



Las bajas por IT han llegado a los 1.000 días, a 30 de junio, algo ilógico, inasumible e intolerable a juicio de la empresa

## LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE LOS PARQUES COMARCALES DE BOMBEROS, EN PUNTO MUERTO

El Comité considera innegociable el turno de 24 horas ininterrumpidas, que diferentes dictámenes técnicos califican de ilegal por no cumplir los descansos diarios a los que obliga el Estatuto de los Trabajadores.

El pasado 13 de agosto nació nuestro boletín informativo interno *Noticias Veicar*. Su objetivo no es otro que mantener puntual y directamente informados a todos los que trabajamos en la empresa. Una apuesta por la transparencia y la participación. De esta manera, la compañía ha abierto un canal de comunicación interna, imprescindible en nuestro tiempo.

Hoy publicamos una segunda edición para informar, con puntualidad y rigor, de la negociación

del convenio con los representantes sindicales de los parques de bomberos que gestiona Veicar. Los hechos son los siguientes: 25 de enero. La compañía comunica el vencimiento del convenio a los representantes de los trabajadores en el comité de empresa y les advierte de la necesidad de abrir

negociaciones para firmar uno nuevo. 5 de febrero. Oficio de la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia que ratifica el vencimiento del convenio, según la ley que regula la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno de España. 21 de febrero. Inicio de las conversaciones para la

////////////////////  
*Los principales escollos para alcanzar un pacto están en los horarios, las bajas por enfermedad y los cambios de turno*



Simulacro de actuación

////////////////////////////////////  
*Veicar ha ofrecido al comité de empresa solicitar un dictamen a la autoridad competente sobre la legalidad del turno de 24 horas, a lo que se han opuesto los representantes de los trabajadores*

modificación del convenio, que se suceden en las siguientes fechas: 14 de marzo, 11 de abril, 2 de mayo, 5 de junio y 13 de junio. Durante todo este tiempo, se intercambiaron, también, información por correo electrónico con los miembros del comité de empresa.

A pesar de esta intensa actividad negociadora y de la voluntad de la dirección de Veicar, no ha sido posible llegar a un acuerdo. Los principales escollos para alcanzar un pacto están en los horarios, las bajas por enfermedad y los cambios de turno.

Los representantes sindicales consideran innegociable el turno de 24 horas ininterrumpidas. Sin embargo, ante esta posición de intransigencia, la información que la correduría de seguros ha transmitido a Veicar es que, en caso de graves accidentes, que pueden provocar una lesión medular con paraplejia o tetraplejia, la compañía aseguradora indemnizaría al accidentado, pero luego reclamaría a la empresa ese importe por no cumplir los horarios de descanso contemplados en el Estatuto

de los Trabajadores. Ante esta información y al elevado riesgo, debido al objeto de nuestra actividad, a Veicar no le ha quedado más remedio que replantearse los turnos de 24 horas seguidas. De lo contrario, en caso de accidente laboral grave, podría verse obligada a hacerse cargo de una indemnización que podría superar el millón de euros, lo que supondría la ruina y el cierre del grupo empresarial. Con vocación de acuerdo, Veicar ha ofrecido una

////////////////////////////////////  
*Con los turnos de 24 horas, en caso de accidente, la empresa podría verse obligada a hacerse cargo de una indemnización de un millón de euros*

solución al comité de empresa: solicitar un dictamen a la autoridad competente que aclare este asunto. Tal alternativa también fue rechazada rotundamente por los representantes de los trabajadores. Otro punto clave en la negociación del nuevo convenio son las bajas por incapacidad laboral transitoria -que el año pasado alcanzaron los 1.253 días y que, en la actualidad, sobrepasan holgadamente los 1.000, ninguna por causa grave ni



debido a una intervención. Una situación que, como resulta fácil de comprender, es ilógica, inasumible e intolerable, y ante la cual la empresa está obligada a adoptar soluciones, como máxima responsable de la salud de sus empleados. En cuanto a los cambios de turno, Veicar pretende reducirlos a dos al año, con causa justificada, para evitar que un empleado pueda estar un mes sin acudir a su puesto de trabajo, con el consiguiente deterioro de su prestación profesional. A juicio de la empresa, esta situación tiene un impacto negativo en el servicio que prestamos a los ciudadanos a quienes nos debemos y que son, en último extremo, los que pagan los salarios vía impuestos. La dirección de la compañía reitera su llamamiento a la responsabilidad de los empleados y del comité de empresa, al diálogo y a la negociación y recuerda que tiene permanentemente abierto el buzón del trabajador, en la dirección [veicar@veicar.com](mailto:veicar@veicar.com). El acuerdo es posible, con una condición razonable: el respeto a la ley.