

# EL COMITÉ DE EMPRESA INFORMA:

## 15ª Reunión de la Comisión Negociadora de Convenio

En la reunión de hoy el Comité de Empresa ha finalizado la exposición de la tabla reivindicativa que está recogida en la plataforma del convenio profundizando en los temas del Plan de Igualdad que quedaron pendientes y en el protocolo del manual de uso del SAE.

La empresa entiende que son documentos vivos y el incluirlos en el convenio colectivo haría que se perdiera la flexibilidad que actualmente tiene.

**Cté:** le hemos planteado que en el protocolo SAE nos referimos concretamente al punto 5.3 h) del protocolo: "Si la llamada realizada fuese a consecuencia de indisposición del conductor o conductora, se le aplicara lo recogido en el apartado a. 1 y 2 y los apartados b y c de este artículo. Se le ordenara que detenga inmediatamente el vehículo en un lugar seguro. Además el Operador/a SAE contactará con asistencia sanitaria (112), con el servicio médico de la empresa (si está en hora de oficina) y con el Inspector/a más próximo, los cuales se personarán en el lugar dónde este detenido el autobús o dónde se encuentre el conductor o conductora indispuerto/a con un vehículo de la empresa."

La empresa dice que puede ser revisado y debatido pero no el foro no es la negociación colectiva.

**Cté:** El Protocolo de indisposición es un documento que no está consensuado, lo aplicaron de manera unilateral y espera poder consensuarlo en la negociación colectiva. Quieren que se separe el protocolo SAE y el protocolo de indisposición, incluyéndolo en convenio.

**Cté:** se pregunta sobre la postura de la empresa sobre el art 26 Plus Teletrabajo ya que hay trabajadores en teletrabajo y no está regulado. Existe malestar en el Comité de Empresa porque no se les ha consultado y la empresa ha tomado decisiones unilaterales. No sabemos en qué condiciones están trabajando en sus domicilios y con qué medios, si son propios suyos o de la empresa, cuál es su jornada y que control hay de ella. El planteamiento que hacemos pasa por que el trabajador de forma voluntaria decidirá si quiere realizar teletrabajo. Si realiza teletrabajo se asignará un plus de 250 € mes. La empresa, a su coste, llevará al domicilio del trabajador todo lo necesario para realizar teletrabajo, mesa, sillón ergonómico, ordenador, etc. Hay que regularlo en el convenio colectivo. También queremos saber cuántas personas hay tele-trabajando en estos momentos.

La empresa contesta que no hay legislación al respecto. Y está la espera de lo que entre en vigor. No se va a regular en convenio, es un tema puntual. Hoy hay 6 personas tele-trabajando pero el número diario varía en función a la organización interna del departamento y de los trabajos a realizar.

**Adaptación jornada.** La empresa quiere negociarlo en convenio las peticiones de este derecho de los trabajadores, ya que actualmente todos los servicios están, o bien en un cuadro fijo de línea, o bien en un cuadro de conductores con reducción de jornada. La parte empresarial ya planteó hace tiempo ya que esto supone un gran impacto en la estructura actual de la empresa y que es necesario buscar una solución.

Posibles propuestas de la empresa para cubrir estas peticiones que se plantean:

- No cubrir las jubilaciones y reservar las posibles vacantes para atender este tipo de peticiones lo que conllevaría la paralización de los avances, además de requerir movimientos del compañero del conductor jubilado.
- Acordar liberar servicios de los cuadros de fijos, retrocediendo los conductores actualmente en dichos cuadros a una posición inferior.
- Esperar a que se concreten nuevos servicios por crecimiento de la red, a petición del Ayuntamiento, y asignar estos nuevos servicios a las peticiones.

**Cté:** Esta situación no difiere de la reducción de jornada. Propone cuadros de descansos iguales y reducción de jornada a 7 horas y a partir de ese escenario, mirar las posibilidades, Con la situación actual poco se puede hacer. También se puede mirar que haga su servicio en otro sitio, plaza, reserva. Piden la propuesta por escrito. Hay que crear el escenario sobre el que trabajar y a partir de ahí ponerse a trabajar para respetar todos los derechos, los que están ya en convenio y los de adaptación de jornada, que los ampara la ley.

La empresa dice que si no se regula, se tendrá la obligación legal de atender el 100% de las solicitudes.

**Cté:** Queremos las propuestas por escrito, sin eso no se puede llegar a un consenso. Un derecho no tiene que perjudicar a nadie. La empresa tiene que concederlo.

**Cuadros de descanso:** La empresa quiere un consenso a finales de noviembre si se quieren aplicar en 2021. Los cuadros de descanso iguales para todos ya los puso encima de la mesa. Ofrece muchas ventajas como que se homogeneiza el número diario de trabajadores disponibles, facilita que se puedan cubrir incidencias de larga duración, con un único ambulante (no en el 100% de los casos), todos los trabajadores tienen el mismo número de descansos. Se plantearon dos alternativas: una con todos los conductores fijos con 2 líneas y otra en la que algunos tienen 1 línea y otros 2. Facilita resolver problemas de conciliación. Considera que esta propuesta es muy positiva.

**Cté:** La parte social hará sus propias propuestas. En octubre 2017 se firmó un acuerdo SAMA con unos cuadros de descansos iguales para todos los conductores, pero no se llegó a acuerdo en el desarrollo.

**Art. 47. La empresa propone ampliar la jornada diaria superior a 8:10 horas** ya que todas las restricciones del convenio (descanso de 11 horas entre jornadas, duración máxima y mínima de cada servicio, etc.), impiden que los servicios combinados puedan ir en una posición distinta al inicio o final del servicio.

**Cté:** Estos problemas son desde que hay nuevos horarios. El E.T. dice que el descanso entre jornada tienen que ser 12 horas, no entiende por qué la empresa dice que 11 horas es un hándicap. La rigidez la implanta la empresa. Se han modificado en numerosas ocasiones. Tiene que haber un equilibrio entre la vida laboral y familiar. No aceptamos aumentar la jornada diaria. Queremos reducir la jornada diaria a 7 horas diarias. Las posturas van en dirección contraria.

Próxima reunión día 22 de octubre. Seguiremos informando.