

## **24º REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO**

**17-12-2020**

La representación de la empresa ha iniciado la reunión, preguntando si el Comité ha tomado una decisión de la prenda a pedir en verano, polo o camisa, tal y como se quedó en la reunión anterior.

**CTE.** Queremos que se trate y se acuerde el art. 65 en global sobre uniformidad, no prendas sueltas. El tema del polo va a ser la plantilla quien lo decida y no el Comité. Han hecho propuestas de nuevas prendas para todas las secciones algunas muy necesarias en taller por las condiciones climatológicas adversas en las que tienen que trabajar en el exterior del taller. La empresa debería presentar sus puntos que son “el todo del convenio”.

**AVZ.-** El Comité quiere de EPI (gafas de sol...) y éstos no son elementos de uniformidad, por lo que la solicitud efectuada por el Comité es rechazada. La propuesta de la empresa es mantener la periodicidad y el número de prendas, pero no ampliar prendas.

**CTE.-** Preguntamos que cuando dice que todo queda rechazado, se refiere a todo lo que le hemos presentado en la plataforma del convenio. Se van a tratar más temas.

**AVZ.-** Si, la oferta de la empresa está clara desde el inicio de las reuniones. Se ha hablado de contención económica. Se ha explicado ya que se ha revisado el contrato con un en base a un IPC negativo (mes de julio). La propuesta es buscar acuerdos en temas organizativos, que no conlleven un coste económico. P. ej. El tema de adaptación de jornada y hay 11 personas que están esperando respuesta y todos aquellos que supongan una mejora sin incurrir en un sobrecoste económico.

**CTE.-** La adaptación de jornada ya está regulada en el art 5 del Plan de Igualdad desde 2016 y complementada con el Estatuto de los Trabajadores. Esto no es un tema de ahora. Ha sido el juzgado quien le ha dicho que lo aplique y les remite al Plan de Igualdad. La adaptación de la jornada es un derecho que se tiene que dar al trabajador. Ello no le permite a la empresa vulnerar el derecho de los trabajadores. Si tienen alguna propuesta que no vulnere los derechos de otros, apórtela y se valorará.

En cuanto al art 46 que regula el horario de oficinas, en el que indica un horario partido. Los compañeros no pueden venir por la tarde a resolver dudas porque no hay nadie. Plantean que los compañeros de oficinas puedan hacer jornada continua rotativa cubriendo el horario de tarde en las secciones de planificación y RRHH y jurídico. En estos momentos se está incumpliendo el convenio en materia de horario de oficinas y administración.

**AVZ.-** La jornada continua de oficinas se está haciendo puntualmente por tema de Covid. A futuro, no se plantea hacer jornada continua, se puede valorar flexibilidad horaria.

**CTE.-** En el art 47, Inspección, hay que regular que el horario de los inspectores de Entradas, Salidas y SAE su jornada de servicio tiene que cubrirse desde que sale el primer autobús a la calle hasta el último que llega a cocheras. Se tiene que garantizar asistencia de Inspección también en la calle. Han cargado una nueva tarea al portero que sea el que coge las llamadas. El portero no puede regular el servicio. Inspección de

Trabajo ya les dijo que tenía que estar cubierto mientras haya autobuses prestando servicio en la calle. Hay que regular también el horario de Oficina Técnica, cierra a las 22:00 h hasta las 06:00 h. No hay nadie para atender las averías. Dentro del art. 47 para los conductores mayores de 55 años quieren saber cuál es el criterio que está usando en estos momentos la empresa para tramitar la solicitud de una petición de una línea.

**AVZ.-** Se alcanzó un acuerdo en la Comisión Paritaria. Se fijaron los criterios.: ser mayor de 55 años, estar fijo en línea, antigüedad en la orden de petición, no separar parejas salvo petición previa y la posición se consolida.... Si no se cumplían esos criterios, se rechazaba.

**CTE.-** Hemos comprobado que no se está aplicando ese criterio este año. A principio de año se hacen los cambios, ha llegado el inicio de año y no se han atendido las peticiones. Añadimos que una vez que el trabajador entregue una petición de línea por ser mayor de 55 años, cuando la empresa le comunique por escrito al trabajador, tanto si se aprueba como si se deniega, incluyendo el motivo de la denegación.

No entendemos que se estén tratando temas de Mantenimiento y Operaciones y no haya representación de esos departamentos en la parte empresarial que ha asistido hoy a esta reunión. Se pide seriedad.

**AVZ. -** No responde.

**CTE.-** El art 68 del convenio dice que se hará un reconocimiento anual y por baja superior a 30 días. Se está dando una situación que no había ocurrido nunca. Hay varios conductores que han tenido un no apto después de que un médico del INSS haya dicho que es apto para trabajar y cuando pasa aquí el reconocimiento sale que no es apto por parte del médico de empresa, y la empresa automáticamente le despide. Ahora no tenemos médico, ni enfermera. Ya veremos cuando se cubren estas vacantes.

En este art 68 queremos añadir: En ningún caso si en el reconocimiento médico después de más de un mes en situación de IT, evalúa como no apto al trabajador, en ningún caso significará su despido. Si es conductor y está en posesión de carnet de conducir, se le asignará un puesto de trabajo alternativo. Si es de otra sección o departamento de la empresa se le acoplará a otro puesto alternativo compatible con sus facultades físicas que pueda desarrollar en ese momento. Si precisa operación quirúrgica u otra medida sanitaria, la empresa asumirá el proceso y coste para acelerar la mejoría de su enfermedad. Queremos consensuar fórmulas para que no haya despidos. Hay trabajadores que una vez que los operen o finalicen el tratamiento estarán bien.

Esto está funcionando muy mal, tal como sucede con el taller que la plaza del jefe de taller lleva más de dos años sin cubrirse. A día de hoy no sale el servicio a la hora. Faltan autobuses. Con una avería, tienes que esperar a que arreglen otro autobús, porque no hay autobuses disponibles.

**AVZ.-** En taller se está funcionando bien. No falta personal en taller. Sobre despidos por no ser aptos si un médico del trabajo le ha dado un no apto, es porque lo tendrá claro. Se puede valorar excedencias, permisos no retribuidos, pero no se pueden crear puestos de trabajo faltos de contenido para tener transitoriamente al trabajador.

**CTE.-** Proponemos como fecha para la próxima reunión el miércoles día 23 de diciembre y se nos conteste a las propuestas que hemos realizado.

**AVZ.-** Propone el 14 de enero a las 10 horas para la próxima reunión

**CTE.-** No aceptamos la fecha que propone la empresa para el año que viene. Mantenemos el día 23 de diciembre. No hay consenso.