

ACTA COMISIÓN ADMINISTRACIÓN

06/2024

17.10.24

ASISTENTES:

Siendo las 9:30 horas del día 17 de octubre de 2024, se reúnen las personas al margen relacionado, pertenecientes a la Comisión de Administración en los locales de ZAL para desarrollar el orden del día establecido con anterioridad.

R. Trabajadores:

Sr. Coco (ACAT)
Sr. Roldan (ACTUB)
Sr. Gallego (CCOO)
Sr. Marzabal (CGT)
Sr. Carrera (UGT)
Sr. De Pablo (SIT)

Cambios operaciones

RD proyecta y expone la propuesta definitiva sobre el acuerdo de mandos (Anexo I) que se adjunta como anexo al acta.

Asesores
Sr. Pérez (ACAT)
Sr. Salguero (ACTUB)
Sr. Hierro (CCOO)
Sr. Mateos (CGT)
Sr. Trenado (UGT)
Sr. Medina (SIT)

Ambas partes debaten respecto a la aplicación de los pack de cambios de sexto.

RT pregunta cuál es el número de mandos definitivo. RD responde que todavía no puede dar ese dato porque se trata de una propuesta que va ligada a la implantación del CSOP y se presentará en la segunda parte de la reunión.

R. Empresa:

Sr. Varela
Sr. Bernal
Sr. Camarasa
Sr. Vázquez
Sra. Pociello
Sr. López

RT pide que la realización de las 80 horas extraordinarias anuales de los COP sea de carácter voluntario. RD responde que la propuesta mantiene lo acordado en el pacto de mandos.

RT manifiesta que la propuesta no incluye aspectos ya acordados como por ejemplo, la revalorización de los objetivos, por ello solicita que se mantenga y reclama que se abone según lo acordado. Además, solicita que se abonen los objetivos si la persona trabajadora no puede realizarlos por haber sufrido un Accidente de Trabajo por consecuencia del mismo así como otras situaciones como por ejemplo maternidad/paternidad.

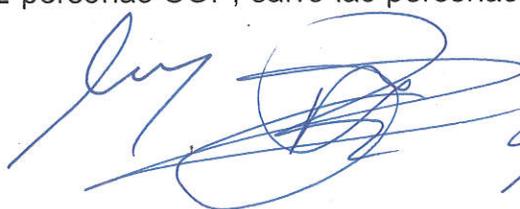
RT manifiesta que no está de acuerdo con la propuesta sobre el desplazamiento, la encuentra insuficiente y considera que debería aplicarse según sentencia del TSJ.

RD presenta la propuesta definitiva sobre la implantación del CSOP (Anexo II), que se adjunta como anexo al acta.

Tras un largo debate, RT agradece los cambios realizados, pero manifiesta que no alcanzan las pretensiones de la parte social, mantiene la postura de las anteriores reuniones, reitera que deberían ser 202 personas COP, salvo las personas que no quieran pasar a COP que

NO CONFORME.


ACAT.

en este caso serian CSOP, y el porcentaje de personas comentado que voluntariamente se quieran quedar como AIC o AC, solicita que el modelo de descansos propuesto sea el mismo que los COP, manifiesta que no queda claro que la figura de CSOP es a extinguir y que tampoco está de acuerdo con el criterio del desplazamiento propuesto para los CSOP.

RD responde que las 202 personas es el objetivo global con los dos colectivos (COP y CSOP), el modelo de descansos propuesto es 76 y 72, y si se pretenden igualar debe ser una media entre los dos colectivos. Toma nota de las peticiones de la parte social y manifiesta que presentará la propuesta modificada en los próximos días, que incorporará algunos factibles discutidos en la sesión de hoy.

RD propone que la RT trabaje la propuesta que se enviará en los próximos días y manifiesta que convocará una próxima sesión en un par de semanas para tratar el colectivo de CGOL, y espera contestación de la RT en la siguiente sesión.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión.

NO CONFORTIE
Esfuerzo
ACST.

A collection of handwritten signatures in blue ink. On the left, there are several overlapping signatures, some of which appear to be crossed out. In the center, there is a signature that looks like 'Ay'. To the right, there are more signatures, including one that clearly reads 'Yolanda'.

Propuesta finalista **Acuerdo de Mandos 2024**



Comisión Administración 17/10/2024



- Introducción
- Nomenclatura
- Nueva estructura jerárquica
- Modelo de descanso
- Escogidas
- Polivalencia y desplazamiento
- Cobertura del fin de semana
- Garantía 80 horas extra
- Plan de formación



En 2023 coinciden 2 procesos organizativamente relevantes:

- Revisión del Acuerdo de Mandos.
- Reflexión del modelo organizativo (Opera-360).

Ambos procesos no entran en contradicción, de hecho, para los Comandaments el nuevo modelo no supone ningún cambio en cuanto a sus funciones, aunque sí que conlleva variaciones en cuanto a la organización del trabajo que permiten:

- ✓ Consolidar la figura del COP como referente del personal de conducción.
- ✓ Poder asumir las propuestas presentadas por la RT en la mesa técnica.



Nomenclatura

- **Explotación:** pasa a denominarse **Operación**.
- **Centro Operativo de Negocio (CON):** desaparece como unidad de toma de decisiones descentralizada y conceptualmente se transforma en la Cochera.
- **Cochera:** instalación física desde la que se gestionan los recursos (personal, flota y equipos) asignados a dicho centro bajo los parámetros globales establecidos desde la Dirección de Bus.
- **Centro de Control Bus (CCB):** instalación física desde la que se gestiona/coordina con visión red la prestación del servicio de en calle.



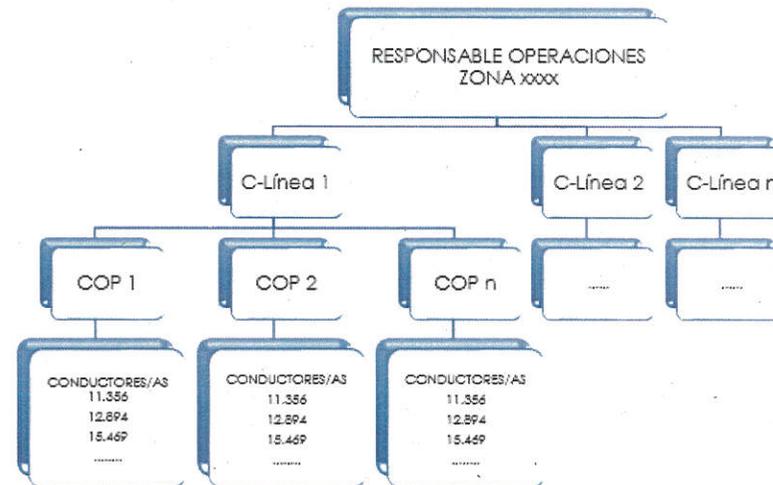
Nomenclatura

- **Grupo Operativo de Líneas (GOL):** desaparece este concepto teórico que en la práctica no había llegado a desarrollarse más allá del esquema jerárquico CGOL-CE- personal de conducción.
- **Cap de Grup Operatiu de Línia (CGOL):** la desaparición del GOL hace que desaparezca la figura del CGOL y se transforme en la figura del Cap Operatiu en sus distintas modalidades: C-Línia, C-Sala y C-Carrer.
- **Comandament d'Explotació (CE):** pasa a denominarse Comandament d'Operacions (COP), manteniendo sus actuales funciones.



Nueva estructura jerárquica

Cap Operatiu y Comandament d'Operacions (COP) mantienen su relación jerárquica. La novedad es la dependencia jerárquica del personal de conducción. Cada COP asignado a una Cochera tendrá asignado un grupo de conductores y conductoras de esa Cochera, para los cuales será el referente en cuanto a información, atención, soporte, supervisión de la actividad, resolución de conflictos...



Modelo de descanso

PROPUESTA NUEVO CALENDARIO COP

76 DESCANSOS EN FIN DE SEMANA
28 DESCANSOS EN LABORABLE

40 semanas (5 ciclos x 8 semanas)

sem.	L	M	Mi	J	V	S	D
1						X	X
2						X	X
3						X	X
4	X				X		
5						X	X
6						X	X
7						X	X
8			X	X			

12 semanas (2 ciclos x 6 semanas)

sem.	L	M	Mi	J	V	S	D
1						X	X
2						X	X
3	X				X		
4						X	X
5						X	X
6			X	X			

enero '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

febrero '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

marzo '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

abril '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

mayo '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

junio '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

julio '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

agosto '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

septiembre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

octubre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

noviembre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

diciembre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

En caso de cambio de sexto, el descanso en laborable deberá situarse en una posición que garantice el mínimo descanso semanal.



Escogida de centro y franja

Periódicamente, coincidiendo con la escogida del personal de conducción, se realizará una escogida general en la que cada COP escogerá por orden de escalafón centro y franja horaria.

CENTRO

- ✓ Horta
- ✓ Triangle
- ✓ Zona Franca
- ✓ Centro de Control Bus

FRANJA

- ✓ Mañana inicio del servicio de 3:00 a 8:59
- ✓ Medio inicio del servicio de 9:00 a 12:59
- ✓ Tarde inicio del servicio de 13:00 a 18:59
- ✓ Noche inicio del servicio de 19:00 a 00:00



Medidas de flexibilidad

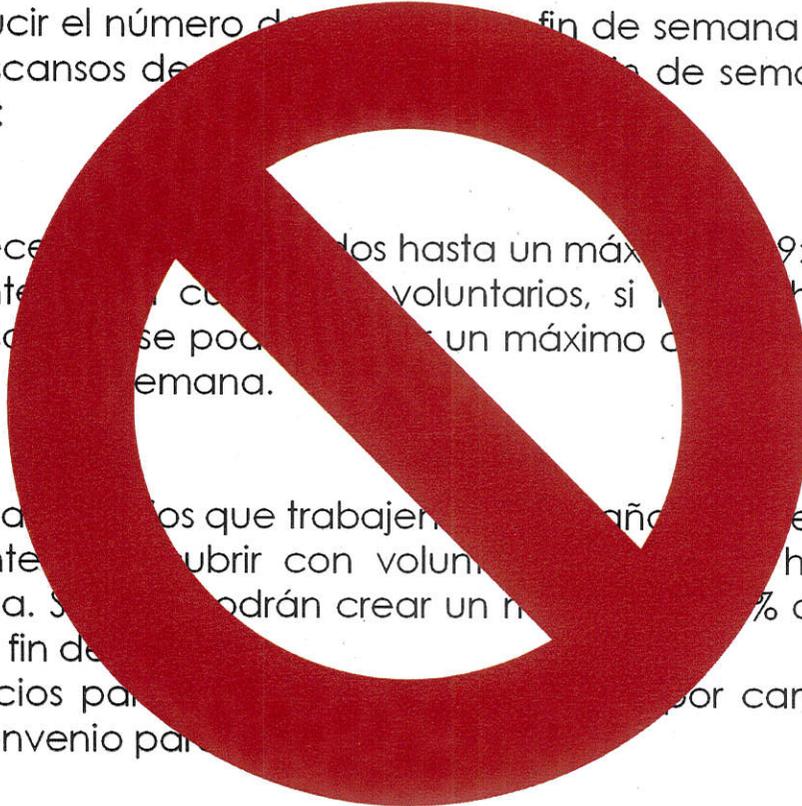
Con el fin de reducir el número de horas de trabajo en el fin de semana y poder así incrementar el número de descansos de la jornada de trabajo de la semana, se establecerán los siguientes criterios:

Servicios Flexibles

Se podrán establecer servicios flexibles hasta un máximo de 9:15 horas. Inicialmente se intentará cubrir con voluntarios, si no hubiere, se cubrirán por antigüedad inversa. Se podrá crear un máximo de 10% de la media mensual de servicios de CE en fin de semana.

Servicios Partidos

Se podrán planificar servicios que trabajen en franja de mañana y tarde por la tarde. Inicialmente se intentará cubrir con voluntarios, si no hubiere, se cubrirán por antigüedad inversa. Se podrán crear un máximo de 10% de la media mensual de servicios de CE en fin de semana. Este tipo de servicios partidos se valorará por cambio de franja y el plus establecido en convenio para este tipo de servicios.



Polivalencia y desplazamiento

La polivalencia propia del COP hace que, con independencia al Centro de Trabajo en el que sea asignado por escogida, el desempeño de sus funciones requiera la realización de desplazamientos habituales, y pueda prestar servicio indistintamente en Cochera, calle o CCB, en función del servicio que le sea asignado.

Por todo ello, entendemos que no les será de aplicación ningún otro plus o compensación por realizar su trabajo en una u otra instalación o por gestionar unas u otras líneas. No obstante, con el fin de favorecer una asignación de servicios lo más racional y eficiente posible, se abonará la prima de desplazamiento por cada uno de los días en que se asigne un servicio con las siguientes características al precio marcado en tablas, sin serles de aplicación los límites de períodos anuales ni el máximo de días de abono por periodo:

- Cobertura de ventanilla de una cochera diferente a la del COP asignado.
- Cobertura de servicios en CCB realizadas por COP de las cocheras de Horta y Zona Franca.



Cobertura del fin de semana

El mayor número de descansos en fin de semana por calendario y la eliminación definitiva de la cláusula que permite forzar la asignación de 3 doblajes en fin de semana, dificultan la cobertura en fin de semana, por lo que se establecerán los siguientes mecanismos para facilitar dicha cobertura:

- Existirá un pack que garantizará la realización de 8 cambios de sexto en fin de semana.
Este pack permitirá a su vez garantizar la realización en cambios de sexto de los actuales Comandaments asignados al modelo de descanso 57.
Con independencia de este pack, los COP podrán solicitar la realización de cambios de sexto individuales y estos se asignarán de manera rotativa.
- En aquellas situaciones en las que se detecten descoberturas, en primera instancia se solicitarán voluntarios para la realización de cambios de sexto. En caso que no hubiese suficientes voluntarios, el servicio se cubrirá asignando cambios de sexto según el criterio de rotatividad ordenado por antigüedad inversa.



Garantía 80 horas extra

Todos los COP adquieren el compromiso de realizar anualmente 80 horas extra, el abono de las cuales se prorrateará en 12 mensualidades.

Las 80 horas extra se alcanzarán de la siguiente manera:

- Trabajando un máximo de 7 fiestas oficiales. Estas fiestas se elegirán durante el último trimestre del año anterior.
- Registrando 30' por cada cambio de franja a solicitud de la empresa.
- Registrando las prolongaciones que se generen durante el servicio.
- Acordando doblajes sobre descansos, siempre respetando el mínimo descanso semanal.

importante: se elimina la cláusula que permite forzar la asignación de 3 doblajes en fin de semana y el equivalente a 2 doblajes en prolongaciones en fin de semana.



Plan de formación

Se considera fundamental la elaboración de un plan de formación continua que permita desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes que garanticen la mejor prestación del servicio posible y, a su vez, potenciar el desarrollo profesional y la mejor preparación de cara a futuras oportunidades de crecimiento y ascenso profesional a posiciones de mayor responsabilidad en la Organización.

Por todo ello, la puesta en marcha del nuevo modelo irá acompañada de un plan de formación que garantizará durante los primeros 3 años de funcionamiento del modelo 3 jornadas de formación por COP y año.



Propuesta finalista Acuerdo de Mandos 2024



Propuesta finalista implantación CSOP



Comisión Administración 17/10/2024



- Introducción
- Nomenclatura
- Descripción de la nueva figura CSOP
- Determinación de recursos
- Modelo de descanso
- Escogida
- Polivalencia y desplazamiento
- Cobertura del fin de semana
- Garantía 80 horas extra
- Plan de formación



En 2023 coinciden 2 procesos organizativamente relevantes:

- Revisión del Acuerdo de Mandos.
- Reflexión del modelo organizativo (Opera-360).

Ambos procesos no entran en contradicción, sino que se complementan y conforman un futuro con una Operación (anteriormente Explotación), mucho más potente y con más recursos que le permiten poder dar cobertura a todo el proceso asociado a la actividad del personal de conducción, desde que inicia su servicio hasta que lo finaliza y, a su vez, supone la eliminación de duplicidades y solapamientos con la Oficina de Centro.



Nomenclatura

- **Explotación:** pasa a denominarse **Operación**.
- **Centro Operativo de Negocio (CON):** desaparece como unidad de toma de decisiones descentralizada y conceptualmente se transforma en la Cochera.
- **Cochera:** instalación física desde la que se gestionan los recursos (personal, flota y equipos) asignados a dicho centro bajo los parámetros globales establecidos desde la Dirección de Bus.
- **Centro de Control Bus (CCB):** instalación física desde la que se gestiona/coordina con visión red la prestación del servicio de en calle.



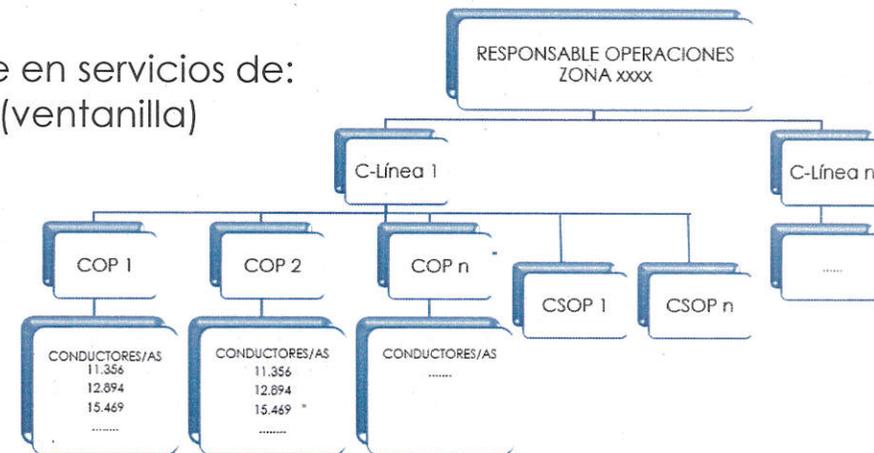
Nomenclatura

- **Grupo Operativo de Líneas (GOL):** desaparece este concepto teórico que en la práctica no había llegado a desarrollarse más allá del esquema jerárquico CGOL-CE- personal de conducción.
- **Cap de Grup Operatiu de Línia (CGOL):** la desaparición del GOL hace que desaparezca la figura del CGOL y se transforme en la figura del Cap Operatiu en sus distintas modalidades: C-Línia, C-Sala y C-Carrer.
- **Comandament d'Explotació (CE):** pasa a denominarse Comandament d'Operacions (COP), manteniendo sus actuales funciones.
- **Comandament de Suport a l'Operació (CSOP):** aparece esta nueva figura de soporte en la estructura de la Operación. A lo largo del siguiente documento se detallan sus características.



Descripción de la nueva figura CSOP

- Su ámbito de actuación es exclusivamente la Operación.
- Dependen jerárquicamente de los Cap Operatius.
- Tiene mando sobre el personal de conducción, por lo que puede dar órdenes de servicio, aunque no tienen asignado un grupo específico de personal de conducción.
- Pueden prestar servicio indistintamente en servicios de:
 - Atención directa en Cochera (ventanilla)
 - Regulación en Calle
 - Inspección
- No pueden prestar servicio en CCB, no pudiendo por tanto cubrir los servicios de Operador de Línea, Operador de Averías ni Operador de Incidencias.
- El puesto ha sido prevalorado en el Comité VPT con un nivel 8.



Determinación de recursos

Partiendo del supuesto que el colectivo CSOP integra la totalidad de la actual plantilla de AIC y AC, la suma de COP y CSOP debe alcanzar los 202 efectivos.

El objetivo final es disponer de 162 COP y 40 CSOP, aunque en la fase inicial esta distribución dependerá del número de CSOP (AIC-AC) que promocionen a COP, pudiéndose dar el caso que en esta primera fase haya más de 40 CSOP (AIC-AC) y menos de 162 COP.



Determinación de recursos: transición inicial AIC/AC → CSOP

La puesta en marcha de la figura del CSOP supondrá el paso automático de todo el personal AIC/AC a CSOP, donde quedarán ordenados según un nuevo escalafón generado a partir de la fecha de ingreso en el colectivo AC o AIC de origen (en el caso que la persona haya pasado de manera consecutiva por ambos puestos, se tomará la fecha más antigua).

Excepcionalmente, se establece que un 10% de la actual plantilla de AIC/AC podrá permanecer como AIC/AC, sin que eso suponga ningún tipo de garantía respecto al mantenimiento de su actual asignación a Centro, franja o a las funciones específicas que actualmente desempeñen.

Este remanente de AIC/AC, también contabilizará en esa cantidad final presupuestada de 202 personas.



Determinación de recursos: transición inicial CSOP → COP

En esta primera fase se convocará de manera excepcional un concurso a COP restringido para personal CSOP.

Este concurso es neutro y no tiene ninguna afectación respecto a las necesidades globales de los 202 COP/CSOP (AIC/AC), por lo que no altera el número total de personas de los colectivos de base que pueden promocionar.

En cualquier caso, no podrá realizarse un nuevo concurso para CSOP hasta que el número de CSOP en activo no sea inferior a 40, estableciéndose como norma de cara a la realización de futuros concursos que el número máximo de CSOP estará topado, pudiendo representar como máximo el 25% del número de COP.



Determinación de recursos: próximas promociones a CSOP y COP

Una vez realizados los 2 pasos anteriores, en el caso que la suma de COP, CSOP y AIC/AC sea inferior a 202, se convocará un concurso abierto con el fin de alcanzar dicha cifra.



Modelo de descanso

72 DESCANSOS EN FIN DE SEMANA
32 DESCANSOS EN LABORABLE

40 semanas (4 ciclos x 10 semanas)

sem.	L	M	Mi	J	V	S	D
1						X	X
2						X	X
3							X
4	X	X			X		
5						X	X
6						X	X
7						X	X
8			X	X			
9						X	X
10					X	X	

12 semanas (1 ciclo x 12 semanas)

sem.	L	M	Mi	J	V	S	D
1						X	X
2						X	X
3				X	X		
4						X	X
5						X	X
6			X	X			
7						X	X
8						X	X
9							X
10	X	X				X	
11						X	X
12	X				X		

PROPUESTA NUEVO CALENDARIO CSOP

enero '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

febrero '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

marzo '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

abril '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

mayo '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

junio '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

julio '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

agosto '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

septiembre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

octubre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

noviembre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

diciembre '24

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

En caso de cambio de sexto, el descanso en laborable deberá situarse en una posición que garantice el mínimo descanso semanal.



Escogida de centro y franja

Periódicamente, coincidiendo con la escogida del personal de conducción y COP, se realizará una escogida general en la que cada CSOP escogerá por orden de escalafón centro y franja horaria.

CENTRO

- ✓ Horta
- ✓ Triangle
- ✓ Zona Franca

FRANJA

- | | |
|----------|--------------------------------------|
| ✓ Mañana | inicio del servicio de 3:00 a 8:59 |
| ✓ Medio | inicio del servicio de 9:00 a 12:59 |
| ✓ Tarde | inicio del servicio de 13:00 a 18:59 |



Polivalencia y desplazamiento

La polivalencia propia del CSOP hace que, con independencia al Centro de Trabajo en el que sea asignado por escogida, el desempeño de sus funciones requiera la realización de desplazamientos habituales, y pueda prestar servicio indistintamente en Cochera, calle o CCB, en función del servicio que le sea asignado.

Por todo ello, entendemos que no les será de aplicación ningún otro plus o compensación por realizar su trabajo en una u otra instalación o por gestionar unas u otras líneas. No obstante, con el fin de favorecer una asignación de servicios lo más racional y eficiente posible, se abonará la prima de desplazamiento por cada uno de los días en que se asigne un servicio con las siguientes características al precio marcado en tablas, sin serles de aplicación los límites de períodos anuales ni el máximo de días de abono por periodo:

- o Cobertura de ventanilla de una cochera diferente a la del COP asignado.



Cobertura del fin de semana

- o Les será de aplicación el pack de cambios de sexto que se defina para los COP. Con independencia de este pack, los CSOP podrán solicitar la realización de cambios de sexto individuales y estos se asignarán de manera rotativa.
- o En aquellas situaciones en las que se detecten descoberturas, en primera instancia se solicitarán voluntarios para la realización de cambios de sexto. En caso que no hubiese suficientes voluntarios, el servicio se cubrirá asignando cambios de sexto según el criterio de rotatividad ordenado por antigüedad inversa.



Garantía 80 horas extra

Todos los CSOP adquieren el compromiso de realizar anualmente 80 horas extra, el abono de las cuales se prorrateará en 12 mensualidades.

Las 80 horas extra se alcanzarán de la siguiente manera:

- Trabajando un máximo de 7 fiestas oficiales. Estas fiestas se elegirán durante el último trimestre del año anterior.
- Registrando 30' por cada cambio de franja a solicitud de la empresa.
- Registrando las prolongaciones que se generen durante el servicio.
- Acordando doblajes sobre descansos, siempre respetando el mínimo descanso semanal.



Plan de formación

Se considera fundamental la elaboración de un plan de formación continua que permita desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes que garanticen la mejor prestación del servicio posible y, a su vez, potenciar el desarrollo profesional y la mejor preparación de cara a futuras oportunidades de crecimiento y ascenso profesional a posiciones de mayor responsabilidad en la Organización.

Por todo ello, la puesta en marcha del nuevo modelo irá acompañada de un plan de formación que garantizará durante los primeros 3 años de funcionamiento del modelo 3 jornadas de formación por CSOP y año.



Propuesta finalista implantación CSOP

