

Sobre los Cuadrantes de Servicios.

Palma, 19 de diciembre de 2007

INTRODUCCIÓN

Aunque pueda parecer lo contrario, independientemente del horario, sólo hay dos variaciones posibles en los cuadrantes de servicios que se publican en convenio: El cuadrante con corretornos y cadencia fija todo el año y el cuadrante sin corretornos (turno largo / turno corto) con cadencia variable. Dentro de estos, y sólo para los casos en que exista bolsa de horas, la opción de condonar bolsa a cambio de sacrificar los permisos por asuntos particulares (AP). Opción que por otro lado es absurda, ya que lo que se pierde (los AP) es mucho peor que lo que se gana ya que la bolsa de horas efectiva sólo se reduce en 30 horas, a cambio de las 52,5 horas de Asuntos Particulares. Por tanto, y como decíamos al principio, sólo existen dos tipos de cuadrantes: Con corretornos, y variable. Veamos sus ventajas y desventajas.

CUADRANTES CON CORRETORNOS

Este es el cuadrante clásico, con una cadencia fija todo el año y un corretornos rotatorio que cubre principalmente las vacaciones del resto del equipo. El resto del año, el corretornos, cubre, con una cadencia errática, las incidencias que existan. Dado que es improbable que las incidencias (permisos, bajas etc.) superen en número los servicios programables al corretornos, al trabajador se le está desaprovechando (puesto que se solapará con otro) durante una buena parte del año. Es prácticamente imposible optimizar al corretornos cuando no realiza su función principal que es la de cubrir las vacaciones de otro trabajador. Es decir se le hace venir de servicio cuando no hace falta.

Por otro lado, los cuadrantes con corretornos, al estar todo el año en la cadencia "corta" tienen un cómputo de horas mayor que obligan a desprogramar toda una serie de servicios, incluyendo los AP, que al fin y al cabo también son servicios a desprogramar. La consecuencia directa de este exceso de horas y por tanto de inexistencia de bolsa (dado que computa al 175% y los turnos del corretornos sólo al 100%) se traduce en que los trabajadores al cabo del año, en un cuadrante con corretornos, realizan más servicios que si realizaran su homónimo en un cuadrante variable. Este hecho, ha decantado de manera decisiva que el trabajador opte por cuadrantes variables. Lo cierto es, que un cuadrante con corretornos al que no se le programaran servicios (salvo la cobertura de vacaciones) tendría el mismo cómputo de horas que uno variable: resultado, el corretornos hace las COS al 100% y el resto de trabajadores al 175%. No tiene mucho sentido, ¿Verdad?

También hay que tener en cuenta que los cuadrantes con corretornos, al tener una cadencia fija todo el año, son los únicos que mantienen los grupos de trabajo estables salvo para el trabajador que esté de corretornos. No vamos a tratar en este momento las ventajas y desventajas de que los grupos de trabajo sean estables todo el año, puesto que hay razones para esto, tanto a favor como en contra.

CUADRANTES VARIABLES

Los cuadrantes variables son una evolución del cuadrante con corretornos. Con este modelo se cubren las vacaciones del equipo acortando las cadencias, igual que en el cuadrante con corretornos, pero de un modo distributivo. En los otros 6 meses se prorratea el corretornos alargando un día el ciclo de turno. Cuando no hay nadie de vacaciones la cadencia se alarga, con lo que no hay un corretornos que se desaproveche. Las incidencias se cubren con cargo a la bolsa de horas que se genera NO por el hecho de tener una cadencia más larga, sino porque no

se han programado servicios a un correturnos cuando no se cubren vacaciones. Estos servicios, cuando son necesarios, como se realizan fuera de la secuencia normal, se compensan al 175%.

La "ventaja" de este tipo de cuadrantes es que el "correturnos" sólo cubre las vacaciones (cuando tiene que cubrir), el resto son días libres que se distribuyen a razón de uno por ciclo de turno, por lo que no hace servicios innecesarios y por tanto no se pasa de horas (como es el caso del correturnos clásico) y se tiene por tanto una BHD. Por esa razón, se realizan menos servicios al cabo del año, ya que todos los que son con cargo a la bolsa (BHD) tienen un factor de reducción del 175%: haces 8 horas y te cuentan 14 o 12 y cuentan 21, por poner varios ejemplos típicos.

En este tipo de cuadrantes, los grupos de trabajo (familias) también son variables (no son estables) dado que dependen de la secuencia de servicios y de cuándo y quién coja las vacaciones en determinado periodo. La única posibilidad de mantener los grupos (familias) de trabajo estables es que toda la familia (grupo) se vaya de vacaciones al mismo tiempo. Y si además se van al mismo sitio, tanto mejor porque favorecemos la familia que es un valor en baja y, por tanto, elevamos al coordinador del grupo a la categoría de "*pater familia*". Bromas a parte, este supuesto es totalmente inviable, por razones obvias.

VACACIONES

Uno de los efectos claros que tienen todos los cuadrantes, y que se evidencian con el cuadrante variable es que las vacaciones ya se han tenido en cuenta en el cómputo anual y, por tanto, éste (el cuadrante de servicios) es independiente de la cantidad de días "juntos" de vacaciones que se tengan. Esto es así, porque si las vacaciones no se disfrutaran de manera fehaciente, se están disfrutando de manera prorrateada (a razón de un día por cada ciclo de turno) y, por tanto, el cómputo anual de horas no varía en absoluto. Esto quiere decir que es lo mismo, estar a turno largo todo el año, y que nadie tenga señalado un periodo de vacaciones, que tenerlo y en ese momento pasar a turno corto o tener varios meses y estar siempre a turno corto. Por ejemplo: en un H24, tanto da estar todo el año a turno de 6 (largo), como 6 meses a largo y el resto a turno de 5 (corto) y tener un mes (30 días) de vacaciones cada uno, como todo el año a corto y tener 2 meses de "vacaciones".

Este hecho es evidente en el cuadrante variable ya que con independencia de los días de vacaciones que se disfruten juntos, los cálculos anuales no sufren ninguna variación. En los cuadrantes con correturnos, disfrutar menos días de vacaciones provocaría más horas a desprogramar (las que trabaja el correturnos aunque no haga falta), pero si siempre hubiera alguien de "vacaciones", el cómputo de horas sería idéntico al del cuadrante variable correspondiente. Una consecuencia que se puede aprovechar, para optimizar los modelos de cuadrantes de servicios.

EQUIPOS Y GRUPOS

Hagamos un breve repaso de las definiciones:

Equipo: conjunto de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto. Son los trabajadores que no se ven nunca entre sí, salvo en los relevos y en alguna circunstancia (cubran alguna incidencia de otro equipo) especial. Salvo para las bajas y permisos de larga duración que no son comunes a todos los trabajadores, lo ideal sería que el propio equipo cubriera sus incidencias, puesto que se producirán por igual en todos y cada uno de los equipos.

Grupo: conjunto de trabajadores que coinciden en un determinado día de servicio, por lo general, serán uno de cada equipo. En los cuadrantes fijos, formarán grupo (comúnmente familia), los que coincidan en la misma posición dentro del equipo: todos los primeros, todos los segundos, etc.

Aclarados estos conceptos, lo que se debería tener presente es que los equipos estén compuestos por trabajadores afines, para que todos los grupos cumplan con los mismos requisitos y sean lo más homogéneos posible, ya que de este modo, todos los grupos tendrían un trabajador de cada tipo. Esto puede ser, por antigüedad, por experiencia en determinado campo, etc. Incluyendo, un equipo de coordinadores y, porqué no, uno de formadores.

Si la homogeneidad de los grupos se quiere mantener hasta sus últimas consecuencias, cada equipo debería funcionar de forma independiente y cubrirse entre sus componentes todas las incidencias. Esto no debería suponer ningún problema, puesto que la probabilidad de cubrir las incidencias por equipos es la misma que la de cubrir las de todos por todos los equipos. Aunque, las ventajas del primer supuesto son mayores porque dan estabilidad al grupo y aumenta su complicidad.

CORRETORNOS REAL O IMAGINARIO

Por lo general a todo trabajador que esté o haya estado a turnos se le erizan los pelos de la espalda al oír la palabra corretornos, casi tanto como con otra muy de moda últimamente: COS. En ambos casos, el problema no está tanto en el concepto, como en el modo de aplicación. En el primero, porque se mantiene una visión simplista tanto de la figura del corretornos, como de su gestión, y en las COS por la incertidumbre que genera no saber si te va a tocar: estás permanentemente de corretornos, y se tiene la sensación de no poder planificar nada fuera del trabajo, porque ese día te van a poner un servicio por COS: *Murphy dixit*.

El principal problema de la visión clásica del corretornos: cada mes le toca a uno, es la falta de previsión:

- a) Un mes, no cuadra (y más si por fuerza has de empezar el día uno), ni con la secuencia de turnos (ni la tuya, ni la del resto), ni con los días de vacaciones que tendrá otro componente del equipo, por lo que al corretornos le puede tocar empezar justo después de un servicio, lo que le inhabilita para hacer otro, o tocarle un servicio justo después de acabar, o incluso ambos, por lo que del mes que le toca ya tiene varios días en los que no puede realizar su función. No respetar la cadencia de turnos (servicios y libres) antes y después de estar de corretornos, es siempre una fuente de conflictos.
- b) El hecho de estar "por meses" conlleva también varios problemas. El término mes, es poco preciso, y a unos les toca 31, a otros 30 y a otro 28 (o 29). Por un lado, esto es un periodo excesivamente largo: En un mes puedes necesitar un permiso o un cambio que RRHH será reacio a conceder, por los problemas que esto conlleva. Y por otro lado, salvo que estés cubriendo vacaciones, te toca todo un mes haciendo de saltimbanqui, sin saber si realmente el siguiente servicio te toca o te lo van a cambiar por "necesidades del servicio". Y por si fuera poco, esto no te libra de hacer COS.
- c) Además, dado que 12 (los meses del año) es múltiplo de 6, de 4 y de 3, que son los componentes de los equipos de prácticamente todos los tipos de turnos, se fuerza a sortear cada año a quién le toca empezar como corretornos, para que no le toquen siempre a los mismos trabajadores, los mismos meses.
- d) Al fin y al cabo, la distinción entre corretornos o turno variable es ilógica, salvo las vacaciones, uno cubre las incidencias al 100% y el otro al 175%. En realidad, ambos hacen el mismo cuadrante. Pero al primero se le programan servicios durante un mes que al segundo se le distribuyen como días libres a razón de uno por ciclo de turno. Si le quitas, por ejemplo, un día por ciclo de turno en ciclo largo a un H24, juntarías 5 días en un mes, en 6 meses, 30 días. Precisamente esos 30 días en que cada uno está de corretornos y no se cubren vacaciones

Vista la problemática del corretornos ¿Es posible definir una secuencia que corrija estos problemas? Lo cierto es que sí. Veámoslo.

¿POR QUÉ CORRETORNOS?

Tradicionalmente al corretornos se le llama así porque el saliente pasa a hacer el turno del trabajador que entra de corretornos, la consecuencia directa es que el turno del trabajador se corre (a quien le guste hacer bromas ahora es un buen momento) un día. Esto puede hacerse tanto para adelante (el trabajador gana un día), como para atrás. Se ve mucho mejor con un ejemplo.

El trabajador gana un día ya que cuando vuelve a su secuencia normal, lo hace un día más tarde que si no hubiera estado de correturnos.

	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	32	33	34	35	36	
Sin Correturnos			D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N			
Con Correturnos			D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N		

En este caso, se pierde un día, ya que el trabajador empieza su secuencia normal, un día antes que si no hubiera estado de correturnos.

	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	32	33	34	35	36
Sin Correturnos			D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N		
Con Correturnos			D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D

Lo cierto es que ni se ganan ni pierden días. El cómputo anual no varía en absoluto en ninguno de los dos casos, la elección de uno u otro depende de las preferencias del colectivo ya que cuanto más corto sea el periodo más veces se repetirá. Lo único que hemos hecho es coger el día libre del turno largo y juntarlo casi al final de un cierto número de ciclos: 6 en el primer caso, 4 en el segundo. A este periodo, no le llamaremos correturnos, puesto que no lo es de la forma tradicional, sino "imaginaria".

Si se sincroniza bien, se puede hacer coincidir el inicio del periodo de Imaginaria (correturnos) justo después de un día libre y que cuando acabe, también tenga libre. Con este sistema, cualquier cuadrante que tenga al menos dos días libres, deja al menos un día libre antes de empezar y otro al final, con lo que el imaginaria es útil desde el primer día, hasta el último.

Una consideración: cualquier cuadrante que sólo deje un día libre entre servicios debería replantearse ya que a parte de ser bastante ingrato y desagradable (y esta, en si misma, ya es una muy buena razón para descartarlo), no deja ningún fin de semana libre al mes, cualquier incidencia que se produzca no puede ser cubierta ya que no se garantizaría el descanso entre servicios y por último, es susceptible de presunta ilegalidad al no respetarse el mínimo de 36 horas continuadas de descanso semanal que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando alguien está de vacaciones, los servicios correspondientes a este trabajador los pasa a hacer cada uno de los imaginarias correspondientes. Como pasa en el caso de un cuadrante (largo/corto) variable, así como en uno con correturnos. El único inconveniente se produciría si el final de las vacaciones de un trabajador y el principio de las de otro coincidiera con un servicio, ya que no habría el tiempo de descanso entre jornadas. Aunque la solución es igualmente simple (de hecho ya se da tanto en los cuadrantes variables, como con correturnos), desplazar uno o dos días las vacaciones.

Además, si tenemos en cuenta lo que explicábamos en apartado "vacaciones", y al Imaginaria no se le programa (porque en turno variable no se hace y este caso es idéntico) ningún servicio durante ese periodo (el de imaginaria) salvo que tenga que cubrir vacaciones, el cuadrante tendrá el mismo cómputo de horas que su homónimo en turno variable. Por lo que cualquier incidencia que deba cubrirse, se hará aplicando los criterios de la COS, pero limitada, preferentemente, al trabajador (o trabajadores, en caso de varios equipos) que está de imaginaria y no realiza su función principal: cubrir vacaciones.

Los únicos servicios que cubre al 100% este nuevo correturnos son los correspondientes a las vacaciones de otro trabajador, el resto de días, este trabajador no tendría la consideración de correturnos, sino más bien de "imaginaria" y cubriría las incidencias con COS. He aquí una de las ventajas de los ciclos cortos de imaginaria.

IMAGINARIA DESCENDENTE

Es el caso habitual, cuando un imaginaria acaba, el siguiente pasa a ser imaginaria. Se sincronizará con los turnos cualquier cadencia de imaginaria que sea múltiplo del ciclo de turno más uno. La secuencia se interrumpe en el periodo de imaginaria, continúa exactamente donde se dejó y el siguiente trabajador pasa a ser imaginaria. Por ejemplo para un H24, la secuencia de

imaginaria más corta sería de 6 días (5 por el ciclo de turno +1) y como son 6 trabajadores que rotan entre si, se repetiría cada 36 días.

Veamos el ejemplo que se ha citado:

	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	32	33	34	35	36		
Trabajador 1		D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				
Trabajador 2			D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N			
Trabajador 3				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N		
Trabajador 4	N				D	N				D	N			D	N				D	N				D	N				D		
Trabajador 5	D	N				D	N				D	N			D	N				D	N					D	N				
Trabajador 6		D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				

Aunque pueda parecer que se le están regalando días al trabajador (que no es que me parezca mal), no es el caso ¿Cómo es posible que durante 9 días no se le programe ningún servicio? La realidad es que lo único que se ha hecho es coger un día libre de cada uno de los 6 turnos largos (DNLLLL) que tendría en 36 días y juntarlos en un único periodo. Justo por este motivo, el cómputo anual de horas es el mismo que en el turno largo/corto. Por este mismo motivo, disfrutar de las vacaciones o no, no varía en absoluto el cómputo anual: ya se han tenido en cuenta.

El resultado es un breve espacio de 6 días perfectamente hábiles para programar los fatidicos COS. Incluso si se están cubriendo vacaciones, quedan todavía días, dentro de este lapso de tiempo, como para, en la mayoría de casos, no tener que echar mano de otro trabajador.

IMAGINARIA ASCENDENTE

En este caso, cuando un imaginaria acaba, el anterior pasa a ser imaginaria. Se sincronizará con los turnos cualquier cadencia de imaginaria que sea múltiplo del ciclo de turno menos uno. La secuencia se interrumpe en el periodo de imaginaria, continúa exactamente donde se dejó y el anterior trabajador pasa a ser imaginaria, exactamente igual que en el descendente. Los cálculos anuales son idénticos.

Por ejemplo para un H24, la secuencia de imaginaria más corta sería de 4 días (5 por el ciclo de turno -1) y como son 6 trabajadores que rotan entre si, se repetiría cada 24 días.

Veamos el ejemplo que se ha citado:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Trabajador 1		D	N					D	N				D	N				D	N		
Trabajador 2			D	N				D	N				D	N					D	N	
Trabajador 3				D	N				D	N				D	N				D	N	
Trabajador 4	N				D	N				D	N				D	N				D	
Trabajador 5	D	N				D	N				D	N				D	N				
Trabajador 6		D	N				D	N				D	N				D	N			

El cómputo anual de este cuadrante es idéntico al del H24/2 (largo/corto) e igualmente idéntico al que hemos visto antes, con 6 días de imaginaria cada 36.

IMAGINARIA

Por si alguien todavía no se había fijado, ya lo hemos insinuado antes, estos breves periodos para cubrir incidencias son ideales para establecer (y pagar) algún tipo de procedimiento de Imaginaria. Así se facilitaría la cobertura de servicios (sobre todo los imprevistos), ya que de otro modo, el trabajador no tiene ninguna obligación de (ni quiere) estar localizable, salvo cuando está trabajando.

Podría, en este sentido, definirse que el trabajador estuviera localizable durante algunas horas de estos días para garantizar la cobertura de cualquier incidencia. A cambio, el trabajador cobraría (por ejemplo) el importe del que habla el punto 7 del artículo 72 y se le deducirían de la

bolsa (o se compensaría o abonarían en caso de haberse agotado), las horas que hubiera tenido que estar localizable. Con una o dos horas por día habría más que de sobra.

Evidentemente, el trabajador que este en situación de imaginaria no puede realizar durante este periodo ningún servicio por cambio de otro trabajador. Y él mismo, puesto que no tiene ninguno, tampoco puede cambiar. De todos modos, en el supuesto que el trabajador de imaginaria, por alguna razón, no le vaya bien cubrir un día. Tampoco tiene porque tener un problema irresoluble. De hecho, tiene dos opciones perfectamente válidas:

Cambiar su servicio de imaginaria con otro trabajador que esté disponible para ello, es decir que no tenga servicio ni antes ni después de la imaginaria. O bien,

En caso de tener algún "problema", bien puede acordar con otro (buscar un sustituto) que realice la COS, ya que esto no afecta para nada al servicio, ni al periodo de imaginaria. Al fin y al cabo, el trabajador de imaginaria sólo tiene obligación de estar localizable por si en alguno de esos días hay una incidencia que deba cubrirse por COS. Que al final lo cubra él u otra persona, no altera el servicio: mientras se cubra, claro.

Un cuadrante H24/2 tiene 125 horas de bolsa (más otras 96 que se descuentan por trabajar en festivo y que si se pagaran estarían disponibles), que el imaginaria esté localizable una hora le costaría a la bolsa 61 (365x1/6) horas. Esto le deja de los 6 servicios por COS con cargo a la bolsa, sólo 3 para realizar, pero se garantiza la cobertura. Si no se quiere renunciar a estos otros 3 servicios, pagar 61 horas al cabo del año no supone ningún exceso.

CUADRANTES EXCESIVAMENTE CORTOS

Los cuadrantes de servicios que requieren únicamente 3 (y algunos de 4) trabajadores tienen una rotación tan corta que sólo dejan un día libre por secuencia de turnos. En tales circunstancias el trabajador no dispone de ningún fin de semana libre al mes y en muchos casos tampoco se cumple con las 36 horas de descanso semanal obligatorio (todos los cuadrantes por encima de H12,5 hasta H16,5 que no solapen horas), lo que deja a este tipo de cuadrantes en una presunta ilegalidad. Por este mismo motivo, este tipo de cuadrantes son poco atractivos para los trabajadores.

Es un hecho (aunque parece que Aena no acaba de creérselo), sobretodo si hablamos de servicios que se cubren con un único un trabajador, que una persona no cubre por completo un puesto, ya que durante las pausas y descansos pertinentes, el servicio queda descubierto. Por tanto, hace falta más de un trabajador para cubrir un único puesto.

Otro punto a tener en cuenta, es que con una rotación tan breve, es poco probable que se puedan cubrir las incidencias ya que seguramente no se respetaría el descanso entre servicios.

Un cuadrante de servicios excesivamente corto que únicamente cuente con un solo equipo de trabajadores, difícilmente se puede hacer nada para mejorarlo. Pero si tenemos más de un equipo podemos combinarlos para hacer un cuadrante más largo. Al juntar dos equipos en uno solo, se consigue que sólo haya simultáneamente una persona de vacaciones, en lugar de dos, y se combina un turno largo con otro corto. Los trabajadores se reparten un día libre adicional que se aprovecha para alargar el ciclo de turno. Por tanto, el uso de este tipo de cuadrantes debería usarse siempre de forma combinada.

Debería optimizarse a como mínimo un cuadrante tipo H17, cualquier cuadrante que contemple un solo día libre de descanso: En todos los que rotan 3 trabajadores y salvo las jornadas especiales, en todos los que rotan 4 trabajadores (Es decir, cualquier cuadrante inferior al H17) es un mal cuadrante y requiere optimizarse. Los beneficios, superan sin duda, el posible coste.

OPTIMIZANDO RECURSOS

Se tiende a pensar que el horario de operación debe de coincidir con el tipo de cuadrante a elegir. Así, si se necesitan cubrir 12 horas, se elige un H12; para 16, un H16. En realidad, el tipo de cuadrante sólo refleja el numero de horas que realiza el trabajador por cada ciclo de turno, es el horario que realicen estos trabajadores lo que delimitará la operatividad de la dependencia. Dos H12, son en realidad un H24 y en este caso es preferible un cuadrante DDLLLL/DDLLL que dos

equipos haciendo DLL/DL. El resultado es el mismo, la ventaja es que al tener sólo una persona de vacaciones simultáneamente, el ciclo de turnos es más racional.

Si además, tenemos en cuenta que el H24 (desde el H21 de hecho) es el que mejor distribuye el periodo vacacional (6 trabajadores, 6 meses), podemos expresar cualquier cuadrante tipo según el modelo del H24 de forma que encaje en cualquier horario operativo, solapando determinadas horas. La ventaja es doble, ya que sin tener que tener dos equipos, durante buena parte del tiempo contamos con un trabajador adicional, lo que permite racionalizar las pausas y descansos que el trabajador necesita.

Es evidente que no hace falta doblar el número de trabajadores, juntar 2 H16 (o H13, o H14...) en un único equipo de 8 trabajadores, conlleva, entre otros, que 2 de estos trabajadores no puedan coger sus vacaciones en el periodo vacacional (aunque veremos algún ejemplo de cómo resolver esto, más adelante), quizá sea más práctico adaptar un equipo de 6 en un H24 de la siguiente manera: D¹D₂LLLL/ D¹D₂LLL (o llamémosle MLLLL/MTLLL, que por hacer lo mismo se cobra más) en la que se hacen, por ejemplo, de 0800 a 2000 el primer día y de 1200 a 2400 el segundo. Con esto no se tienen 2 trabajadores todo el tiempo, pero sí durante las 8 horas centrales, de 1200 a 2000, con lo que se refuerza el periodo central, que seguramente es el más necesario. Y no sólo por el tráfico, sino porque, además, de 1300 a 1600 se establecen turnos de comida.

Por ejemplo 3 H16, pueden convertirse en 2 H24 y se pasa de un modelo con 3/3/3 trabajadores en la franja que hemos indicado (0800-1200 / 1200-2000 / 2000-2400) a 2/4/2. En el caso del H16 también puede optarse por un H17, solapando la hora central, en el caso que se necesiten a todos los trabajadores, todas las horas, aunque eso requiere un trabajador más por equipo.

En el caso de un H13, sólo quedaría un trabajador en la primera y última hora, el resto del tiempo habría 2. Ideal por ejemplo en los cuadrantes de orto a ocaso, lo veremos más adelante.

CUADRANTES TIPO

Veamos como quedarían los diferentes cuadrantes tipo definidos en convenio, aplicando todas las consideraciones que hemos hecho.

JORNADAS ESPECIALES HASTA H12,5/1

Estos cuadrantes tienen un cuadrante de referencia DLL/DL, rotando 3 trabajadores. Juntando 2 equipos se consigue un cuadrante DDL/LL/DDLL en turno variable o DDLL en turno fijo o su variante DDL/LL/DL/LL, si se quieren respetar que hayan 12 horas entre servicios en los casos en que se hagan más de 12 horas por servicio. Ideal para los SSEI de aeropuertos emergentes y en el caso de los Técnicos de Operaciones Aéreas, que actualmente sólo son un equipo (4 personas), se garantizaría siempre 1 persona atendiendo el servicio (2 de servicio la mayor parte del tiempo), ampliando ese equipo de 4 a 6. Lo veremos en el caso especial de "cuadrantes de orto a ocaso", ofertándose un cuadrante desincronizado.

Veamos un ejemplo de aplicación, en turno fijo y con periodo de correturnos/imaginaria:

	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	32	33	34	35	36		
Trabajador 1		D	D				D	D				D	D					D	D				D	D				D	D			
Trabajador 2			D	D				D	D				D	D				D	D				D	D					D	D		
Trabajador 3				D	D				D	D				D	D				D	D				D	D						D	D
Trabajador 4	D				D	D				D	D				D	D				D	D				D	D						D
Trabajador 5	D	D				D	D				D	D				D	D					D	D					D	D			
Trabajador 6		D	D				D	D				D	D				D	D					D	D				D	D			

O bien,

	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	32	33	34	35	36	
Trabajador 1		D		D			D		D			D		D			D		D			D		D			D		D		
Trabajador 2			D		D			D		D			D		D			D		D			D		D			D		D
Trabajador 3	D			D		D			D		D				D		D			D		D			D		D			D	
Trabajador 4		D			D		D			D		D			D		D			D				D		D			D	
Trabajador 5	D		D			D		D			D		D			D		D			D		D			D		D		
Trabajador 6		D		D			D		D			D		D			D		D			D		D				D		D	

CUADRANTES DE ORTO A OCASO

Los cuadrantes de Orto a Ocaso son una variante especial. Las horas de trabajo a cubrir por día varían dependiendo de la latitud y de la estación del año; aunque por lo general estamos hablando de 15,5 horas en el solsticio de verano a 9 horas en el de invierno. Estos horarios se igualan cuanto más cerca del ecuador nos encontremos.

Los cálculos de horas se corresponderían con un cuadrante de H12,5, o H13 si consideramos que los servicios aeronáuticos requieren que estén abiertos media hora antes, para garantizar su operatividad. Por otro lado, excepto para el SSEI (se debería considerar aplicar este modelo para otros servicios de alerta, como el de las centrales eléctricas y según que tareas de reparación de incidencias), no se permiten cuadrantes (jornadas especiales) de más de 12 horas (según convenio 12,5) continuadas. Para el resto de trabajadores, salvo que se restrinja el horario de operación, el cuadrante de referencia para cubrir un servicio de Orto a Ocaso es el H13/2. Estos cuadrantes son los que se aplican en los aeropuertos emergentes: 6 bomberos en dos H12,5/1 y 4 TPO en un H13/2 (3 cuando se limita el horario a un H12).

Por tanto, para el SSEI es de aplicación directa (ya hay dos equipos en H12,5), un cuadrante tipo como los vistos en el apartado anterior (Jornadas Especiales hasta 12,5) que garantiza el servicio, tiene el mismo cómputo de horas y una mejor distribución de los servicios.

Los turnos de verano de más de 12,5 horas (donde no se limitan las horas de operación) que hoy por hoy fuerzan al personal de operaciones aéreas a dividir el horario en dos servicios (según el modelo H13/2), se compensarían con un modelo similar que combinara dos equipos y por tanto ofrece 2 personas por turno, lo que garantizaría una correcta distribución de descansos.

La opción más factible sería desincronizar las entradas y salidas para los días de más de 12 horas: el primer día se entra de orto hasta 12 horas después y el segundo desde ocaso-12 horas hasta la puesta del sol. Con esto se garantiza como mínimo que 1 trabajador cubrirá el servicio durante todo el tiempo (pausas y descansos incluidos), sin tener que limitar el horario de operación y que habrá 2 trabajadores buena parte del tiempo. Comparado con el modelo H13/2 que requiere a 4 trabajadores para no poder garantizar el servicio, las ventajas son aplastantes.

El modelo desincronizado sería el siguiente:

	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	32	33	34	35	36		
Trabajador 1		D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				
Trabajador 2			D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂		
Trabajador 3				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂					D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂	
Trabajador 4	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂			D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂	
Trabajador 5	D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂			D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂
Trabajador 6		D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				D ¹	D ₂				

Con este modelo, el cuadrante de referencia tipo pasa de ser un H13/2 a convertirse en un H23/2 (no llega al H24, puesto que en invierno no se hacen 12 horas), con los cálculos de jornada allí expresados. Sensato, útil y atractivo para el trabajador ¿qué más se puede pedir? Un aumento de sueldo, es cierto, pero ahora no estábamos hablando de esto.

JORNADAS ESPECIALES DESDE H13/1 HASTA H16,5/1

Aquí rotan equipos de 4 personas, y siempre se tienen por lo menos 2 días libres por turno, por lo que no hace falta combinar 2 equipos. El cálculo de horas se corresponde con el del turno variable. Los ciclos se repiten cada 16 días en turno fijo con corretornos/imaginaria.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Trabajador 1		D			D			D			D	
Trabajador 2			D			D			D			D
Trabajador 3	D			D			D			D		
Trabajador 4		D			D			D			D	

O bien,

	1	2	3	4	5	6	7	8
Trabajador 1		D			D		.	.
Trabajador 2			D		.	.		D
Trabajador 3	D		.	.		D		
Trabajador 4	.	.		D			D	

Dado que los modelos son bastante simples, en el resto suprimiremos uno de los dos, generalmente el ascendente.

JORNADAS ESPECIALES DESDE H17/1 HASTA H20/1

Aquí rotan equipos de 5 personas. El cálculo de horas se corresponde con el del turno variable. Los ciclos se repiten cada 25 días en turno fijo con corretornos/imaginaria.

	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
Trabajador 1		D				D				D				D				D		
Trabajador 2			D				D				D				D				D	
Trabajador 3				D				D				D				D				D
Trabajador 4	D				D				D				D					D		
Trabajador 5		D				D				D				D				D		

JORNADAS ESPECIALES DESDE H21/1 HASTA H24/1

En este caso rotan equipos de 6 personas. El cálculo de horas se corresponde con el mismo del turno variable. Los ciclos se repiten cada 36 días en turno fijo con corretornos/imaginaria.

	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	32	33	34	35	36	
Trabajador 1		D					D				D							D				D									
Trabajador 2		D					D					D						D					D						D			
Trabajador 3			D					D				D						D						D						D		
Trabajador 4				D					D				D				D				D			D						D	
Trabajador 5	D				D					D					D											D						
Trabajador 6	D					D						D															D									.	.

La misma opción, pero con el "corretornos/imaginaria" ascendente y por tanto ciclos cada 24 días.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Trabajador 1		D					D					D					D			
Trabajador 2			D					D					D						D	
Trabajador 3				D					D					D						D
Trabajador 4					D					D					D					D
Trabajador 5	D					D					D					D				
Trabajador 6		D					D					D						D		

Como ya se ha indicado antes, todos estos cuadrantes son fijos, con lo que los grupos son estables, salvo la persona que esté en ese momento de "corretornos/imaginaria". Puesto que las

rotaciones son relativamente frecuentes, se consigue que, a pesar de tener grupos estables, siempre haya una persona en otro de los grupos durante breves periodos de tiempo. Es decir, el grupo es estable, pero todos pasan por todos los grupos. Esto ocurre cuando se cubren vacaciones (corretornos) o bien cuando se cubren COS (imaginaria).

Para las vacaciones, hay tres posibilidades, también anunciadas anteriormente, y que no modifican en absoluto el cómputo anual de horas de este tipo de cuadrantes, que, por otro lado, es el mismo que el de turno variable

Sin vacaciones: en realidad no se está suprimiendo el derecho a vacaciones (que por otro lado es irrenunciable) sino que lo que se está haciendo es prorratearlo en los días libres de los ciclos de turno. Por decirlo de otro modo, cada dos ciclos de turno, el trabajador tiene un día (legal) de vacaciones. En cualquier caso, dado que se limita el derecho a disfrutar las vacaciones en determinados periodos, se debería de aplicar lo estipulado en el artículo 82.7 del IV convenio y compensar (o pagar) a cada trabajador con 84 horas. La ventaja para Aena es que, dado que no hay vacaciones, tampoco hace falta corretornos, con lo que siempre hay un trabajador de imaginaria disponible.

El cuadrante tipo sería el siguiente:

modalidad de turno	trabajadores por puesto		Jornada Anual Programable				Jornada Anual Programada			Horas/año a desprog.	BHD (NO incluye los AP)			cuadrante de referencia	
							cuadrante	solapes			TOTAL	horas de bolsa	bolsa (al 175%)		
	T	C	inicial	festivos	vacac.	TOTAL		s/día	h/año				Horas		servicios
H24/1	5	1	1.711	96	84	1.531	1.460	1	15	1.475		56	32	1,5 (1 y 8h)	DLLLL

30 días de vacaciones: El cuadrante habitual. El corretornos/imaginaria alterna la cobertura de los servicios del que está de vacaciones y el resto del tiempo está de imaginaria para poder realizar COS, con lo que, por lo general la COS irá a parar al imaginaria y no al resto de trabajadores que ganan en estabilidad. En cualquier caso, se debería tener en cuenta lo expuesto en el apartado Imaginaria.

El cuadrante tipo sería el siguiente (idéntico al H24/1 variable):

modalidad de turno	trabajadores por puesto		Jornada Anual Programable				Jornada Anual Programada			Horas/año a desprog.	BHD (NO incluye los AP)			cuadrante de referencia	
							cuadrante	solapes			TOTAL	horas de bolsa	bolsa (al 175%)		
	T	C	inicial	festivos	vacac.	TOTAL		s/día	h/año				Horas		servicios
H24/1	5	1	1.711	96	0	1.615	1.460	1	15	1.475		140	80	3 (3 y 8h)	DLLLL

60 días de vacaciones: Tampoco es que inventemos nada, un cuadrante variable, como hemos visto, tiene el mismo cómputo se disfruten de periodos de vacaciones o no, dado que lo que se altera es la secuencia de turnos. En este caso, puesto que siempre habría alguien de vacaciones (salvo 5 días al año), el corretornos/imaginaria, sólo es corretornos y cubre las vacaciones de otro. Los servicios por COS funcionarían como hasta ahora.

El cuadrante tipo sería el siguiente (idéntico al H24/1 variable):

modalidad de turno	trabajadores por puesto		Jornada Anual Programable				Jornada Anual Programada			Horas/año a desprog.	BHD (NO incluye los AP)			cuadrante de referencia	
							cuadrante	solapes			TOTAL	horas de bolsa	bolsa (al 175%)		
	T	C	inicial	festivos	vacac.	TOTAL		s/día	h/año				Horas		servicios
H24/1	5	1	1.711	96	0	1.615	1.460	1	15	1.475		140	80	3 (3 y 8h)	DLLLL

60 días de vacaciones e Imaginaria: una alternativa factible, podría pasar por acortar aún más la secuencia de turnos, para conseguir limitar los servicios por COS a determinados días en los que se está de imaginaria y por otro lado, acumular días libres para poder disfrutar de 60 días de "vacaciones". En este caso el cuadrante de servicios sería el siguiente (el cómputo anual sigue siendo el mismo), el corretornos cubriría los servicios, incluyendo las imaginarias, del que está de vacaciones. Ejemplo con corretornos/imaginaria ascendente y ciclos de 18 días:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Trabajador 1		D				D		c	c	c			D			i	i	i
Trabajador 2			D		c	c	c			D			i	i	i		D	
Trabajador 3		c	c	c			D			i	i	i		D				D
Trabajador 4	c			D			i	i	i		D				D		c	c
Trabajador 5	D			i	i	i		D				D		c	c	c		
Trabajador 6	i	i	i		D				D		c	c	c			D		

Ejemplo de cobertura de vacaciones:

	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		
Trabajador 1		D				D				i			D			V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		
Trabajador 2			D				D				D			i	i	i		D				D			D				D			
Trabajador 3	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			D		D						D			i	i	i	
Trabajador 4				D				i	i	i		D			D			i	i				D				i	i	i		D	
Trabajador 5	D				i	i	i		D				D		D					D				i	i	i		D			D	
Trabajador 6	i	i	i			D				D			i	i										D					D			

El corretornos sólo cubre los servicios e imaginarias de la persona que esta de vacaciones, por lo que una vez cubiertos, el resto de días de corretornos son, necesariamente, libres. Se ha mantenido el color verde, solo para denotar que en ese periodo se estaba de corretornos.

El mismo modelo podría usarse en una secuencia descendente y ciclos de 30 días.

TURNOS DESDE H13/2 HASTA H16,5/2

Antes de entrar a considerar este tipo de cuadrantes, se debería analizar si un cuadrante desincronizado, acorde con lo que se expone en el punto "cuadrantes excesivamente cortos" y como el propuesto para los de Orto a Ocaso, cubre las "necesidades del servicio". El motivo es simple, ya que a nuestro entender, el cuadrante tipo H24/2-6 es el más atractivo, y por tanto, el que más aceptación tiene entre los trabajadores. Si consideramos esta "hipótesis" como cierta, cualquier cuadrante similar (y el 2xH12/2-6, lo es) cumplirá esta condición. Sólo en el caso en que se necesitaran 2 trabajadores durante toda la franja horaria (en lugar del 1-2-1 que oferta el desincronizado), y tampoco fuera posible aplicar un cuadrante tipo H17-H20 se debería considerar imponer un cuadrante de los comprendidos entre H13/2 a H16,5/2.

Este modelo de cuadrantes (H13/2 a H16,5/2) es el más conflictivo y lesivo de todos, no tanto por su cómputo matemático de la jornada programada, que en la mayoría de casos es generoso: cuadrantes de entre 1209 horas, hasta 1528; sino en su método de aplicación ya que en todos los casos rotan equipos de 4 personas realizando 2 servicios por turno, y cuando se cubren vacaciones sólo queda un día libre por ciclo de turno. Por lo que, salvo que se solapen los servicios del entrante y el saliente, durante varios meses no se respeta ni el descanso semanal mínimo de 36 horas continuadas: Se condena al trabajador al fatídico MTLMTLMTL... Que, por otro lado imposibilita a Aena poder cubrir incidencias. Para solucionar esto en determinados centros se juntan dos ciclos cortos MTLMTL en un solo ciclo MMTTLL, que aunque perfectamente legal, es igualmente poco atractivo.

Los patrones que hemos propuesto hasta ahora, son un modelo mixto entre el cuadrante de referencia con corretornos (por limitar las COS a determinados días), y el cómputo de horas de los variables y por tanto con bolsa de horas en lugar de programar servicios inútiles al corretornos. Este modelo se muestra efectivo en el resto de cuadrantes fijos puesto que deja suficientes días libres por ciclo de turno como para que se suprima la sensación de agobio. Por esta misma razón la jornada intensiva tiene más adeptos que la jornada partida, esto último es cierto tanto para la jornada normal como para la de turnos.

Aquí La solución pasa por combinar 2 equipos en uno solo, como hemos indicado anteriormente. En este caso, rotan 8 personas, y siempre hay 2 por turno. El cuadrante tipo pasaría a ser MMTTLLLL, o bien MTLMTLLL. Se debe tener en cuenta que al rotar 8 trabajadores, se le está restringiendo a 2 de ellos su periodo vacacional, por lo que, en una interpretación un tanto amplia (independientemente de la estacionalidad) del artículo 82.7 del IV convenio, se debería compensar al equipo con 84x2 horas, o lo que es lo mismo, deducir de la bolsa 21 horas (168horas/8trabajadores) por trabajador, por este concepto. Por ejemplo en un H16/2-4 quedarían 111 horas (8 servicios, una vez calculado el 175%) de BHD.

Ejemplo de cuadrante tipo H13-H16,5 descendente y ciclo cada 64 días.

	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	32							
Trabajador 1		M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M							
Trabajador 2			M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M						
Trabajador 3				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M				
Trabajador 4	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T							
Trabajador 5	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T					M	M	T	T							
Trabajador 6	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T					M	M	T	T						
Trabajador 7	M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T					M	M	T	T					
Trabajador 8		M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T					M	M	T	T				
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64							
Trabajador 1	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T								
Trabajador 2	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T							
Trabajador 3	M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T						
Trabajador 4		M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T					
Trabajador 5		M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T					M	M	T	T			
Trabajador 6			M	M	T	T							M	M	T	T				M	M	T	T					M	M		
Trabajador 7				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T									
Trabajador 8	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				

El mismo caso, con un cuadrante ascendente y por tanto ciclos de 48 días.

	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	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
Trabajador 1	M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T			
Trabajador 2			M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T						M	M	T	T
Trabajador 3				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T
Trabajador 4	T			M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T	
Trabajador 5	T	T			M	M	T	T				M	M	T	T					M	M	T	T					M	M	T	T	
Trabajador 6	M	T	T			M	M	T	T						M	M	T	T				M	M	T	T						M	M	T	T					M	M	T	T		
Trabajador 7	M	M	T	T						M	M	T	T				M	M	T	T							M	M	T	T					M	M	T	T		
Trabajador 8		M	M	T	T					M	M	T	T				M	M	T	T										M	M	T	T					M	M	T	T	

En ambos casos el cómputo de horas anual sufre una reducción de 21 horas por la limitación de las vacaciones. La notación de este tipo de cuadrantes, bien podría ser H26, H27... H33, puesto que esas son las horas que hace cada trabajador por ciclo de turno; aunque creemos que es más definitorio evidenciar que lo que se hace es juntar dos equipos y por tanto 2xH13/2, 2xH13,5/2... 2xH16,5/2 es mucho más claro.

Los cómputos de horas de estos cuadrantes tipo son:

modalidad de turno	trabajadores por puesto		Jornada Anual Programable				Jornada Anual Programada			Horas/año a desprog.	BHD (NO incluye los AP)			cuadrante de referencia	
	T	C	inicial	festivos	vacac.	TOTAL	cuadrante	solapes s/día	h/año		TOTAL	horas de bolsa	bolsa (al 175%) horas		servicios
2xH13/2	7	1	1.711	78	21	1.612	1.186	2	23	1.209		403	230	35	MMTLLL
2xH13,5/2	7	1	1.711	81	21	1.609	1.232	2	23	1.255		354	202	30	MMTLLL
2xH14/2	7	1	1.711	84	21	1.606	1.278	2	23	1.301		305	174	25	MMTLLL
2xH14,5/2	7	1	1.711	87	21	1.603	1.323	2	23	1.346		257	147	20	MMTLLL
2xH15/2	7	1	1.711	90	21	1.600	1.369	2	23	1.392		208	119	16	MMTLLL
2xH15,5/2	7	1	1.711	93	21	1.597	1.414	2	23	1.437		160	91	12	MMTLLL
2xH16/2	7	1	1.711	96	21	1.594	1.460	2	23	1.483		111	63	8	MMTLLL
2xH16,5/2	7	1	1.711	99	21	1.591	1.506	2	23	1.529		62	35	4	MMTLLL

Con este mismo cómputo de horas y las mismas condiciones, se podrían aplicar alternativas más ingeniosas (menos ortodoxas), juntando igualmente dos equipos en uno de 8 trabajadores:

Ejemplo 1:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Trabajador 1	.	.	.			T	T	T			M	M	M			T	T	T			M	M	M	
Trabajador 2	M	M		.	.	.			T	T	T			M	M	M			T	T	T			M
Trabajador 3			M	M	M		.	.	.			T	T	T			M	M	M			T	T	T
Trabajador 4	T	T	T			M	M	M		.	.	.			T	T			M	M	M			M
Trabajador 5	M			T	T				M	M	M		.	.	.			T	T	T			M	M
Trabajador 6		M	M	M			T	T	T			M	M	M		.	.	.			T	T	T	
Trabajador 7	T	T			M	M	M			T	T	T			M	M	M		.	.	.			T
Trabajador 8			T	T	T			M	M	M			T	T	T			M	M	M		.	.	.

Ejemplo 2:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Trabajador 1	M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.	
Trabajador 2		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.
Trabajador 3	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M
Trabajador 4	M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T		
Trabajador 5		M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T	
Trabajador 6			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T
Trabajador 7	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T
Trabajador 8	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M	T	T			M	.		M

Ejemplo 3:

	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	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48						
Trabajador 1		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	M		M	M		M	M					
Trabajador 2	M			M	M		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	M		M	M		M	M					
Trabajador 3		M	M			M	M			M	M		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T				
Trabajador 4			M	T	T			M	M			M	M			M	M		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			
Trabajador 5	T			M	T	T			M	T	T			M	M			M	M		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T						
Trabajador 6	T	T		M	T	T			M	T	T			M	M			M	M		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T						
Trabajador 7	M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	M			M	M			M	M		M	T	T			M	T	T					
Trabajador 8		M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	T	T			M	M			M	M			M	M			M	M		M	T	T			M	T	T

Ejemplo 4:

	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	32	33	34	35	36	37	38	39	40														
Trabajador 1		M	T	T				M	T	T				M	T	T				M	T	T				M	T	T			M	M	M	M	M			M	T	T				
Trabajador 2			M	T	T				M	T	T				M	T	T				M	M	M	M	M			M	T	T					M	T	T		
Trabajador 3				M	T	T				M	T	T			M	M	M	M			M	T	T				M	T	T					M	T	T			
Trabajador 4	T				M	T	T			M	M	M	M	M			M	T	T				M	T	T									M	T	T			
Trabajador 5	T	T			M	M	M	M	M			M	T	T					M	T	T													M	T	T			
Trabajador 6	M	M	M			M	T	T					M	T	T				M	T	T													M	T	T			
Trabajador 7	M	T	T					M	T	T				M	T	T				M	T	T													M	T	T			
Trabajador 8			M	T	T				M	T	T				M	T	T				M	T	T											M	M	M	M			M	T	T			

Como se puede ver, con este tipo de cuadrantes, aunque se pueda mejorar el problema del MTLMTLMTL, están lejos de dar con una solución realmente satisfactoria, por si mismos.

Caso 1. Expresar el cuadrante en formato H24.

Lo hemos indicado en varias ocasiones, el cuadrante de H24 es el que mejor ajusta las cadencias de trabajo/libre y por tanto siempre que fuera posible se debería tender a un cuadrante que siguiera este modelo. Esto puede hacerse con un cuadrante desincronizado, o bien intentar cuadrar varios equipos para que se adecuen al patrón del H24.

Como los modelos desincronizados ya se han visto en el punto cuadrantes de orto a ocaso, lo que veremos aquí es como juntar varios equipos de H13-H16,5 en función de un modelo H24. Esto se puede conseguir siempre que se junten 3 equipos. Tres equipos de H13-H16,5 se pueden expresar en un formato de 2xH24, con el computo de horas idéntico al del H24/3-6. veámoslo:

	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	32	33	34	35	36	
Trabajador 1		M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T		
Trabajador 2			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T	
Trabajador 3	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	
Trabajador 4	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T				M	M	T			M	T	T			M
Trabajador 5	M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T				M	M	T		
Trabajador 6		M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T		
	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	32	33	34	35	36	
Trabajador 7		M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T		
Trabajador 8			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T	
Trabajador 9	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	
Trabajador 10	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T				M	T	T			M	M	T			M
Trabajador 11	M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T				M	T	T		
Trabajador 12		M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T			M	T	T			M	M	T		

Nos queda otra alternativa que, también, resuelven el problema:

Caso 2. el "H-Veinticuatrociseis".

Con este curioso nombre indicamos que la alternativa pasa por combinar cuadrantes con diferentes horarios. Vemos aquí un ejemplo de cómo combinar 2 H24/2 con uno de H16 (H24 quiere decir desde H21 y H16 desde H13, que son todos iguales). Esta razón de 2 a 1 suele ser bastante común, entre otros porque permite tener 1/3 más de plantilla de día que de noche.

Lo cierto es que en muchos de los casos, este tipo de cuadrante se usa como complementario de uno en H24 y por tanto en una misma dependencia se combinan varios tipos de cuadrantes. Se ha de considerar que el art. 68 del Convenio propugna la igualdad entre todos los trabajadores a turnos (con un prorrateo entre los diferentes cuadrantes) de una misma dependencia, aunque su aplicación ha sido siempre una fuente de conflictos y controversias. La alternativa es simple: tener un cuadrante homogéneo, en lugar de prorratear varios. Independientemente del art. 68 del Convenio, las ventajas de tener un cuadrante unificado y con una cadencia estable y sabida, son de sobra conocidas y no requieren mayor explicación.

La secuencia de turnos se realiza con dos equipos de 8 personas (que completan 2 H24 y un H16) perfectamente sincronizados, esto quiere decir que cada equipo realiza un H24 completo y medio H16, que se complementa con el otro medio. Veámoslo.

	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	32					
Trabajador 1		D	N				D	N				D	N				D	N					T	T			M	M				
Trabajador 2			D	N				D	N				D	N					T	T				M	M				D	N			
Trabajador 3				D	N				D	N				T	T				M	M				D	N					D	N		
Trabajador 4	N				D	N				T	T			M	M					D	N				D	N					D		
Trabajador 5	D	N				T	T				M	M				D	N				D	N				D	N						
Trabajador 6		T	T			M	M				D	N					D	N				D	N				D	N					
Trabajador 7		M	M				D	N				D	N					D	N				D	N				T	T				
Trabajador 8			D	N				D	N				D	N					D	N				T	T			M	M				
	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	32					
Trabajador 9	N				D	N				D	N					D	N					T	T			M	M			D		
Trabajador 10	D	N				D	N				D	N					T	T					M	M				D	N				
Trabajador 11			D	N				D	N					T	T				M	M					D	N					D	N	
Trabajador 12				D	N				T	T				M	M						D	N					D	N					D
Trabajador 13				T	T					M	M						D	N					D	N					D	N			
Trabajador 14	T				M	M					D	N									D	N					D	N				T	
Trabajador 15	M					D	N					D	N									D	N				T	T				M	
Trabajador 16	.	.			D	N					D	N															T	T			M	M		.	.	.	

Se debe tener en cuenta que al rotar 8 trabajadores, se le está restringiendo a 2 de ellos su periodo vacacional, por lo que, en una interpretación un tanto amplia (independientemente de la estacionalidad) del artículo 82.7 del IV convenio, se debería compensar al equipo con 84x2 horas, o lo que es lo mismo, deducir de la bolsa 21 horas (168horas/8trabajadores) por trabajador, por este concepto.

TURNOS DESDE H17/2 HASTA H20/2

Siempre que fuera posible este cuadrante (o en su modalidad de desincronizado) debería de sustituir a los fatídicos H13-H16,5.

Aquí rotan equipos de 5 personas. El cálculo de horas se corresponde con el del turno variable. Los ciclos se repiten cada 25 días en turno fijo con corretornos/imaginaria.

	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
Trabajador 1		M	T			M	T			M	T			M	T			M	T	
Trabajador 2			M	T			M	T			M	T			M	T			M	T
Trabajador 3	T			M	T			M	T			M	T			M	T			M
Trabajador 4	M	T			M	T			M	T			M	T				M	T	
Trabajador 5		M	T			M	T			M	T			M	T			M	T	

TURNOS DESDE H21/1 HASTA H24/1

En este caso rotan equipos de 6 personas. El cálculo de horas se corresponde con el mismo del turno variable. Los ciclos se repiten cada 36 días en turno fijo con corretornos/imaginaria. Es curioso señalar que nuestro convenio por llamarle M al día y T a la noche (véase el H23-2 frente al H24-2) te pagan más (como el doble) por el complemento de turnicidad. Quizá alguien debería de plantearse que el complemento de turnicidad no es algo arbitrario y que realmente compensara el hecho de trabajar por las tardes y en fin de semana. En el caso del H24/3 habría que sustituir DN por MTN.

	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	32	33	34	35	36		
Trabajador 1	D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				
Trabajador 2			D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N			
Trabajador 3				D	N			D	N					D	N				D	N				D	N				D	N			
Trabajador 4	N				D	N			D	N				D	N					D	N				D	N				D	N		
Trabajador 5	D	N				D	N			D	N				D	N				D	N					D	N				D	N	
Trabajador 6		D	N				D	N				D	N				D	N				D	N				D	N			

La misma opción, pero con el "corretornos/imaginaria" ascendente y por tanto ciclos cada 24 días.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Trabajador 1		D	N					D	N				D	N				D	N		
Trabajador 2			D	N				D	N				D	N					D	N	
Trabajador 3				D	N				D	N				D	N				D	N	
Trabajador 4	N				D	N					D	N			D	N				D	
Trabajador 5	D	N					D	N				D	N				D	N			
Trabajador 6			D	N				D	N				D	N				D	N		

Como ya se ha indicado antes, todos estos cuadrantes son fijos, con lo que los grupos son estables, salvo la persona que esté en ese momento de "corretornos/imaginaria". Puesto que las rotaciones son relativamente frecuentes, se consigue que, a pesar de tener grupos estables, siempre haya una persona en otro de los grupos durante breves periodos de tiempo. Es decir, el grupo es estable, pero todos pasan por todos los grupos. Esto ocurre cuando se cubren vacaciones (corretornos) o bien cuando se cubren COS (imaginaria).

Para las vacaciones, hay tres posibilidades, igual que en las jornadas especiales, y que no modifican en absoluto el cómputo anual de horas de este tipo de cuadrantes, que, por otro lado, es el mismo que el de turno variable

Sin vacaciones: en realidad no se está suprimiendo el derecho a vacaciones (que por otro lado es irrenunciable) sino que lo que se está haciendo es prorratearlo en los días libres de los ciclos de turno. Por decirlo de otro modo, cada dos ciclos de turno, el trabajador tiene un día (legal) de vacaciones. En cualquier caso, dado que se limita el derecho a disfrutar las vacaciones en determinados periodos, se debería de aplicar lo estipulado en el artículo 82.7 del IV convenio y compensar (o pagar) a cada trabajador con 84 horas. La ventaja para Aena es que, dado que no hay vacaciones, tampoco hace falta corretornos, con lo que siempre hay un trabajador de imaginaria disponible.

El cuadrante tipo sería el siguiente:

modalidad de turno	trabajadores por puesto		Jornada Anual Programable				Jornada Anual Programada			Horas/año a desprog.	BHD (NO incluye los AP)			cuadrante de referencia	
	T	C/I	inicial	festivos	vacac.	TOTAL	cuadrante	solapes			TOTAL	horas de bolsa	bolsa (al 175%)		
								s/día	h/año				Horas		servicios
H24/3	5	1	1.711	96	84	1.531	1.460	3	46	1.506		25	14,2	1	MTNLL
H24/2	5	1	1.711	96	84	1.531	1.460	2	30	1.490		41	23,4	2	DNLLL
H23/2	5	1	1.711	92	84	1.535	1.399	1	15	1.414		121	69	6	MTLLL
H22/2	5	1	1.711	88	84	1.539	1.338	1	15	1.354		185	105	9,5	MTLLL
H21/2	5	1	1.711	84	84	1.543	1.278	1	15	1.293		250	143	13,5	MTLLL

30 días de vacaciones: El cuadrante habitual. El corretornos/imaginaria alterna la cobertura de los servicios del que está de vacaciones y el resto del tiempo está de imaginaria para poder realizar COS, con lo que, por lo general la COS irá a parar al imaginaria y no al resto de trabajadores que ganan en estabilidad. En cualquier caso, se debería tener en cuenta lo expuesto en el apartado Imaginaria. El cuadrante tipo sería idéntico al variable.

60 días de vacaciones: Tampoco es que inventemos nada, un cuadrante variable, como hemos visto, tiene el mismo cómputo se disfruten de periodos de vacaciones o no, dado que lo que se altera es la secuencia de turnos. En este caso, puesto que siempre habría alguien de vacaciones (salvo 5 días al año), el corretornos/imaginaria, sólo es corretornos y cubre las vacaciones de otro. Los servicios por COS funcionarían como hasta ahora. El cuadrante tipo sería idéntico al variable

60 días de vacaciones e Imaginaria: una alternativa posible (salvo para el H24/3 ya que sólo quedaría un día libre), podría pasar por acortar aún más la secuencia de turnos, para conseguir limitar los servicios por COS a determinados días en los que se está de imaginaria y por otro lado, acumular días libres para poder disfrutar de 60 días de "vacaciones". En este caso el cuadrante de servicios sería el siguiente (el cómputo anual sigue siendo el mismo), el corretornos cubriría los servicios, incluyendo las imaginarias, del que está de vacaciones. Ejemplo con corretornos/imaginaria descendente y ciclos de 30 días:

	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
Trabajador 1							D	N			D	N								D	N			D	N			D	N	
Trabajador 2			D	N								D	N			D	N								D	N			D	N
Trabajador 3	N			D	N			D	N								D	N			D	N								D
Trabajador 4					D	N			D	N			D	N								D	N			D	N			
Trabajador 5	D	N								D	N			D	N			D	N								D	N		
Trabajador 6		D	N			D	N								D	N			D	N			D	N						

Nótese que en la versión ascendente, que incluimos en las jornadas especiales desde H21 a H24, a cada trabajador siempre le toca trabajar el mismo día de la semana. Por tanto, para ambos tipos de turnos la única opción viable es ésta, la descendente.

CONCLUSIONES

En el tema cuadrantes, no está todo visto, y es posible encontrar soluciones satisfactorias a problemas aparentemente irresolubles y manteniendo lo cómputos que indica el anexo V de nuestro convenio. También hemos visto que es posible juntar varios tipos de cuadrantes para homogeneizar los servicios que realizan los trabajadores de una misma dependencia. Todo depende de la voluntad de Aena de aplicar el sentido común.

Evidentemente, este planteamiento no es una imposición, sino una alternativa más a los modelos "tradicionales" de cuadrantes de servicios a los que el trabajador puede optar si cree que con eso mejorará su estabilidad y podrá conciliar mejor su vida laboral con la familiar. O simplemente porque le guste más. Dado que los cómputos de horas (y el número de servicios) son los mismos que los que se definen en Convenio, esto no debería tener ningún problema de aplicación directa.

Otro tema del que deberá acabar hablándose más tarde o más temprano es el de adecuar las jornadas de 35 horas que efectivamente realiza el personal de mañanas a los cómputos de los cuadrantes de servicios. Y esto, no necesariamente pasa por aumentar la plantilla (que es la explicación de porqué no se ha hecho todavía) sino por dejar de compensar con horas y aplicar lo que aquí se expone. Esto es válido para todos los centros pequeños y medianos. Para los aeropuertos grandes, disponer de equipos de 9 personas, en una distribución mixta de H24 y H17 (1/3 más de plantilla de día que de noche), permitiría cubrir todas las expectativas y aun así disponer simultáneamente de un correturnos y un imaginaria que solucionaran la práctica totalidad de las incidencias, con una jornada de 1547 horas.

Todo esto, lo trataremos en un documento posterior...

Joan Carles Planells Vives
SICA, Secretario