

COMENTARIOS DE CC.OO. A LA PROPUESTA DE LA AEC12/11/2014

17/11/2014

1. Duración de la jornada anual.

La propuesta de la patronal es mantener la jornada máxima de 1800 horas, una de las jornadas más elevadas en convenios colectivos, y consideramos importante avanzar en su reducción paulatina, a la par que la flexibilidad horaria, que también se quiere abordar.

“El número de horas efectivas de trabajo no podrá ser superior a 10 horas de promedio en cómputo distribución del tiempo de trabajo diario.”:

El Art. 34 ET establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas y continua diciendo que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Entendemos que la patronal había propuesto en varias ocasiones fijar una ampliación a 10 horas de la jornada diaria en la distribución irregular de la misma, pero no lo había propuesto en la jornada ordinaria. No podemos estar en disposición de abordarlo ni entendemos la necesidad. Consideramos esta propuesta un retroceso en la negociación y un ataque a la misma a estas alturas, y solicitamos su retirada.

2. Régimen de distribución de la jornada ordinaria de trabajo

La franja horaria propuesta como límite superior e inferior para la fijación del horario de proyecto supone un avance frente a anteriores propuestas. Sin embargo, la posibilidad de trabajar por las tardes durante la jornada de verano debido al horario de cliente debe necesariamente llevar emparejada una compensación.

La regulación del horario en cliente o jornada flexible de proyecto tiene que englobarse en una regulación de la jornada que incorpore además la disminución de la jornada anual, el incremento de la jornada de verano y la posibilidad de flexibilidad horaria también para el trabajador y la trabajadora de entrada-salida-comida.

“4º) La aplicación de un sistema de fijación flexible de la jornada no se puede llevar a cabo a través del ejercicio discrecional del poder de dirección empresarial, y la fijación de horarios de cliente y la adscripción de un trabajador a un proyecto que implique modificar su jornada

ordinaria, incluso dentro de la una franja horaria definida y acordada, necesita de justificación e información a la RLT, además de preavisos, y de no cumplirse los requisitos puede suponer modificación sustancial de las condiciones de trabajo en función de las circunstancias y características (art. 41 ET).”

4. Distribución irregular de la jornada

Ya es posible de acuerdo con el ET establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. A falta de pacto, la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Pueden originarse diferencias entre la jornada realizada y la legal a causa de la distribución irregular, cuya compensación puede exigirse según lo pactado en Convenio Colectivo o en un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, estas diferencias deben quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

Para superar el 10% de jornada distribuida de forma irregular, siempre debe ser a través del art.41.

Los excesos del tiempo de jornada que puedan producirse se tendrán que compensar en tiempo equivalente de descanso (1x1), no en metálico a opción de la empresa, para respetar la jornada máxima anual.

En caso de incurrirse en horas extraordinarias por no poder compensarse su exceso, y en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5. Régimen de guardias y tiempo de disponibilidad

El sistema de adscripción debe ser voluntario en nuestra opinión. La voluntariedad previa es inexistente si finalmente se permite la adscripción forzosa en caso de ausencia de voluntarios.

Es importante y compartimos la necesidad de incorporar exclusiones a las personas que pueden realizar guardias y disponibilidades y límites a su realización, pero los planteados son insuficientes. Nos remitimos a nuestra propuesta.

Las intervenciones deben en cualquier caso tener la consideración de horas extraordinarias y su compensación debe ser definida en Convenio Colectivo, independientemente de regulaciones de empresa superiores, como en cualquier otro punto.

El importe planteado como retribución plus disponibilidad es considerablemente inferior al importe medio de retribución en el sector. En concreto, el importe de día festivo es sólo 5 euros superior al de día de diario, cuando no sólo incluye un plus festivo si no que se corresponde a una jornada de disponibilidad de 24 horas, mientras que a diario la disponibilidad comienza al finalizar la jornada laboral, y se corresponde por tanto solo con 16 horas de disponibilidad.

La intervención contempla el tiempo de desplazamiento, lo cual es un avance, al que debería añadirse los gastos de desplazamiento y otros.

Nos remitimos también en este caso a nuestra propuesta.

6. Desplazamientos.

A pesar de ciertos avances en la propuesta, sigue siendo insuficiente al no retribuir desplazamientos importantes o sin comunicación dentro de la población o a poblaciones cercanas. En el caso de desplazamientos a otra población, la limitación de distancia es excesiva y la remuneración muy escasa, por no citar que se fracciona en caso de estancias inferiores a un mes, y no así los abonos transporte, y se limita a tres meses, cuando hablamos de desplazamientos importantes donde no cabe esta limitación, que podría quizás entenderse en desplazamientos menores.

Fuera de la provincia nos sorprende la inclusión del concepto alojamiento además de la cena en la dieta completa, totalmente fuera de mercado y de la realidad del sector, cuando la media dieta incluye solo la comida.

Falta también el apartado de turnos, en el que ya había habido avances tanto en definiciones como en fijación de pluses.