



Sindicato Independiente de
Colectivos Aeronáuticos

IV Convenio Colectivo

PROPUESTAS.

Palma de Mallorca, 15 de Octubre de 2004

EQUIPARACIÓN DEL NIVEL DE LOS COAM/TOAM AL RESTO DE COORDINADORES Y TÉCNICOS.

INTRODUCCIÓN

El III Convenio mantiene (incluso la acentúa) la discriminación en cuanto a los niveles de los antiguos Señaleros y Encargado de Señaleros. Decimos que acentúa porque con la actual “gestión por competencias” se categoriza a los colectivos en Coordinadores, Técnicos y Apoyo y se les otorga niveles C, D y E respectivamente (el nivel F está prácticamente extinto, debido al “plan de choque” y los reciclajes de las ocupaciones a extinguir).

Los COAM y TOAM son hoy por hoy los únicos Coordinadores y Técnicos que no ostentan el nivel que les corresponde (C y F). Es más, el “plan de choque” ha originado que se hayan reciclado la mayoría de ocupaciones de nivel F a sus homólogas de nivel superior (nivel D), con lo que se da la paradoja de que el personal que habitualmente realizaba “trabajos de superior categoría” (cambio temporal de ocupación) a TOAM, ahora se encuentran un nivel por encima.

LECTURA

Reconocer que el trabajo que realizan los “señaleros” está como mínimo al mismo nivel que el del resto de los Coordinadores y Técnicos.

Recordemos que los antiguos “peones” renombrados a apoyo mantenimiento general y declarados “a extinguir” y por tanto reciclados lo han sido en su mayoría a “Técnico de mantenimiento general” y por tanto nivel D. Recordemos, también, que los antiguos “auxiliar Administrativo” fueron renombrados a Administrativo y hoy a “Técnico Administrativo” y por tanto nivel D.

PROPUESTA

Equiparar el nivel de los COAM/TOAM al del resto de Coordinadores y Técnicos, es decir, nivel C y D.

REGULACIÓN DE LOS DESCANSOS EN LAS JORNADAS ESPECIALES Y A TURNOS.

INTRODUCCIÓN

Siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a través de sus normativas, se hace imprescindible regular los descansos para los trabajadores en jornada a turno y nocturno.

Así mismo y en este sentido, existen recomendaciones de la Comunidad Económica Europea para que aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en tiempo real y con equipos computerizados, tengan regularizado su tiempo de descanso.

LECTURA

De todos es conocido los logros que en este sentido las representaciones sindicales tanto de trabajadores pertenecientes a Aena como de otros gremios al margen de la actividad aeronáutica, han conseguido para sus trabajadores: descansos regularizados tanto en las jornadas de turno diurno, como de turno nocturno.

Esta medida, de incluirse en el IV Convenio Colectivo, a parte de ser un gran logro sindical, daría por cumplida buena parte de las expectativas de los trabajadores, que verían con hechos constatados que su representación sindical, apoyándose en normativas y recomendaciones vigentes, cuida y vela tanto por los derechos, como por la salud laboral de los trabajadores.

PROPUESTA

Si bien esta medida levanta todo tipo de argumentos en su contra, no se debe transigir tanto en las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, como en las de la Comunidad Económica Europea, y conseguir una regularización en los descansos en las jornadas de trabajo a turnos y nocturno.

Esta regularización debe estar basada, principalmente, en dos conceptos básicos: horario de trabajo y carga soportada (a tener en cuenta las combinaciones de uso de PVD, carga mental y física, estrés laboral...), pudiéndose establecer los siguientes criterios:

Turno diurno: descanso de un 20% a un 33% de la jornada.

Turno nocturno: descanso de un 33% a un 50% de la jornada.

Obviamente esta propuesta debe ir acompañada de proyectos de salas de descanso acondicionadas tanto para hombres como para mujeres (y especial atención a lo regulado por ley para las embarazadas). Entendiendo en todo momento que esta medida va encaminada hacia una mayor productividad por parte de los trabajadores.

EQUIPARAR LA JORNADA A TURNOS CON LA JORNADA DE MAÑANAS.

INTRODUCCIÓN

El convenio establece una diferencia en cómputo de horas entre la jornada de mañanas y la jornada a turnos, con lo que se vulnera el principio de “mismo trabajo, mismo sueldo”, puesto que a diferente cómputo de horas se establece el mismo salario de ocupación (que paga las horas de trabajo realizadas en cómputo anual).

Es curioso resaltar que la jornada a turnos tenga un cómputo anual de 1711 (menos los solapes que en el mejor de los casos son 50 horas en el H24/3 que no es ni de lejos el más realizado) y el de mañanas 1680 (menos los 15 minutos de “cortesía” a la entrada y a la salida, que supone en TODOS los casos 112 horas. Es decir cerca de cien horas de diferencia entre los turnos y la jornada normal en el mejor de los casos.

Uno podría pensar que el complemento de turnicidad “paga” esta diferencia, pero esto no es así. El complemento de turnicidad, paga (o debería pagar) la “penosidad” del trabajo a turnos, esto es el hecho de trabajar entre otros en domingo (regulado por el ET), sábado y por la tarde.

LECTURA

La equiparación de ambas jornadas supone un acercamiento *de facto* hacia la consecución de las 35 horas semanales.

PROPUESTA

Adecuar las jornadas de ambos grupos a las 35 horas semanales (1568 en cómputo anual). Esta propuesta, además, seguramente provocaría en el caso de los turnos un aumento del mínimo de personas necesarias para cubrir un puesto de trabajo salvo que se abonasen las compensaciones por festivo no dominical que hoy por hoy se “pagan” en tiempo libre.

INTERCAMBIO DE SERVICIOS ENTRE TRABAJADORES (CAMBIOS DE TURNO).

INTRODUCCIÓN

En ciertos centros de trabajo de Aena se están limitando los cambios de turno a los trabajadores, caso de los aeropuertos de Madrid-Barajas, Barcelona y Palma de Mallorca, por medio de unas Normas Locales que intentan dar su propia lectura al actual III Convenio Colectivo debido a su vacío legal.

La situación actual, a través de estas Normas Locales, es la siguiente:

Aeropuerto de Madrid-Barajas: 2 cambios de turno al mes por trabajador.

Aeropuerto de Palma de Mallorca: 3 cambios de turno al mes por trabajador.

Aeropuerto de Barcelona: 4 cambios de turno al mes por trabajador.

Aeropuerto de Málaga: 6 Cambios de turno al mes por trabajador.

Hay que tener presente que los cambios de turno, no suponen ningún problema al servicio, puesto que la necesidad de que haya un trabajador esta autogestionada por el propio cambio. Además es absolutamente transparente a la empresa: es el propio trabajador quien se preocupa de buscarse un sustituto.

LECTURA

En las tendencias actuales de conciliación de la vida laboral y familiar y de medidas laborales de orden social, se tiene cada vez más una conciencia de que se debe compatibilizar al máximo trabajo y familia. Es por ello que en las jornadas normales (las de mañanas en nuestro caso) se hable de flexibilidad horaria. En el caso de las jornadas a turnos, la flexibilidad horaria se llama “Cambios de Servicio”.

Objetivamente hablando, esta medida, curiosamente, se viene aplicando desde la implantación del programa de gestión de personal SAP, al cual no le viene demasiado bien la excesiva rotación de personal. A parte de esta razón, desconocemos otras que fundamentadas legal, o incluso judicialmente, hayan podido ser utilizadas para su implantación.

PROPUESTA

Debido a que el actual III Convenio Colectivo ni restringe ni limita los cambios de turno, entendemos que sería fundamental para el trabajador, que explícitamente se remarcara la no limitación de los mismos en el IV Convenio Colectivo.

INDEMNIZACIONES POR COMISIÓN DE SERVICIO.

INTRODUCCIÓN

El importe de las indemnizaciones por comisión de servicio reflejadas en el III Convenio Colectivo no han sido modificadas desde el año 2001.

LECTURA

Este apartado influye directamente en aquellos trabajadores que deben desplazarse de su lugar de residencia por motivos laborales, y deben costearse los gastos por alojamiento y manutención.

PROPUESTA

Actualización de las indemnizaciones por comisión de servicio para el año 2004. Establecer un procedimiento para que se actualicen anualmente según el IPC.



SUBSTITUIR LA COMPENSACIÓN POR FESTIVOS NO DOMINICALES POR SU IMPORTE.

INTRODUCCIÓN

El hecho de que se trabaje en festivo no dominical (navidad, reyes, el día de la constitución...) se “paga” a los trabajadores a turnos con su equivalente en tiempo de descanso (un 150% adicional) lo que reduce el número de horas efectivas de trabajo.

Esta compensación se realiza, además de forma prorrateada entre los trabajadores, con lo que el que de hecho trabaja el festivo recibe lo mismo que el que no lo trabaja.

Por otro lado, la reducción de la jornada hacia las 35 horas semanales sólo ha podido hacerse efectiva al personal de mañanas (37,5 más ½ hora de cortesía diaria) y no al personal a turnos puesto que semejante reducción implicaría un aumento en el número de personas que son necesarias para cubrir un puesto de trabajo. Si los festivos se abonasen, en lugar de compensarse con tiempo, estas horas que se “pierden” adecuando la jornada a las 35 horas, se recuperarían.

LECTURA

Dado el sistema rotatorio de los turnos, el hecho de que te “toque” trabajar en festivo es una cuestión de azar (aunque también de picaresca) por lo que, como quien trabaja el festivo como quien no, reciben la misma compensación, los trabajadores, en lo posible, prefiere no trabajarlo. Además, no son conscientes de la gratificación que obtienen por su esfuerzo.

Por otro lado, las muchas compensaciones en tiempo de trabajo que no en dinero que tienen los trabajadores a turnos hace que, de una manera falaz, parezca que las jornadas a turnos y las de mañanas están más o menos equiparadas. O incluso que los trabajadores de mañanas perciban que los trabajadores a turnos trabajan menos que ellos.

PROPUESTA

Que se abone (en lugar de compensarse en tiempo) de una manera fehaciente (en lugar de prorratearse) el festivo a quien lo trabaja.

ADECUAR LOS IMPORTES POR TURNICIDAD.

INTRODUCCIÓN

No tiene sentido que por un H23/2 en el que el día se llama Mañana y la Noche, Tarde se pague el doble que por un H24/2. Por otro lado, la turnicidad paga (o debería pagar) la “penosidad” del trabajo a turnos, esto es el hecho de trabajar entre otros en domingo, sábado y por la tarde, cosa que no hacen los que trabajan por las mañanas. Como agravante cabe decir que el personal a jornada normal con jornada fraccionada (y una base de cálculo de 40 horas semanales, menos la consabida “cortesía”) tiene un cómputo anual de 1680 horas y cobra por trabajar una tarde a la semana más del doble que el complemento de turnicidad con un cómputo de horas similar (1681 para un H24/2) y trabajando por la tarde y en fin de semana.

LECTURA

El problema de inventarnos los importes que se pagan por determinados complementos que realmente tienen una explicación y una argumentación lógica es que acaban perdiendo todo significado y no se ajustan a la realidad.

El complemento de turnicidad paga entre otros el hecho de que trabajes en domingo (que se paga el 175% del valor hora según el ET), paga también que trabajes en viernes tarde noche, sábado, por las tardes, y todas aquellas franjas horarias en las que la gente normal se reúne con su familia y sus amigos y sale, va al cine o de copas... pensemos, pues, que vale todo esto y apliquémoslo (formula

matemática dixit) a los distintos cuadrantes. Después, si Aena quiere, que incentive un cuadrante frente a otro porque le gusta más o porque es el que prefiere que los trabajadores cojan.

PROPUESTA

Formular un complemento de turnicidad acorde con lo que realmente se supone que está “pagando”: Trabajar en domingo, trabajar en fin de semana (viernes tarde-noche y sábado), trabajar por las tardes, número de rotaciones que se hacen, incentivos a un determinado tipo de turnicidad.

RECUPERAR EL VALOR

HORA NOCTURNO EN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, los turnos extra que se realizaban de noche se pagaban teniendo en cuenta el valor hora nocturno (de las 2200 a las 0600). Esto fue así hasta que a nuestro “querido amigo” Espinosa le “apeteció” cambiarlo

LECTURA

Es un problema de credibilidad, si consuetudinariamente se hacía así... Por no hablar de que el sentido común así lo indica.

PROPUESTA

Incluir el valor hora nocturno en las horas extras.

ADECUAR EL VALOR DE LA HORA EXTRA A LA REALIDAD.

INTRODUCCIÓN

Las horas extraordinarias se pagan en relación a un dato que el convenio se inventa y que por tanto camufla la realidad: las horas extraordinarias NO se están pagando al 175% (o al 200% las COS).

El convenio define un importe absolutamente arbitrario al que llama “valor hora ordinaria” que no refleja en absoluto la realidad. Tanto es así que un servicio extra realizado por la noche (de las 2000 a las 0800 por ejemplo) en determinadas categorías se paga más barato que ese mismo servicio realizado de forma normal. Hecho que incumple incluso lo estipulado en el ET.

LECTURA

Ser consecuente con la realidad: si hablamos de un 175% que sea real. O por lo menos que incluya todas las percepciones salariales y no sólo la “inventada” base de cálculo que en definitiva es el antiguo Salario base que no incluye el antiguo complemento de nivel. Es decir Salario Base Nivel, Salario de Ocupación y complemento de antigüedad (y el C. Personal de Antigüedad).

PROPUESTA

Que el valor hora ordinario incluya como mínimo todas las percepciones salariales.

Para que así conste donde proceda.

Joan Carles Planells Vives
SICA, Secretario.