

2 de Noviembre de 2017

PROPUESTA DESARROLLO ESTRUCTURA NEGOCIACIÓN (IV)

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 CC OO y USO: **MODELO DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO** en referencia a los artículos **19.6 – 19.7 – 19.8 – 19.9 – 19.10**, en los que se plantean como materias troncales: **Regulación tiempo parcial – Vacaciones – Disponibilidad Mantenimiento**

Regulación jornada tiempo parcial

El uso de la actual regulación de jornada de tiempo parcial por parte de los mandos de explotación ha degenerado a la práctica en una flexibilidad abusiva e innecesaria, incentivando acuerdos individuales para desbloquear el 80% de jornada fijada anualmente y no respetar el preaviso de 5 días para la modificación del 20% de jornada flexible, convirtiéndose en un modelo donde la distribución de la conciliación queda a expensas exclusivamente de la empresa, a la discrecionalidad de esta a la hora de distribuir servicios y descansos, y a la predisposición individual de cada trabajador de aceptar estos pactos.

Ante esta realidad, la **propuesta de CC OO y USO** referente a la regulación del tiempo parcial se basa en una **mejor organización del trabajo que beneficie a ambas partes**. Por un lado, un modelo que dé mayor margen de reajuste sobre la planificación anual de los servicios por parte de la empresa, y por otro, dé más certidumbre a los trabajadores, y en consecuencia más equidad en su reparto y mejor conciliación. Por ello, y tanto para el TP régimen general como para el específico, proponemos **como marco general único de regulación la planificación anual del 100% de la jornada, turno, horario y emplazamiento, y la planificación también anual de un ciclo de descansos según regulación siguiente:**

Se establecen 9 ciclos anuales de 9 días (2-7), siendo la secuencia de 2 días, descansos (D) y la secuencia de 7 días, laborables. A la secuencia de descansos que coincida en viernes y sábado, le será añadido como descanso el domingo posterior contiguo.

Para los 9 ciclos, y una vez incorporados los periodos de vacaciones, se garantizaran como mínimo, mediante descansos adicionales (DA), 12 fines de semana completos fuera de todas las secuencias de vacaciones.

Adicionalmente, este modelo soluciona uno de los pretextos sobre los que la empresa ha ejercido unilateralmente la negación de cambios voluntarios de días entre trabajadores,

excusándose en que no se pueden realizar dichos cambios entre días de distinta naturaleza (fijo-flexible).

Sobre este marco único general regulatorio, basado en la mejora de la organización y en consecuencia de un mayor beneficio por ambas partes (win-win), se propone **la regulación concreta de la distribución de la jornada y el uso de la flexibilidad por parte de la empresa, a efectos de conseguir ajustarla más a la realidad del servicio, acotar la arbitrariedad, reequilibrar esfuerzos y facilitar un reparto más equitativo de la flexibilidad:**

Distribución de jornada tiempo parcial

Distribución de jornada Tiempo parcial régimen específico

Jornadas diarias de 8h, distribuidas según la siguiente regulación:

- *Los días máximos a trabajar por mes serán de 18 días. En meses con periodos vacacionales el máximo de días será proporcional.*
- *El número mínimo de días por mes serán de 10 días.*
- *No se superarán los 5 días de trabajo continuado, y los días mínimos de trabajo consecutivos serán 2, salvo voluntariedad del trabajador.*
- *Todo incremento sobre la jornada prevista en cuadrante anual tendrá la consideración de hora complementaria.*

Distribución de jornada Tiempo parcial régimen general

Jornadas diarias mínimas de 6h y máximas de 8h para el colectivo de peaje y de 8h para el colectivo de mantenimiento, según regulación siguiente:

- *Los días máximos a trabajar por mes será de 18 días. En meses con periodos vacacionales el máximo de días será proporcional.*
- *El número mínimo de horas a trabajar en un mes será de 64.*
- *No se superarán los 5 días de trabajo continuado, y los días mínimos de trabajo consecutivos serán 2, salvo pacto en contrario con el trabajador.*
- *Los días de trabajo máximos anuales a trabajar serán el equivalente a un 10% adicional a las jornadas anuales resultantes de asignar 8h diarias a las horas anuales contratadas.*

A continuación, tabla ejemplo de jornadas máximas anuales según porcentajes teóricos sobre jornada anual de 1760 horas:

% Jornada contratada	jornadas anuales máximas
90%	218
85%	206
80%	194
75%	182
70%	169
65%	157
60%	145
55%	133
50%	121
45%	109

- *Todo incremento sobre la jornada prevista en cuadrante anual tendrá la consideración de hora complementaria.*

Flexibilidad tiempo parcial

La modificación de días de trabajo y cambios de turno será de hasta un máximo de 6 anuales.

- *Las jornadas de trabajo modificadas serán como máximo de una al mes.*
- *Las modificaciones de jornada deberán preavisarse con 5 días de antelación.*
- *En ningún caso, la aplicación de la flexibilidad podrá afectar al ciclo de descansos establecidos en el bloque 2 de la propuesta.*
- *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 devoluciones se harán dentro del mismo mes de forma consecutiva a un descanso. En caso de no ser posible su devolución dentro del mismo mes, el día de compensación será a elección del trabajador.*

Flexibilidad horaria y emplazamiento.

Se establece hasta un máximo de 12 modificaciones anuales sobre los desplazamientos horarios y emplazamientos establecidos en cuadrante anual, hasta un máximo de 2 mensuales y con 5 días de preaviso.

Vacaciones

La propuesta de CCOO y USO referente a la regulación de las vacaciones se estructura sobre las premisas siguientes: **mejorar la adaptación de los periodos vacacionales sobre los periodos vacacionales escolares, y el establecimiento de un derecho para todos los trabajadores de la división de operaciones del disfrute de un mínimo de 20 días ininterrumpidos de conciliación personal y familiar durante el periodo estival, y su establecimiento, igualmente para todos los colectivos, en 4 ciclos rotativos.**

La regulación actual genera ciclos de vacaciones que no coinciden en ningún día con el periodo de vacaciones escolar, con el deterioro de la conciliación familiar que ello supone. Al respecto, y para todos los colectivos, los periodos de vacaciones estivales se establecen **entre el 15 de junio y el 15 de Setiembre.**

Sobre la base dispuesta, la concreción de la propuesta es la siguiente:

Tiempos completos:

Verano:

Periodos de 20 días (2 días de descanso + 18 días naturales de vacaciones).

Invierno-resto del año:

Periodos de 12 días naturales de vacaciones asociados a los periodos de verano: Semana santa (fechas adaptadas a las vacaciones del calendario escolar de cada ámbito), navidad, reyes y puente de la constitución.

Tiempos parciales:

Verano:

Periodos de 16 días naturales de vacaciones que se iniciarán siempre después de dos días fijos de descanso y finalizaran con inmediata antelación a dos días fijos de descanso, dando lugar a la siguiente secuencia en el calendario anual:

DD-VVVVVVVVVVVVVVVV-DD

Invierno-resto del año:

Dos periodos de 7 días naturales de vacaciones.

Un primer periodo asociado a los ciclos de vacaciones establecidos en CUN, y en las fechas siguientes:

- *Del 23 al 31 de diciembre*
- *Semana Santa (fechas adaptadas a las vacaciones del calendario escolar de cada ámbito)*
- *Del 2 al 10 de diciembre.*

- Del 1 al 9 de enero

Los 7 días naturales de vacaciones se combinarán con 2 días del periodo festivos, sin alterar el ciclo de descansos, dando lugar, y como mínimo, a una secuencia de 9 días consecutivos de no trabajo.

Un segundo periodo de 7 días naturales de vacaciones, entre dos secuencias de descansos fijos del periodo de festivos, a determinar y siempre fuera de los anteriores periodos, según esquema siguiente:

DD-VVVVVVV-DD

Disponibilidad Mantenimiento

Con el fin de acabar con la aplicación interesada y parcial de la empresa de la actual regulación de disponibilidad de emergencias, especialmente en lo referente a la retribución de las emergencias como horas complementarias para el colectivo de trabajadores a tiempo parcial, así como en cuanto a la interpretación restrictiva en relación al cómputo de jornadas/horas de emergencia a efectos del cambio de tramo de disponibilidad, proponemos una serie de modificaciones que reporten un reequilibrio entre el esfuerzo realizado por los trabajadores en materia de conciliación y una compensación proporcionada disponibilidad y que, asimismo, garanticen unas condiciones laborables mínimas en materia de seguridad y salud laboral.

En primer lugar, esta parte propone establecer un mecanismo de compensación que equipare el valor de la hora complementaria con el de la hora extra de emergencia para los trabajadores a tiempo parcial, tanto en relación a su precio como a su posible compensación en tiempo.

En segundo, proponemos la eliminación de la compensación de la disponibilidad por tramos y establecer un Plus de Disponibilidad anual de 1.100 euros que compense la disponibilidad del trabajador desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Por otro lado, proponemos una serie de mejoras, en el ámbito de la seguridad y salud, en relación a las condiciones de aplicación de la disponibilidad por emergencias:

- En el supuesto de prolongación de jornada ordinaria diaria, la jornada no podrá exceder de 10 horas (8 horas de jornada ordinaria + 2 horas de emergencia).
- En caso de que el trabajador tuviera asignado el siguiente turno a una emergencia en un periodo inferior a las doce horas de descanso, las horas que transcurran entre el inicio del turno previsto y su incorporación al puesto de trabajo serán remuneradas y computarán como tiempo efectivo de trabajo.

- En caso de encadenar siete jornadas de trabajo, entre ordinarias y de emergencias, el trabajador tendrá descanso en la octava jornada, teniendo la consideración de jornada trabajada (8 horas).