



INFORMA

USIPA-SAIF

UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - SAIF

Dirección: C/ Antonio Cachero, nº 3 Bajo - C. P. 33013 - **GIJÓN** - C.I.F. G33553678.

Web: <http://www.usipa.es/gijon> **Correo:** usipagijon@telecable.es **Tfno.:** 984 19 31 84

AMPLIACIÓN JORNADA LABORAL

El viernes 6 de junio, nos convocaron para establecer las condiciones de aplicación de la ampliación de jornada laboral. El mismo día se dictó una resolución que se publicó el día 10 de julio en la intranet.

Con esto, el personal que venía realizando 35 horas semanales de trabajo efectivo, pasa a realizar una jornada de 37 horas y media de trabajo efectivo en cómputo anual, sin suponer incremento retributivo alguno. En tanto no se negocie un nuevo calendario, seguirá en vigor el vigente. Por todo ello, el aumento de jornada laboral es de obligado cumplimiento desde el día 1 de julio de 2012, quedando pendiente de negociar y establecer los nuevos calendarios laborales y condiciones específicas de aplicación. Todas estas medidas se adoptaron unilateralmente por la Administración.

PROPUESTA INICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN.

- Aumento desde el 1 de julio de la jornada laboral a 37,5 horas semanales.
- La ampliación de la jornada en media hora diaria para todo el personal administrativo.
- Ampliación del horario de flexibilidad, adelantando a las 7:30 horas el inicio de jornada.
- Posibilidad de compensar el saldo negativo en los dos meses anteriores y/o posteriores, compensándose el saldo mensual positivo que hasta ahora no se compensaba.
- En policía local establece jornadas compensatorias sin concretar el número de las mismas y en el servicio de prevención y extinción de incendios incrementa la jornada en ½ hora diaria.
- Para las jornadas de mayor dedicación, se eliminaba la reducción de junio septiembre sin tardes, aumentando la jornada a 40 horas durante el periodo estival.

POSICIÓN DE LOS SINDICATOS.

UGT planteó la inclusión de una bolsa de horas con la que poder computar jornada utilizando las correspondientes a los moscosos, Santa Rita, compensatorios, Nochebuena y Nochevieja, horas de semana grande y formación, así como respecto a la mayor dedicación, planteó que se les incluyese una tarde en la jornada de verano y dos tardes durante el resto del año (ahora se venían haciendo tres).

Por su parte SIPLA plantea la ampliación del tiempo de devolución de la deuda horaria de 3 a 6 meses en policía local.

CCOO pregunta si la aplicación de dicha jornada va a ser desde el día 1 de julio.

CSI aporta por escrito una propuesta a la Administración de creación de una bolsa de horas de formación realizadas fuera del horario laboral para compensar el exceso de jornada entre otras medidas.

USIPA no se muestra conforme con la propuesta presentada pues entiende que inicialmente no concreta cual es la jornada anual (dato básico para el cálculo de todas las jornadas) y plantea la inclusión de una bolsa de formación y otra de conciliación con la cual poder asumir el exceso de jornada, pudiendo acudir también a la fórmula de teletrabajo reconocida en el actual Acuerdo.

Tras un receso solicitado por la Administración realiza una nueva propuesta.

NUEVA PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN.

-Respecto a la jornada anual, manifiesta que es de 1635 horas anuales:

El cálculo se obtiene de restarle a los 365 días del año, los fines de semana, festivos, vacaciones y moscosos. Hasta ahora estaba establecido 1533 horas anuales, incrementándose en 2,5 horas semanales más y resultando 1635 horas anuales. Para las jornadas especiales de policía serían 1632 y para bomberos 1638.

Según nuestros cálculos, también habría que restar los días de Santa Rita y Nochebuena y Nochevieja, que no pueden considerarse jornada laboral, con lo que nos saldrían un total de 1505 horas anuales. Si le sumamos el aumento de jornada resultarían 1612 horas anuales. Este es nuestra primera discrepancia porque para fijar la jornada es fundamental establecer el cómputo anual.

Respecto de la propuesta de bolsa de formación admiten la posibilidad de estudiar la aplicación de un máximo de 20 horas anuales y con respecto a la bolsa de conciliación y teletrabajo no se manifiestan. Sin embargo, asumen la propuesta realizada por UGT y la realizada por el SIPLA, con lo que a las medidas anteriores se añaden las siguientes:

-Creación de una bolsa de horas para compensar el exceso de jornada que incluyan los días de Nochebuena, Nochevieja, Santa Rita, semana grande, moscosos y compensatorios.

-Estudio por parte de la Administración de la posibilidad de establecer la obligación de la realización de una tarde para el personal de especial dedicación durante el verano y dos tardes en invierno.

- Estudio por parte de la Administración de la posibilidad de compensar ese aumento de jornada con cursos de formación realizados fuera de la jornada de trabajo, con un máximo de 20 horas anuales.

- En policía local, se amplía a 6 meses para la devolución de la deuda horaria.

-Reducción a ½ hora de la interrupción obligatoria durante las jornadas con tardes para el personal de especial dedicación.

-Posibilidad de realizar jornadas completas de más de 9 horas, sin pausas, para el personal con 37,5 horas semanales.

POSICIÓN DE LOS SINDICATOS.

Ante este nuevo planteamiento que asume sus propuestas, UGT manifiesta necesitar al menos 72 horas para tomar su decisión.

SIPLA manifiesta que estaban allí para llegar a un acuerdo y tranquilizar al personal.

CSI manifiesta haber presentado su propuesta por escrito y estar de acuerdo con el horario planteado en el servicio de prevención y extinción de incendios.

USIPA manifestamos que estábamos en desacuerdo en primer lugar con la medida, y también con el cómputo anual y que era prioritario, antes de continuar con lo demás, fijar la jornada anual.

CCOO se levanta de la mesa ante la propuesta de la Administración, al establecer la efectividad de la ampliación de la jornada desde el día 2 de julio.

En ese momento, la presidenta levanta la sesión y anula la siguiente convocatoria de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo del personal laboral y sus fundaciones y patronato.

Según la Administración, el objeto de la reunión era la de publicar una instrucción que aclarase la nueva situación y tranquilizase a los trabajadores municipales con objeto de que supieran a qué atenerse, ya que la situación de incertidumbre no se debería prolongar más, pero esto no fue posible. La Administración nos indicó que a día de la fecha no se estaban controlando los horarios, pero no nos podemos pronunciar acerca de qué va a ocurrir en el futuro, ya que el exceso de jornada lo hay que cumplir desde el 1 de julio.

El viernes pasado día 6 de julio se publicó en la intranet un comunicado bastante ambiguo, en el que por un lado se establece la suspensión de los acuerdos vigentes y por otra establece la vigencia de los horarios e instrucciones de permisos y licencias.

Con esto, hemos de insistir en que USIPA está en contra de cualquier aumento de jornada del tipo que sea, creemos que los empleados públicos ya han pagado un alto precio de la crisis con la rebaja de las retribuciones y la congelación posterior, por lo que consideramos que se deben buscar sistemas alternativos que minimicen el impacto de este aumento de jornada. No solo eso, sino que deberían resolver los problemas y desigualdades existentes en el ámbito municipal.

El resumen de nuestra propuesta que reiteraremos a la administración será la siguiente:

- **Actualización del cómputo de jornada anual real.**
- **Implantación de un horario de verano que dejase la jornada para todos como está hasta el 1 de octubre y buscar un planteamiento de aplicación del aumento de jornada satisfactorio, igualitario para todos, no discriminatorio y que no implicase un perjuicio tan grande para los empleados, dando tiempo suficiente para la presentación de propuestas y su posterior debate.**
- **Creación de una bolsa de horas de formación, teletrabajo y conciliación para compensar el exceso de jornada.**
- **Estimamos que existen soluciones para compensar el exceso de horario sin necesidad de renunciar a moscosos, compensatorios o cualquier otra licencia o permiso que nos corresponde por derecho.**
- **No implantación de la medida hasta que no se adopte un acuerdo y se informe oficial y adecuadamente a los trabajadores.**

Si la Administración afirma que tiene la obligación de implantar un aumento de jornada en cumplimiento de la Ley, pero que está buscando la fórmula para minimizar al máximo el perjuicio que ello causará a los empleados municipales, que lo haga, pero que no busque el apoyo de USIPA para implantar una medida que consideramos **precipitada, injusta, discriminatoria, innecesaria** y que solo perjudicará el funcionamiento de la Administración, porque todos estamos ya más que hartos de este tipo de situaciones.

Se realizó una nueva convocatoria de las diferentes Comisiones Mixtas para el día 11 de julio. Para esta reunión la Administración nos hizo llegar una nueva propuesta con los siguientes cambios:

Del cómputo anual se retiran los días 24 y 31 de diciembre, nuevo cómputo anual, personal a 37,5 horas 1.620 horas anuales, Policía 1.617 horas, bomberos 1.623 horas, personal con mayor dedicación no se aporta cálculo de jornada.

A la vista de lo aportado se llega a las siguientes conclusiones.

1. El incremento de jornada es precipitado, injusto y discriminatorio, no es igual para todos, a unos trabajadores se les comunica oficialmente tanto el aumento como los horarios y jornadas, otros no saben exactamente como se les va a aplicar y a alguno no se le va a aplicar por el momento.

2. Personal de la Policía local en concreto no se determina el número de días compensatorios a devolver, si bien serían con la jornada anual propuesta 9 ó 10 días, a devolver el primer semestre del año siguiente.

3. Personal de Bomberos se propone aumentar en media hora la jornada de 24 horas solapando los turnos, se propone un cómputo de 1623 horas anuales.

4. Como medida de gracia el personal hasta ahora a 35 horas y de mayor dedicación y a propuesta de una organización sindical podrán compensar con sus días de asuntos propios y con sus compensatorios por festivos su aumento de jornada. Curiosamente se admite esto modificando los convenios pero no la compensación por conciliación y por formación porque se alega que no se puede modificar el convenio. Este es el primer Ayuntamiento que lo ha aplicado unilateralmente ya, **a diferencia de otros como Oviedo y Avilés que no lo aplicarán hasta después del verano y previa negociación.**

Una vez concluida esta reunión, os informaremos puntualmente y estudiaremos las posibles medidas a adoptar en caso de considerarse necesarias.

USIPA, UN SINDICATO LIBRE E INDEPENDIENTE QUE ÚNICAMENTE DEFIENDE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.