

PROPUESTA PARTE SOCIAL 17 de Junio de 2021

READMISIÓN DE LOS DESPEDIDOS/AS.

En septiembre de 2019 la Dirección de la empresa denunció el Convenio Colectivo, desde ese momento, la Dirección ha realizado varias tandas, que estarán en al menos 25 personas despedidas.

La Parte Social, quiere denunciar las prácticas de “mala fe” en la negociación del Convenio Colectivo y denuncia la vulneración de la Dirección en:

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, cuyo Capítulo V dedicado a la negociación colectiva propone “la renovación y actualización de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación, posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, primándose para ello la buena fe negociar”.

El artículo 89, 1 del Estatuto de los Trabajadores

“Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”

Cuestiones que la Dirección, tanto en este punto, como en otros apartados de la negociación viene vulnerando.

Por lo que exigimos como acto de vuelta a la normalidad en la Negociación, la readmisión de las personas despedidas.

DISPONIBILIDAD COMO JORNADA.

La Parte Social exige a la Dirección, basándose en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018, asunto C-518 /15 (Asunto Matzak), que se compute el tiempo de disponibilidad localizado como jornada efectiva de trabajo. Incluso cuando se realizan en el domicilio del trabajador o trabajadora, sin desarrollar la actividad laboral.

Entendemos que solo hay dos formas de computar nuestro tiempo. O es jornada, o es descanso.

REGISTRO DE JORNADA.

El Real Decreto Ley de 8/2019 de 8 de Marzo aprobó la modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores añadiendo un nuevo apartado, en el que tendrá que registrar la jornada de todos los trabajadores y trabajadoras mediante herramientas no manipulables que entre otras cuestiones, se establece lo siguiente:

“La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Desde el **12 de Mayo de 2019** las empresas están obligadas a conservar el registro de jornada y tenerlo a disposición, entre otros, de los Representantes de los Trabajadores y al día de la fecha, la Empresa no ha cumplido con dichos requisitos.

El registro de jornada afecta al artículo 8 del Convenio Colectivo, y por lo tanto debe negociarse en el seno de la negociación colectiva.

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Según lo establecido en el RD 902/2020 en su artículo 28.2 del ET, la Empresa tiene la obligación de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos.

Dicho plazo termina el día 14 de abril de 2021, por lo que exigimos se haga entrega de dicha información a la Parte Social antes del plazo legal y por lo tanto solicitamos se incorpore como una disposición adicional al Convenio Colectivo.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA.

La Parte Social exige que, en el marco de la negociación colectiva, se negocie el RD 6/2019 artículo 28.8, y se les reconozca el derecho a los trabajadores/as que lo soliciten a la adaptación de la jornada, para hacer efectivo su derecho a la conciliación familiar.

“en la negociación Colectiva, se pactarán los términos de su ejercicio que se acomodarán a los criterios y sistemas que se garanticen la ausencia de discriminación”

TRABAJO A DISTANCIA.

REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA.

Al respecto de este RD, así como de la implantación en nuestra Compañía de la modalidad de ‘trabajo a distancia’ debido a la situación excepcional y urgente derivada de la pandemia, la Parte Social manifiesta lo siguiente, diferenciando cuando estemos dentro del periodo definido como ‘estado de alarma’ de cuando no lo estemos.

PERIODO ‘ESTADO DE ALARMA’:

1. Antes de decretar el ‘estado de alarma’ no existía implantada en nuestra Compañía la figura del ‘trabajo a distancia’.
2. Durante el ‘estado de alarma’ y en base a todas las recomendaciones dictadas por los Organismos correspondientes, esta modalidad se ha implantado de forma excepcional en toda la Compañía fundamentalmente como ‘teletrabajo’, esto es, ‘trabajo a distancia’ que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
3. Esta situación excepcional debe tener lugar únicamente mientras dure el ‘estado de alarma’.
4. Una vez terminado el ‘estado de alarma’ esta situación excepcional y sin la regulación laboral correspondiente, deberá volver a la situación existente antes de la determinación del mismo.

En este aspecto la Parte Social, en base a lo establecido por dicho RD en la Disposición transitoria tercera, ‘Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19’, manifiesta que debe establecerse en negociación colectiva tanto la forma de compensación de dichos gastos como la cuantía de los mismos.

PERIODO FUERA DEL ‘ESTADO DE ALARMA’:

1. El RD estipula que, en caso de implantar el ‘trabajo a distancia’ en una Compañía, se debe negociar dicha implantación por medio de la Negociación Colectiva.

2. La Parte Social, además de haberlo manifestado en diversas sesiones de Negociación, vuelve a manifestar su intención de definir todo lo relacionado con el 'trabajo a distancia' como fruto de la Negociación Colectiva, basándose en los diversos aspectos estipulados por dicho RD.

ACTAS ADICIONALES.

- Compromiso de NO aplicación de la Reforma Laboral.
- Mantenimiento resto Actas.

DURACIÓN.

- Años 2020-2021-2022.
- 2023: posible ampliación dependiendo del acuerdo.
- Jornada continua para toda la plantilla.
- Jornada anual:
 - 2020----1716 horas
 - 2021----1715 horas.
 - 2022----1713 horas.

BENEFICIOS SOCIALES.

- Todos los permisos empiezan a contar desde el primer día laborable.
- Permiso retribuido para el acompañamiento de hijos y padres al médico de cabecera o especialista.
- Regulación de la adaptación y reducción de jornada.
- Reducción de jornada de forma continua.
- Desconexión digital.
- Regulación Teletrabajo.
- Regulación de traslados.
- Antigüedad: se mantiene el texto del Convenio vigente con las cantidades de la Plataforma
- Jubilación total. Por cada trabajador jubilado se incorpora uno nuevo.
- Jubilación parcial. A decisión del trabajador cuando cumpla con los requisitos.
- Excedencias. Se incorporan en su centro de trabajo o en el más cercano.
- D.A. VI Igualdad. Incluir en Convenio el RD 6/2019 de 7 de marzo.

SALARIAL.

- Plus de nocturnidad 6 €/hora.
- Subida salarial:
 - Para el año 2020 las cantidades serán incrementadas el 1,4% lineal del Oficial de 2ª.

- Para el año 2021 las cantidades serán incrementadas el IPC proyectado (tomando como referencia el 1%) en cada categoría más el 1.65% lineal del Oficial de 2ª, sujeto a cláusula de revisión propuesta en la plataforma.
 - Para el año 2022 las cantidades serán incrementadas el IPC proyectado (tomando como referencia el 1%) en cada categoría más el 2.25% lineal del Oficial de 2ª, sujeto a cláusula de revisión propuesta en la plataforma.
- Paga de Mayo:
 - 2020-----200 €
 - 2021-----425 €
 - 2022-----675 €
 - Dietas. Se mantiene el texto ‘fuera del límite de taxis y si este no existiera, se toma como referencia municipio, zona limítrofe o casco urbano’.

SEGURIDAD.

- En el reconocimiento médico incluir la vigilancia de la salud ante el riesgo de exposición al amianto.
- Una prenda más de ropa de trabajo de la establecida en Convenio.

SINDICAL.

- Art. 39 Plataforma: Comité Intercentros.
- Art. 37 Convenio Texto Convenio sin la limitación de tiempo y sin referencias al Estatuto de los Trabajadores.
- 4 horas anuales retribuidas para hacer asambleas.

EMPLEO.

- Texto Plataforma.

RESTO DEL ARTICULADO.

- Texto Convenio.
- Regulación Registro de Jornada.
- Adaptación del articulado del convenio colectivo a la nueva estructura de organización de la Empresa, por ejemplo (art 51 subidas de categoría, art 31 comité de seguridad, art 43 reuniones trimestrales, etc. Así como la adaptación de los nuevos R.D.)

24 HORAS.

- El Servicio se hará con personal voluntario.
- Se realizará un Calendario Anual a partir del 1 de enero.

- La jornada ordinaria de tarde será de 7 horas y a partir de las 20 horas solo se realizará mantenimiento correctivo.
- Todas las salidas en disponibilidad, tanto nocturnas como diurnas, tendrán que registrarse y computarán como jornada. Se cobrará por ello la ‘salida OTIS LINE’ acordando previamente la discriminación de emergencias.
- En la jornada de sábado, puentes, festivos y domingo solo se realizará mantenimiento correctivo. Su duración será de 7 horas.
- Por la disponibilidad de jueves a jueves (semana) se percibirá 180€ más las horas generadas en base a los porcentajes descritos en la ‘TABLA DE APLICACIÓN DE LA JORNADA EFECTIVA’.
- Por festivo y domingo trabajado se percibirá una cantidad de 195€. Solo se realizará mantenimiento correctivo. Existirán 4 festivos especiales, a designar localmente, por los que se cobrarán 260€.
- Por sábado y puente trabajado se percibirá una cantidad de 140€.
- Se creará la figura de ‘corretornos’ para cubrir bajas por accidente, enfermedad, licencias, vacaciones, etc., que percibirá una cantidad de 105€ por mes. Este Servicio será voluntario.
- En casos especiales de Servicio, la organización del Servicio será de mutuo acuerdo entre Delegados, Comités Locales y la Parte Social. De persistir el desacuerdo, se llevará a la Comisión Mixta.
- La distribución y dimensión de las rutas con el número de técnicos, aparatos y distancias será consensuada localmente entre Dirección y Parte Social. Si no hay acuerdo se trasladará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio

– **TABLA DE APLICACIÓN DE LA JORNADA EFECTIVA:**

	lunes a viernes	Sábados y puentes	Domingos y festivos
08:00 a 15:00	x 1,0	x 1,50	x 1,75
15:00 a 22:00	x 1,0	x 1,50	x 1,75
22:00 a 08:00 (disponibilidad)	x 0,2	x 0,3	x 0,3

- Cualquier modificación al Servicio, estará sujeta al acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

GRUPOS PROFESIONALES.

- Texto propuesta Parte Social entregada en correo de fecha 05/02/2021.