servicios a la ciudadanía
Grupo Abertis

Sección Sindical Abertisautopistas
UNIÓN SINDICAL OBRERA

19 de Octubre de 2017

# PROPUESTA ESTRUCTURA NEGOCIACIÓN (III)

En desarrollo de la calendarización de negociación en de articulado presentada en la propuesta de estructura negociación (II), a efectos de acercar posiciones en materias nucleares del convenio y avanzar en la negociación, y en atención de la petición de la empresa de negociar a partir del articulado del I CUN, a continuación se desarrolla la propuesta de CCOO y USO: **MODELO DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO** en referencia a los artículos **19.1 – 19.2 – 19.3 – 19.4 – 19.5**, en los que se plantean como materias troncales: **Jornada anual, calendarios, turnos, horarios y regulación jornada tiempo completo.**

## Jornada anual

A los efectos de mejorar la conciliación personal, familiar y laboral, se propone la reducción de 8h anuales efectivas para cada trabajador por año de convenio, por lo que la jornada anual de referencia para 2017 sería de 1760 h, adaptando el porcentaje de los contratos a tiempo parcial a la nueva jornada anual de referencia.

## Calendarios

La falta de pacto en el convenio actual referente al contenido específico que deben de tener los calendarios anuales, hace que recaiga sobre los trabajadores/as una flexibilidad adicional a la establecida, no reconocida, ni regulada, pero real, de uso arbitrario por parte de la empresa y que afecta a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A efectos de solventar este vació de contenido que deja al trabajador en total indefensión frente a la arbitrariedad de la empresa de modificar bajo ningún criterio acordado todo el contenido no regulado , y sin prejuicio de que se puedan acordar niveles de flexibilidad para cada uno de los contenido, **CCOO y USO** proponemos que los cuadrantes anuales contengan toda la información que sea susceptible de poder ser modificada: **turno de trabajo, días laborables, jornada diaria, horario, emplazamiento diario de prestación de servicio, descansos y vacaciones.**

## Turnos

En relación a la **asignación de turnos**, la propuesta de **CCOO y USO** establece **el derecho que todos los trabajadores, indistintamente de su contrato, tengan una asignación regular de turno.** Esta asignación ya se acuerda con éxito en determinados centros de trabajo entre empresa y representación social, respetando necesidades y costumbres, por lo que su traslado

a acuerdo de convenio es la voluntad de que en todas las empresas y centros de trabajo se materialicen acuerdos de la misma naturaleza. A efectos de garantizar la materialización de los acuerdos, estos deberán ser trasladados a la mesa de negociación para su incorporación al contenido del convenio de forma previa a su firma.

Sobre los **cambios de turno,** actualmente existe la restricción de que sean del mismo número de horas, ocasionando limitaciones injustificadas a efectos de cobertura de necesidades del servicio, que si fueran eliminadas mejorarían la conciliación de todas las plantillas, sin que de forma objetiva, la cobertura del servicio continuaría garantizada. Adicionalmente, la empresa limita la posibilidad de efectuar cambios fuera de un mismo mes, restricción que no establece el convenio actual, y que es fruto de la unilateralidad de la empresa, y en ningún caso por criterios de cobertura de servicios. **CCOO** y **USO** entendemos, que **solo la cobertura de la necesidad del servicio debe ser la limitación para un cambio de turno, pudiéndose realizar indistintamente del número de horas, y permitiendo las devoluciones hasta el 31 de diciembre del año en curso.**

## Horarios

En el actual convenio del CUN se establecen hasta **69 horarios de trabajo distintos, c**ifra que entendemos del todo injustificada. Por un lado, muchos de estos horarios no responden a **necesidades reales de la organización**, y por otro, la posibilidad de hacer un uso discrecional de los mismos precariza las condiciones de trabajo, mermando la **conciliación personal, laboral y familiar.**

A efectos de reducir lo que actualmente es un abanico ilimitado de horarios a disposición de la empresa, de mejorar la certeza de los trabajadores/as y en consecuencia de su conciliación, y de evitar un uso discrecional por parte de la empresa, CCOO y USO proponemos una **horquilla horaria de un mínimo de 6 horas y un máximo de 8 horas diarias.**

## Regulación jornada tiempo completo

La regulación de jornada del I CUN para los contratos a tiempo completo establece por un lado, *limitaciones* como la de planificar anualmente parte de la flexibilidad acordada, y *desregulaciones* como la de asignar en primera instancia la compensación de la jornada flexible. *La primera*, está siendo usada de forma indiscriminada y sin ningún criterio de cobertura de necesidades estacionales, creándose excesos de servicios que conllevan flexibilidades adicionales a otros trabajadores/as. Parte de su uso es meramente forzado por una máxima, base de la ineficiencia: “Lo tengo, lo uso”. *La segunda,* es una bolsa encubierta de servicios en que la flexibilidad se compensan en primera instancia, y con posterioridad se informa del día flexible, desvirtuando la naturaleza de esta flexibilidad, que no es otra que dar cobertura a las necesidades imprevistas.

Por todos ello, entendemos que es necesario ajustar los niveles de flexibilidad y su regulación para evitar excesos en su aplicación, y que al mismo tiempo garanticen a las empresas suficiente capacidad de respuesta para afrontar las contingencias que se planteen y poder prestar un buen servicio las 24h del día y los 365 días del año, al mismo tiempo que supongan un reequilibrio y mejora de la conciliación personal, familiar y laboral de los trabajadores.

En este sentido, los rasgos más ponderantes de la propuesta son los de **eliminar la planificación anual de la flexibilidad** en aras que su uso se justifique por necesidades reales, estacionales o imprevista indistintamente. En consecuencia, **reducir los días flexibles anuales a 6, limitando su uso a un máximo de uno al mes, con compensación en el mismo mes de forma consecutiva a un descanso,** a efectos de evitar el uso de esta flexibilidad como una bolsa de días por parte de la empresa.

De forma adicional, consideramos que la modificación del turno de trabajo debe de considerarse como día flexible, dado la afectación que tiene sobre la conciliación. Igualmente, los defectos de jornadas serán consideradas como parte de los días de flexibilidad.

El resto de la regulación, en parte igual o sensiblemente modificada de la actual, sería la siguiente:

- En ningún caso, la aplicación de la flexibilidad podrá afectar a la secuencia de descansos viernes, sábado y domingo, ni tampoco a festivos especiales.
- Las devoluciones que se deriven de la aplicación de la flexibilidad de jornada, serán en todos los casos de la misma naturaleza, equiparando el sábado a domingo.
- Las modificaciones de jornada deberán preavisarse con 5 días de antelación.
- El máximo de días a trabajar por mes será de 22.
- No se superarán los 5 días de trabajo continuado.

Como mejora de la conciliación y proponemos el derecho de que todo los trabajadores puedan disfrutar de al menos una secuencia de descansos dentro del periodo de festivos de navidad.

En relación a la propuesta de calendarización, se hace necesario establecer una regulación de la flexibilidad del contenido que actualmente **la empresa modifica sin límite de cantidad, periodicidad, ni de preaviso.** En consecuencia, CCOO y USO proponemos una regulación de cantidad, periodicidad y preaviso de la flexibilidad referente a desplazamientos horarios y emplazamientos: **un máximo de 12 modificaciones anuales establecidas en cuadrante anual, hasta un máximo de 2 mensuales y con 5 días de preaviso.**