

## **PROPUESTAS DE ACTUB DE MEJORAS LABORALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO A NEGOCIAR EN 2015**

- **REDUCCIÓN DE JORNADA ANUAL.** Reducir la jornada anual de trabajo de 224 días a 221 días de trabajo (aplicando dicha reducción en días completos, utilizando el concepto ya usado de días de convenio, siendo 3 los días de CONVENIO a disfrutar).

- **INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA JORNADA EN DISTINTO LUGAR (PRIMA POR DESPLAZAMIENTO CONDUCTOR PERCEPTOR).**

**En compensación por el inicio y finalización de la jornada en distinto lugar se abonará a los conductores perceptores una prima mensual por importe a valorar.** Creemos necesario cuantificar ese tiempo que empleamos en aquellos servicios que comienzan y acaban en sitios distintos, utilizando un tiempo extra y no remunerado como sí hacen en otras empresas del sector. **Pedimos sea cuantificado económicamente mediante la creación o aplicación de una prima por desplazamiento conductor perceptor.**

- **Reducción del total de servicios partidos y tiempo de partido diario a 1 hora, así como remuneración del precio de la hora de partido a precio de dieta mínima. (10 euros).**

- **Equilibrar el pago de la prima de cambio de descansos de fin de semana a laborable al precio de cambio de descanso. (Actualmente en 112,4€).**

- **Pasar el plus de cobranza a sueldo base o complemento del puesto de trabajo como medida previsor de futuro.**

- **Valorar el tratamiento de licencias sobrevenidas en días festivos del grupo 72. (No es lógico tener que recuperar esos días trabajando otra fiesta al ser un derecho).**

- **Consideración por discapacidad del cónyuge.** Pago de la ayuda por minusvalía al igual que por los hijos.

- **Subir a nivel 6 a los maniobras si no lo contempla la VPT.** No debe haber discriminaciones para este personal de conducción que precisa de la misma preparación y la misma capacitación (todos los conductores con igual nivel).

- **Básico y fundamental es consensuar los horarios de líneas con el Comité de empresa, creación de una comisión de estudio y aplicación para su aprobación.**

- **Introducir EL CONCEPTO DE COMPENSACIÓN por variación del horario escogido si este se produce en un plazo inferior a 6 meses, compatible con el concepto del punto 2.1 de la normativa de escogida de mantenimiento de condiciones económicas al variar el servicio de aquellos conductores que no pudiesen escoger al pasar a suplentes por falta de servicio, aumentando también el mantenimiento de condiciones económicas en este caso de 12 semanas a 20 semanas.**

- **Acabar con la discriminación y precariedad de los contratos a jornada parcial y por supuesto los de nueva contratación (no es justo hacer una discriminación por el tipo de contrato en las escogidas de servicios para ejercer las mismas funciones, pues la única diferencia son las horas contratadas anualmente).**

- **Duración de 2 años, incremento de IPC + 1,5% si este es inferior al 1% (IPC + 1% si este índice es superior al 1%).**

- **Mantenimiento de la jubilación parcial**

## **PROPUESTAS DE ACTUB DE MEJORAS LABORALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO A NEGOCIAR EN 2015**

- **REDUCCIÓN DE JORNADA ANUAL.** Reducir la jornada anual de trabajo de 224 días a 221 días de trabajo (aplicando dicha reducción en días completos, utilizando el concepto ya usado de días de convenio, siendo 3 los días de CONVENIO a disfrutar).

- **INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA JORNADA EN DISTINTO LUGAR (PRIMA POR DESPLAZAMIENTO CONDUCTOR PERCEPTOR).**

En compensación por el inicio y finalización de la jornada en distinto lugar se abonará a los conductores perceptores una prima mensual por importe a valorar. Creemos necesario cuantificar ese tiempo que empleamos en aquellos servicios que comienza y acaban en sitios distintos, utilizando un tiempo extra y no remunerado como sí hacen en otras empresas del sector. Pedimos sea cuantificado económicamente mediante la creación o aplicación de una prima por desplazamiento conductor perceptor.

- **Reducción del total de servicios partidos y tiempo de partido diario a 1 hora, así como remuneración del precio de la hora de partido a precio de dieta mínima. (10 euros).**

- **Equilibrar el pago de la prima de cambio de descansos de fin de semana a laborable al precio de cambio de descanso. (Actualmente en 112,4€).**

- **Pasar el plus de cobranza a sueldo base o complemento del puesto de trabajo como medida previsora de futuro.**

- **Valorar el tratamiento de licencias sobrevenidas en días festivos del grupo 72. (No es lógico tener que recuperar esos días trabajando otra fiesta al ser un derecho).**

- **Consideración por discapacidad del cónyuge.** Pago de la ayuda por minusvalía al igual que por los hijos.

- **Subir a nivel 6 a los maniobras si no lo contempla la VPT.** No debe haber discriminaciones para este personal de conducción que precisa de la misma preparación y la misma capacitación (todos los conductores con igual nivel).

- **Básico y fundamental es consensuar los horarios de líneas con el Comité de empresa, creación de una comisión de estudio y aplicación para su aprobación.**

- **Introducir EL CONCEPTO DE COMPENSACIÓN por variación del horario escogido si este se produce en un plazo inferior a 6 meses, compatible con el concepto del punto 2.1 de la normativa de escogida de mantenimiento de condiciones económicas al variar el servicio de aquellos conductores que no pudiesen escoger al pasar a suplentes por falta de servicio, aumentando también el mantenimiento de condiciones económicas en este caso de 12 semanas a 20 semanas.**

- **Acabar con la discriminación y precariedad de los contratos a jornada parcial y por supuesto los de nueva contratación (no es justo hacer una discriminación por el tipo de contrato en las escogidas de servicios para ejercer las mismas funciones, pues la única diferencia son las horas contratadas anualmente).**

- **Duración de 2 años, incremento de IPC + 1,5% si este es inferior al 1% (IPC + 1% si este índice es superior al 1%).**

- **Mantenimiento de la jubilación parcial**

- **No más despidos por ineptitud sobrevenida** (obligatoriedad de puesto alternativo en aquellos casos en los que el **ICAM tras un largo proceso de baja**, da el alta al trabajador negándole una incapacidad permanente total o absoluta y la empresa no lo considere apto, por tanto si no lo considera apto, debe ofrecerle un puesto alternativo hasta que solucione su situación por vía legal con el ICAM.