

NUESTRA CONCILIACIÓN, SU DESAFÍO

Organización acapara por completo la última reunión de convenio, y nuevamente se ponen de manifiesto muchos de los problemas que afectan a la conciliación personal, familiar y personal de los trabajadores/as.

Nueva reunión del convenio colectivo, monopolizada en exclusiva por la organización del trabajo, y por la realidad organizativa que la representación social ha puesto encima de la mesa, probando nuevamente los problemas, desregularizaciones y arbitrariedades que día a día afectan a la conciliación personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores.

A pesar de todas estas evidencias, y según palabras literales suyas, la propuesta de esta representación sigue siendo para la empresa **inasumible, irracional, revolucionaria, pretende dinamitar el convenio, arrasar con la organización de la empresa y fusilar todos los acuerdos actuales. Un desafío apocalíptico a toda una multinacional del IBEX 35 vaya...**

Veamos algunas de estas insaciables pretensiones... Las conocéis, pero merece la pena recordarlas e insistir en ellas: (ver propuesta completa)

Por ejemplo, ajustar una flexibilidad de los tiempos completos a las **necesidades reales de la empresa**, que en la actualidad se aplica indiscriminadamente generando excesos de servicios en muchos casos, generando adicionalmente nuevas flexibilidades a los tiempos parciales. **¿Irracional?**

Por ejemplo, que todos los trabajadores puedan disfrutar de sus vacaciones en **coincidencia con las vacaciones escolares**, y garantizar un derecho para todos los trabajadores/as de **20 días de conciliación ininterrumpida en verano**. **¿Inasumible?**

Por ejemplo, que se regulen los cambios de turno, de horarios o emplazamientos, que actualmente los responsables de explotación modifican **cuando quieren, a quien quieren y las veces que quieren, sin tener en consideración la afectación que semejante arbitrariedad tiene sobre la conciliación personal y familiar los trabajadores/as**. **¿Revolucionaria?**

Por ejemplo, acordar un modelo organizativo más equilibrado entre las necesidades de servicio y la conciliación personal, familiar y laboral, y que no sea pervertido por la empresa **promoviendo acuerdos individuales y discrecionales con los trabajadores/as para desbloquear el 80% de su jornada fija y el preaviso de 5 días a cambio de algún domingo más**. **¿Arrasar?**

Por ejemplo, que todos los trabajadores dispongan de un turno regular, y se impida que **unilateralmente algunas jefaturas de explotación decidan que según que colectivos, sirven sólo para tapar agujeros en la cobertura de servicios, y no tienen derecho a turno**. O que por ejemplo, se permitan cambios de turno entre compañeros, con el único límite de que se garanticen los servicios. **¿Dinamitar?**

Por ejemplo, que se reconozcan las horas extras de emergencia realizadas por los trabajadores/as a tiempo parcial de mantenimiento. **Que se hacen, por que responden a una emergencia, pero que ni se consideran ni se abonan como tales** **¿Fusilar?**

Entre otros muchos ejemplos...

Sin duda, **el verdadero desafío que tiene la empresa es ella misma**. O cambia mucho su predisposición respecto a un tema tan sensible como organización, o como hemos manifestado, **será imposible un acuerdo global de convenio**.

Próxima reunión el día 30 de Noviembre de 2017.