

AL VOLANTE

c/ Cartagena 245, 3º A Telf.: 934568838 Fax: 934334822

NOVIEMBRE
2014

ACTUB

Nº225

ASOCIACIÓN DE CONDUCTORES DE TRANSPORTES URBANOS DE BARCELONA

Reunión de la Comisión de Explotación del pasado miércoles 5 de noviembre.

El pasado miércoles 5 de noviembre, se retomó la **reunión de la Comisión de Explotación**, que la semana anterior había tenido lugar para solucionar diversos problemas candentes para el personal de conducción: la escogida general (últimos retoques) y la modificación-regulación de la normativa interna sobre reducción de jornada. En cuanto a la **escogida general**, hubo algunos cambios referentes al número de servicios ofertados: 1551 (4 menos de los previstos). El último conductor fijo que escoge es el 13647. La escogida comienza el día 12-11-2014. En cuanto a las líneas 79 y 143 se estudiará modificar el recorrido y la oferta del servicio.

La **distribución de los servicios por cocheras** queda de la siguiente forma: -PONIENTE: 198 (6 maniobras) -HORTA: 420 (6 maniobras) -TRIÁNGULO: 393 (3 maniobras) -ZONA FRANCA: 540 (16 maniobras)

En cuanto al **porcentaje de servicios partidos**, quedarán de la siguiente forma:

-LABORABLES: 23'9% /-SÁBADOS: 19% /-FESTIVOS: 22'7%

En lo que se refiere a la **reducción de jornada**, finalmente no se llegó a ningún acuerdo por no estar dispuestos a negociar U.G.T., C.O.O.O. y S.I.T. . Alegaron que no era el momento de modificar nada, pues el convenio aún era vigente. La solución no nos la dará la Empresa, si no firma el acuerdo la mayoría del Comité de Empresa, pero tampoco podemos pensar que se arreglará todo sin poner cada uno de nuestra parte. Desde A.C.T.U.B. somos conscientes que la reducción de jornada por motivos de conciliación familiar y laboral es un derecho, pero no lo es menos la misma conciliación que pueden reclamar los que además tienen una cierta antigüedad en la empresa, que precisamente tuvieron que apañárselas sin ninguna ley que les amparase cuando lo necesitaron. Con esto no pretendemos decir que la reducción de jornada es algo molesto, sino que es necesaria una regulación interna que se adapte y pueda convivir con los usos y costumbres que han venido regulando las relaciones laborales entre los trabajadores de T.B... Entre esos usos y costumbres se haya "la antigüedad", que ha de regir para escoger servicios, centros de trabajo, etc.... Seguramente muchos de los trabajadores estarían a favor de cambiar las reglas de juego, tal vez porque ahora no les conviene lo que hay, pero también hay que decir que cualquier otra forma de regulación vendría acompañada de problemas y descontento entre los trabajadores.

Nosotros defendemos que continúe la reducción, que hasta la fecha supone, más o menos, un 5% del total de la plantilla, pero entendemos que ha de distribuirse por cocheras en proporción al número de servicios ofertados en cada una de ellas. Esta solución equilibraría bastante y haría compatibles los derechos que han existido siempre por la antigüedad con los nuevos derechos sobre reducción de jornada. Por poner un ejemplo, en Triángulo actualmente hay 68 trabajadores con reducción de jornada y quedarían unos 36.

En cuanto a las franjas horarias de reducción, la empresa trajo una propuesta que dividía en dos las posibles franjas a escoger: matinal (hasta las 14:00 horas) y relevo (a partir de las 14:00 horas). Dentro de estas opciones se intentaría ajustar, teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores con las necesidades organizativas de la empresa. Nosotros defendemos que la reducción ha de ser diaria (tal como establece la ley) y que se ha de garantizar, como mínimo, la jornada reducida, para que no haya desequilibrios ocasionados por el cómputo de la jornada.

Si la modificación o finalización de la reducción de jornada ha de tener un preaviso de 15 días de antelación, el ajuste del cómputo no puede ser cada tres meses como en la actualidad, ya que se podría dar el caso que cuando un conductor se pasara a jornada completa, debería demasiadas horas a la empresa. En todos estos cambios, desde A.C.T.U.B. siempre defenderemos un equilibrio que no desvirtúe ningún derecho, siempre que sea posible organizativamente (los "dos días" no lo eran para la empresa). Y esto tampoco significa que la empresa pueda regular unilateralmente los derechos de ningún trabajador, ya sea por cuestión de la "antigüedad", ya sea por cuestión de "reducción de jornada".