

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I NORMES BÀSIQUES ESPECÍFIQUES PER A COMANDAMENTS INTERMEDIIS D'EXPLOTACIÓ

LINIES BÀSIQUES PER UN NOU MARC DE TREBALL

Antecedents

L'article 42 del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, S.A. 2005-2008 signat el dia 29 de desembre de 2005 estableix que a partir de la firma es revisarà el pacte de comandaments per adequar-lo a les especificitats del conveni.

Durant l'any 2005 s'han realitzat diverses accions organitzatives encaminades a dotar-nos d'una nova organització. Els Objectius del projecte son :

- Dotar al col·lectiu de conductors d'una estructura jeràrquica clara i coneguda. En aquest sentit el col·lectiu de comandaments , dirigits pels caps de grup operatiu de línies, tindran com a tasca prioritària la gestió integral del servei que portin a terme els conductors del grup de línies que li siguin assignats.
Aconseguir que l'estructura tecnicoadministrativa del CON estigui correctament dotada pel que fa a mitjans professionals amb l'objectiu de respondre a les responsabilitats que te assignades.

En aquest sentit cal destacar:

- **Estructuració dels Grups Operatius de Línia, de la Sala CR i de les Oficines de Centre.** Cada Comandament coneix el seu nou rol, ja sigui com integrant dels GOLs, en un lloc dins del Centre o al front d'un lloc d'operacions xarxa dins la Sala CR. Tots aquests passos d'assignació i estructuració d'equips s'han portat a terme sense modificar/negociar, fins ara, ni les condicions de treball ni l'acord de comandaments.
- **Formació i Motivació a tots els empleats de l'àrea.** És evident que un projecte com aquest, on les persones són el mitjà i la fita, necessitava de forma indispensable d'un conjunt d'accions de formació, informació, que fossin el facilitador essencial del canvi. S'han assignat els comandaments als seus corresponents "GOLs" i les accions formatives inicials pensades en estructurar sòlidament cadascun d'aquests GOL.
- **Altres recursos.** S'ha realitzat l'aprovisionament de determinats estris que formen part del equipament base de les operacions: ràdios, pda de regulació i de inspecció, equips d'atenció d'incidències (motos, anoracs,...), etc.

- **Incorporació de nous professionals.** S'han incorporat diversos professionals nous per tal de reforçar les tasques de l'oficina de centre així com els aspectes relacionats amb la seguretat.

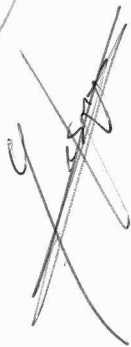
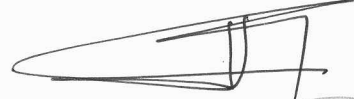
A Mem

~~Handwritten signature~~

Handwritten signature and scribble



Zoledans



victor
Handwritten signature and scribble

Handwritten signature and scribble

Organització del servei

Els Grups Operatius de línia son la unitat organitzativa base on s'ha de suportar la gestió operativa del servei, tant pel que fa als aspectes relacionats amb l'oferta (horaris, regularitat, puntualitat) i l'itinerari (propostes, manteniment de la informació), com pel que fa als relacionats amb a les persones (gestió dels RR.HH. i dels canvis en la planificació d'activitats, supervisió, apreciació de l'actuació, programes de formació, etc.)

Cada GOL està compostat per un CGOL i un conjunt de comandaments, que cobriran les funcions definides dels llocs de treball de la sala CRT, l'atenció directa, la inspecció i la regulació de les línies del Grup. Així mateix, els conductors (fixos d'aquestes línies i un grup de suplents estable de les mateixes) també seran part integrant d'aquest GOL.

A fi d'aconseguir el perfeccionament d'aquest nou model d'organització, es fa necessari que el col·lectiu de CEs adquireixi un gran nivell de compromís en el desenvolupament diari del seu treball, lligat a la polivalència, l'autonomia en la presa de decisions i el suport permanent del seus responsables.

El Comandament d'Explotació té com a referent de la seva actuació diària el contingut funcional descrit en la seva descripció a l'efecte. Addicionalment i per a l'òptim compliment de les seves tasques, cal el desenvolupament de les competències que el rol de comandament comporta:

- Gestió d'elements d'eficàcia personal.
- Relacions interpersonals.
- Relacions de recursos per a l'òptima producció del servei.
- Lideratge d'equips

El model d'Apreciació de l'Actuació contempla l'avaluació dels comportaments desitjables de cada CE per portar a bon terme el conjunt de responsabilitats. El model es completa amb un sistema de direcció per objectius grupal orientat a resultats de negoci i clients.

Per tal que els comandaments assignats a cada GOL puguin mantenir una estabilitat en el sistema d'assignació, s'acorden els següents punts:

- Cada 2 anys es farà una escollida de franja horària, podent-se escollir entre les que s'indiquen a continuació. De la mateixa forma s'indicarà la preferència de Centre per tal que aquesta es tingui en compte a l'hora de l'assignació del GOL:
 - Matí (inici del servei de 3 h a 9,59 h)
 - Mig (inici del servei de 10 h a 13,59 h)
 - Tarda (inici del servei de 14 h a 19 h)

Cas que voluntàriament es vulgui cobrir la nit (inici de 19,30 h a 22 h) es demanarà a la papereta. Si no hi haguessin voluntaris als serveis necessaris de nit, es cobririen de forma rotativa cada 6 mesos entre els integrants del Centre, començant pels menys antics.

- Un cop assignat al Centre i a la franja horària, cada comandament quedarà integrat en un GOL (aquesta assignació s'intentarà que sigui estable fins la propera escollida de franja horària, almenys per al desenvolupament de les activitats en els dies laborables de tots els períodes a excepció dels mesos en què es concentren les vacances).
- Existirà polivalència i rotació entre tots els llocs a cobrir en cada GOL, tot i que serà necessària una formació mínima que s'indica en aquest acord per a cada lloc de treball que integra el GOL.
- Vacances: 35% per juliol i 40% a l'agost a cada Centre de treball, en l'àmbit de cada GOL. La distribució de les tandes de vacances així com la resta de condicions lligades a aquesta escollida, s'establiran anualment a la Comissió de Comandaments.
- Formació: S'establirà un pla de formació orientat a consolidar els equips i a facilitar la realització de les tasques.

Estructura salarial dels comandaments d'explotació

1. Salari de classificació

Els conceptes salarials i els imports són els establerts en Conveni.

La retribució de conveni garanteix la competitivitat externa de la retribució dels comandaments i l'equitat interna d'aquests llocs en relació amb els altres llocs de treball de l'organització.

2. Conceptes vinculats a l'activitat (Nocturnitat, hores extraordinàries, treball en festes oficials, etc).

En funció de la seva realització i segons preus de taules salarials.

3. Complement personal

3.a El nou model organitzatiu comporta una major polivalència funcional entre els diferents llocs de treball de comandament d'explotació i que en aquest acord queden integrats dins els Grups Operatius de Línia (que són: Inspector-Regulador carrer, Operador Sala i Atenció directa en el CON). Aquesta polivalència requereix unes actituds, responsabilitats sobre l'operació i les persones, i competències personals concretes que justifiquen una retribució diferenciada de la retribució de valoració.

El complement personal té un tram de 100€ per mes treballat (i correspon amb el diferencial de la taula salarial entre els nivells 8 i 9 de classificació professional) i un segon tram perceptible una vegada a l'any un cop feta la corresponent apreciació de l'actuació.

Cas de revisió de nivell de valoració es produiria l'absorció d'una part de l'import del complement personal, garantint en qualsevol cas la percepció del 35% d'aquest complement personal.

3.b Apreciació de l'Actuació. A partir d'aquest any existirà un model d'avaluació de competències a través del qual es mesurarà l'acompliment del comandaments intermedis a partir de la valoració individual de l'aportació i del desenvolupament professional dels CEs que cada CGOL anualment complimentarà. El resultat de la mateixa inclourà un import resultant de multiplicar 1.000 € pel nombre de CEs, i aquesta serà la base del preu punt per al pagament definitiu un cop feta l'avaluació de cada comandament. El procés de valoració inclourà una entrevista personal on cada CE podrà reflectir els seus comentaris, així com una proposta d'elements formatius a desenvolupar en exercicis futurs.

El complement personal permet diferenciar dintre del col·lectiu els assoliments més destacats que es donen en un grup ampli de persones que són diferents entre si. Això dona resposta a una demanda de reconeixement personal que apareix en diferents estudi de clima i de cultura.

Salari concertat (3.a+3.b)

Seria el sumatori dels dos blocs anteriors. Seria possible, si es considera que l'organització és prou madura, fins i tot concertar un salari anual individualitzat per cada comandament per sobre del Conveni, de tal manera que es poguéssim fer increments anuals sobre aquesta base.

4. Retribució variable per objectius

La retribució variable lligada a objectius grupals, és conseqüència de la desagregació d'objectius seguint la metodologia del Balanced Scorecard.

Es una retribució orientada a premiar l'obtenció de bons resultats. Es una retribució no consolidable, i per tant cobrar-se en un grau 100 % o inferior, en cada exercici.

A principis d'any a cada Centre Operatiu s'establirà un conjunt d'objectius a assolir pels CEs del Centre. Cas d'assolir els objectius en un percentatge superior al 50% de mitjana ponderada, cada comandament del Centre que hagi exercit el seu treball més del 50% de les jornades, se li retribuirà en una quantitat proporcional al percentatge assolit, i que cas d'arribar al 100% serà de 1.200 €. Els indicadors que mesurarem els objectius seran numèrics, coneguts

mensualment per tothom, i publicats cada trimestre per cada CON i CR, i versaran sobre aspectes relacionats directament amb les funcions dels CEs i els GOLs, així com els estàndards de qualitat del servei: regularitat, puntualitat, absentisme/productivitat, km perduts, frau, etc.

5. Actualització.

Els conceptes fixats en els punts 3.a, 3.b i 4, s'actualitzaran anualment segons l'IPC real.

Sistema de descans

La distribució de jornada (diària, laborable, etc.) juntament amb el pertinent sistema de descans que quadri tant amb la distribució de jornada com amb el Conveni Col·lectiu es determinarà cada any en la Comissió de Comandaments.

The lower half of the page is filled with various handwritten marks, including signatures and scribbles. Some legible words include "vicente", "Eduard", "Eduard", and "Eduard". There are also several large, stylized scribbles and what appears to be a signature that looks like "R. M. M.". The handwriting is in black ink on a white background.