de los actuales plazos concesionales y en consecuencia, que deberían cumplirse.

- El tráfico ha crecido en todas las empresas, de forma sostenida y en ambos ejercicios.

Teniendo en cuenta las necesidades expuestas y en relación a las recomendaciones establecidas en el AENC (2015-2017), sobre calidad y estabilidad en el empleo se realiza la siguiente **PROPUESTA:**

1.-Establecer como porcentaje mínimo de contratación en las empresas el 60% de la jornada.

2.-Se garantizara que ninguna contratación se retribuye por menos de 1000€ brutos mensuales.

3.-Computar las necesidades expuestas en horas en el ámbito de cada gerencia, en relación al requerimiento de fomento, a las 106 bajas realizadas desde 1 de Enero de 2015 y a la media del conjunto de horas complementarias y extraordinarias realizadas, para distribuirlas voluntariamente en forma de consolidación de jornada contratada en relación a los siguientes criterios:

- Todos los trabajadores a tiempo parcial que hayan superado el 92% de jornada en los años 2015 y 2016 pasaran a tiempo completo.
- Por cada bloque de 7.072 horas un trabajador a tiempo parcial pasara a tiempo completo.
- Por cada bloque de 7.072 horas, restando las horas del trabajador que haya pasado a tiempo completo, se ofertaran un incremento de jornada equitativo, entre todos

los trabajadores fijos a tiempo parcial de la misma gerencia, puesto de trabajo y que así lo deseen, hasta un máximo del 92% de jornada.

- Si aplicando los puntos anteriores siguieran quedando bloques o fracciones de horas, se ofrecerán contratos indefinidos a los trabajadores que hayan trabajado en las empresas en los últimos 5 años por orden de periodos eventuales acumulados

4.-La actual comisión de formación, ampliara sus funciones para constituirse como comisión de formación y calidad del empleo. Antes del día 30 de Marzo, la comisión, en disposición de toda la información necesaria al efecto, trasladara al seno de la comisión negociadora todas las posibilidades de internalizar tareas y funciones realizadas actualmente por empresas externas.

5.-Agotado lo señalado en los puntos anteriores, si fuera necesario contratar eventualmente, las empresas contrataran como personal propio, a los trabajadores que hayan trabajado en los últimos 5 años por orden de periodos eventuales acumulados, respetando en todo caso las garantías adpersonam establecidas en convenio.