



## A PROPÓSITO DA DISPOÑIBILIDADE HORARIA

O artigo 32 do Iº Convenio Colectivo da Universidade de Vigo define, non con moita precisión, o plus de dispoñibilidade horaria e o equipara o plus de xornada partida.

¿Que é para CC OO a dispoñibilidade horaria?

Par nós a condición de dispoñible a ten aquel traballador ou traballadora que polo posto que ocupa a empresa lle pode pedir que realice regularmente algún servizo fóra do seu horario de traballo.

É obvio que esta dispoñibilidade se pode graduar pois non é o mesmo estar a disposición da empresa todo o tempo que estarlo, por exemplo, unhas horas ou uns días ó ano e que, ademais, esta condición non sempre pode resultar atractiva pois, en determinadas circunstancias, puidera ser un inconveniente que cause, por exemplo, desaxustes na vida familiar dos traballadores e traballadoras.

Na Universidade de Vigo carecemos dunha normativa horaria completa que regule a xornada laboral de todo o persoal, e coa excusa de que non é doado sinalar e fixar o réxime de xornada do PDI, o persoal de administración e servizos, sobre todo o laboral, temos neste asunto problemas e baleiros legais que ningunha xerencia, a día de hoxe, foi capaz de resolver.

Cando os sindicatos negociamos o actual Convenio a empresa, por exemplo, negouse a establecer o horario de tarde do persoal que ten xornada partida e non fixo ningún esforzo por regular as situacións de xornadas especiais que se dan no noso colectivo. Calquera que se dea unha volta polas webs das principais universidades poderá comprobar que en todas este conflictivo asunto esta regulado e pactado cos representantes dos traballadores. Historicamente os xerentes da Universidade de Vigo sempre foron pouco dados a facer propostas, de certo calado, que ocuparan máis de un folio e teñen moitas dificultades para planificar a curto, medio –e moito menos- a longo prazo. En gran parte das universidades moitos dos documentos que xeran os representantes dos traballadores son para contestar as propostas feitas polas xerencias. Aquí, na Universidade de Vigo, ou as facemos os sindicatos ou senón, na maioría dos casos, non se fan. Frustrante.

No caso que nos ocupa é a empresa a que ten (ou debería ter) tódolos datos e cómpre que sexa ela a que baseándose nestes datos que obran no seu poder tome a iniciativa e elabore un proposta con criterios, precisa e obxectiva, e

posteriormente que a negocie cos representantes do persoal, tras este proceso teremos unha norma que regulará a dispoñibilidade horaria. Recoller esta información non é función dos sindicatos, aínda que si temos dereito a solicitala cando sexa preciso, emporiso, as propostas parciais que algunhas seccións sindicais están a facer, son preocupantes pois non é de recibo que en ditas propostas se recollan, ademais das peticións que chegaron ó Intercentros, aquelas outras que fan os seus afiliados ou mesmo os seus delegados no Comité, quedando outros traballadores ou colectivos fóra desta selección porque estes representantes non os senten afines ou, simplemente, porque nos lles chegou a tempo a información.

A actividade fóra da xornada habitual de traballo non é ningunha novidade e así, por exemplo, o actual Convenio, tal e como xa fixeron os anteriores, recolle a obriga que temos tódolos traballadores e traballadoras de facer 15 sábados ó ano (artigo 38-3) cando o centro de traballo no que desempeñamos a nosa actividade precise do mantemento de servicios mínimos, sábados que desde sempre está a facer o persoal de conserxería en moitos centros. Por certo, esta “dispoñibilidade horaria fixa” a empresa pagaa con tempo de descanso.

Pola información que nós temos (sempre parcial) este complemento se está a solicitar por distintas razóns, por exemplo:

Caso nº 1: Postos ocupados por traballadores e traballadoras que por causa da responsabilidade inherente a dito posto teñen que seguir ocupándose dos asuntos laborais fóra da xornada ordinaria e/ou por mor do seu cargo teñen que viaxar a outras cidades dentro ou fóra do Estado Español .

Caso nº 2: Postos ocupados por traballadores e traballadoras que podendo solicitar, tal e como lles reconece a adicional sétima do Convenio, a xornada partida están intentando que esta opción, sempre voluntaria, se converta en dispoñibilidade horaria

Caso nº 3: Postos ocupados por traballadores e traballadoras nos que parte da súa actividade se pode desenvolver fóra do horario habitual de traballo ou en sábados e domingos.

Caso nº 4: Postos ocupados por traballadores e traballadoras, que sen ter a responsabilidade dun servicio, as tarefas que teñen asignadas lles obrigan, de xeito máis ou menos frecuente, a prolongar a súa xornada laboral habitual e/ou a desprazarse a outras cidades, dentro ou fóra do Estado Español por mor das necesidades do servicio.

Seguro que se poden dar casuísticas distintas as que estamos a describir, máis estas catro nos poden servir para facer ver a disparidade existente entre cada unha delas e a dicir, permítasenos, que singularizadas, cada unha pode ter unha solución distinta.

Sirvan estes exemplos, e esta é a nosa única intención o describilos, para afirmar que necesitamos desenvolver moito máis o concepto de dispoñibilidade

horaria e que é preciso establecer un conxunto de razóns obxectivas que nos permitan decidir, con ecuanimidade, que postos precisan deste concepto.

Faga pois a empresa os seus deberes e tras recoller os datos precisos elabore unha proposta, négocíela cos representantes dos traballadores e unha vez acordada fagámola chegar a todo o persoal, deste xeito, evitaremos crea moitos problemas e conflitos futuros.

### A MODO DE CONCLUSIÓN

- Cómpre que a empresa, que é quen ten os datos, elabore unha proposta, precisa e obxectiva que regule a dispoñibilidade horaria. Dita proposta, unha vez elaborada ten que negociála cos representantes dos traballadores
- É preciso que a xerencia regule a xornada partida, se queremos falar de dispoñibilidade fóra da xornada habitual primeiro temos que saber, con precisión, que límites horarios teñen os distintos tipos de xornada.
- O complemento de dispoñibilidade, como ó resto dos pluses, é o posto e non ás persoas.
- É necesario, tamén, definir as posibles incompatibilidade entre os distintos complementos

Universidade de Vigo 12 de novembro de 2002

Sección Sindical de CC OO  
da Universidade de Vigo