

## PRINCIPALES EJES DE LA PROPUESTA DE LA EMPRESA PARA EL IV CONVENIO COLECTIVO

- a. **Negociación colectiva**, la empresa no pretende hacer especiales modificaciones, salvo la adaptación del ámbito de las comisiones a la nueva estructura Zonal de la compañía y revisar las competencias atribuidas que limiten la capacidad de atender las necesidades organizativas de la empresa y la flexibilidad en la gestión por encima de lo reflejado en la normativa legal.
- b. **En materia de Igualdad**, una revisión o actualización del mismo en aspectos puntuales que puedan resultar interesantes y en los que se hayan observado deficiencias.
- c. **Sobre organización del trabajo y clasificación profesional**, no se pretenden grandes cambios, las líneas generales de la propuesta serían:
  - i. **Una nueva redacción de las funciones** de los puestos de atención al cliente, reparto y jefaturas de equipo para dotarles de una mayor polivalencia y que puedan realizar las tareas que requieran las nuevas líneas de negocio y nuestros clientes.
  - ii. **En materia de movilidad funcional y geográfica**, eliminar compensaciones económicas u otras condiciones o requisitos que supongan limitaciones excesivas a las medidas de flexibilidad interna previstas en la normativa laboral.
- d. **Sobre provisión de puestos de trabajo**, las principales novedades que pretendería introducir la empresa sobre la regulación actual, en un primer estudio, serían:
  - i. Mejorar el **sistema de selección para el personal de atención al cliente**, tanto en su carácter temporal como fijo, de forma que responda a la especificidad del puesto, lejos del automatismo actual.
  - ii. **Un sistema de movilidad** voluntaria que permita cambiar de puesto y localidad tres veces al año en lugar de las nueve actuales, al entender que las necesidades de desplazamientos geográficos no tienen la misma dimensión en la actualidad que hace cuatro años y, por tanto, no justifican procesos de movilidad mensuales.
  - iii. La potenciación del **contrato en prácticas y a tiempo parcial** que se ajustan mejor a las necesidades actuales del negocio y un sistema de contratación con

una mayor agilidad que permita atender las necesidades reales con los candidatos mejor ajustados al perfil de cada puesto de trabajo.

- e. **Sobre la ordenación del tiempo de trabajo**, la empresa, para mejorar su actividad, demanda las siguientes regulaciones:
- i. Impulsar la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, **con un cómputo anual de jornada y una distribución irregular de la misma**.
  - ii. **Potenciar la jornada partida, garantizando la atención de la demanda de nuestros clientes los días 24 y 31 de diciembre** con el personal necesario.
  - iii. **Ajustar los permisos** que estén mejorados respecto a lo dispuesto en el ámbito de la Función Pública y en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente el permiso de enfermedad familiar, acotando los casos de desplazamiento.
- f. **Sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo**, inicialmente no se plantea modificación alguna, salvo las que resulten de acomodar las excedencias y reducciones de jornada a las últimas reformas legales.
- g. **Sobre régimen disciplinario**, no observamos en principio necesidad de modificación alguna, salvo determinadas faltas que entendemos deben ser actualizadas en su gradación, dada la necesidad de prestar un buen servicio al ciudadano.
- h. **Sobre acción social, formación y prevención de riesgos laborales (PRL)**, la empresa pretende una nueva redacción en lo que hace referencia a la mejora de las prestaciones de la seguridad social, reduciendo los complementos económicos de las prestaciones de incapacidad temporal a los límites previstos en el artículo 9 del RD 20/2012, así como una revisión de las ayudas sociales más acorde a las que se contemplan en la actualidad en el ámbito de la Función Pública. En materia formativa y de PRL seguir avanzando en el modelo actual, sin grandes cambios sobre los textos del III Convenio y Acuerdo General, cuando abordemos el ámbito funcional en el seno de la Mesa Sectorial.
- i. **Sobre retribuciones, directas o diferidas, y convocatorias de empleo estructural**, la empresa llama a la responsabilidad de, en un contexto con caída del volumen de cartas e ingresos, no se incrementen los costes fijos sin tener en cuenta la viabilidad de la misma.

## CALENDARIO DE NEGOCIACIÓN

La empresa intentará, para avanzar en la negociación, convocar la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo cada 15 días, con la flexibilidad necesaria que demanden los temas a tratar y los plazos para el estudio y discusión de cada bloque de materias, abordando en principio los meses de noviembre y diciembre los siguientes contenidos:

### **Noviembre:**

- i. Bloque I: Negociación Colectiva. Igualdad.
- ii. Bloque II: Suspensión y extinción de contrato. Régimen disciplinario.

### **Diciembre:**

- iii. Bloque III: Organización del Trabajo. Clasificación Profesional.
- iv. Bloque IV: Provisión de tiempo de trabajo. Acción Social, Formación y PRL.
- v. Bloque V: Ordenación del tiempo de trabajo.