

## ANÁLISIS SOBRE FLEXIBILIDAD HORARIA DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES (ICASS).-

El ICASS y los representantes sindicales que componen el Comité de Empresa en el mismo, acordaron en el mes de junio pasado, constituir un grupo de trabajo para analizar el despliegue entre el personal laboral del Instituto de la posibilidad de aplicar flexibilidad horaria a las diferentes categorías adscritas al mismo.

Durante estos meses se han recibido en la dirección del ICASS varias propuestas al respecto, remitidas desde diferentes centrales sindicales. Entre las mismas existen similitudes y diferencias notables, pero todas ellas están sirviendo para posicionar una posible aplicación en línea con lo que expresa el VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en su Artículo 50 sobre flexibilidad horaria.

De los cuatro apartados que lo componen, cabe destacar algunos párrafos como los que expresan los apartados:

1. "Cuando la organización del trabajo lo permita.....le será de aplicación la flexibilidad horaria que permita la mejora en la prestación del servicio en las distintas unidades y se favorezca la conciliación de la vida familiar y social".
2. Párrafo segundo: "En los regímenes de prestación de trabajo a dos y tres turnos y jornada de especial dedicación, se podrá estudiar su aplicación para aquellos trabajadores de alguna de las categorías, que se encuentren en los supuestos señalados, siempre que la organización y el servicio no se vean alterados".
3. "La aplicación del horario flexible no conllevará ningún cambio en la organización del centro ni en los mínimos de cartelera y no se procederá por esta causa, en ningún caso, a la sustitución de personal"
4. "El disfrute de reducción de jornada no será compatible con la flexibilidad horaria".

En el análisis también se han tenido en cuenta situaciones que se producen en el funcionamiento diario de los centros residenciales relacionadas con el personal de atención directa, entre los que destaca:

- Personal que trabaja a dos o tres turnos.

-El número elevado de cambios de turno que se realiza, el tiempo para la información sobre los mismos, el escaso margen para modificaciones que esto provoca y que dependiendo de quien esté trabajando, el servicio puede quedar descubierto, además de producir una grave complejidad organizativa ante la aplicación de flexibilidad horaria.

### Ejemplo 1: En uno de los centros.

Mes de mayo pasado, en la cartelera de TSS se han dado un total de 385 cambios de turno, lo que supone que un 17,29% de la plantilla ha trabajado en turno diferente al que le corresponde por cartelera.

De los XX puestos en cartelera, 10 personas han realizado entre 10 y 15 cambios de turno/mes y 22 entre 5 y 9 cambios de turno. Esto significa que hay personas que no trabajan en el turno que les corresponde por cartelera, ni un solo día al mes o que trabajan en un solo turno todo el mes (mañanas, tardes o noches).

### Ejemplo 2:

También, los cambios de turno pueden provocar que en la misma planta y a la misma hora coincidan más de un trabajador con flexibilidad horaria y puede suceder que en lugar de tres auxiliares esté uno solo. A pesar de que

*se presenten las peticiones de turno con 24h de antelación, obligaría a mover a otros trabajadores de las plantas donde están asignados lo que provocaría un considerable aumento de variables de las carteleras, que sería preciso tener personal asignado a carteleras prácticamente a jornada completa y no autorizar los cambios ni en festivos ni en fin de semana.*

- La obligación de conceder los días libres que se solicitan hasta el mínimo de cada categoría.

- Según datos de los últimos años, en el primer semestre del año hay más turnos por encima de mínimos que en el segundo semestre por acúmulo de permisos (asuntos propios), situación que deberá ser estudiada tras el aumento de días a disfrutar por trabajador y su impacto a lo largo de cada año.

- En la organización del trabajo de los centros residenciales, el ritmo de la actividad funciona de forma sincronizada entre diferentes grupos profesionales, por lo que plantear un adelantamiento en la hora de entrada por las mañanas o de las noches, a priori no reporta beneficios para el servicio de atención directa que precisa un residente.

Teniendo en cuenta el primer apartado de este documento, que trata sobre el contenido del Artículo 50 del VIII Convenio Colectivo, antes de presentar una propuesta definitiva, sería oportuno comenzar con una propuesta piloto para las siguientes personas y situaciones en diferentes centros y áreas del ICASS, teniendo claro que: "*La aplicación del horario flexible no conllevará ningún cambio en la organización del centro ni en los mínimos de cartelera y no se procederá por esta causa, en ningún caso, a la sustitución de personal*".

Por lo tanto se mantendrá el horario de la atención directa desde las 8h a las 15h, de 15h a las 22h y desde las 22h a las 8h del día siguiente, por lo que en 2017 proponemos comenzar con:

1. Reconocer flexibilidad horaria donde pueda aplicarse, exceptuando al personal a tres turnos y con las siguientes fórmulas:
  - A) respetando los mínimos de cartelera y la presencia obligatoria comprendida entre las 9h-14h, de lunes a viernes incluidos festivos, sábados y domingos.
  - B) respetando los mínimos de cartelera y la presencia obligatoria comprendida entre las 15,30h-21,30h, de lunes a viernes incluidos festivos, sábados y domingos.
  - C) recuperando el tiempo de flexibilidad horaria al inicio o final de un turno, dentro del horario general y funcional de atención expresado anteriormente.
2. Situaciones especiales a tener en cuenta manteniendo mínimos funcionales:
  - profesionales con personas mayores a su cargo y/o menores hasta 3 años
  - profesionales con personas discapacitadas a su cargo y/o enfermedad grave (1º grado consanguíneo)
  - excepcionalmente profesionales con familias monoparentales, numerosa, etc

- gestación???

## CONCLUSIÓN.-

- La aplicación de flexibilidad horaria para el personal laboral del ICASS, debe plantearse en un marco de compromiso con la organización, de manera que el servicio y sobre todo la atención directa se mantenga de acuerdo a las necesidades de las personas residentes. Por lo tanto antes de que comenzar a aplicarse, resulta imprescindible que ante cada dirección de centro, se presente una solicitud de acogerse al nuevo horario de forma que en todo momento se conozca la cobertura que el servicio precisa.]
- En el marco de ese compromiso y de forma normalizada, las solicitudes de cambios de turno deberán plantearse con al menos 24h de antelación a que se produzcan, de manera que no queden puestos y franjas horarias descubiertas.
- Algunas de las propuestas remitidas y relacionadas con "situaciones especiales", se solapan con el Título VII – Vacaciones, Permisos y Licencias en su Artículo 58 y el Título VIII – Conciliación de la vida familiar, laboral y violencia de género, donde se recogen explícitamente los motivos y permisos concretos para cada situación.
- La aplicación de flexibilidad horaria para el personal laboral del ICASS, comenzará por los adscritos a puestos de trabajo que no produzcan alteración en la prestación del servicio y que sirva a modo de pilotaje para su posterior despliegue en el resto de la organización, estudiándose casuística de sustituciones y periodos vacacionales.
- En los casos en que no se pueda llegar a aplicar flexibilidad horaria, para los profesionales afectados no se contempla otra modalidad de compensación.

---

Con este marco de propuestas la dirección del ICASS afianza su compromiso de mejora en la calidad de la atención directa y asistencial de los centros, respecto a las personas residentes y a las personas de la organización, en la seguridad que la satisfacción de unos repercutirá en la de los otros.