



Sección Sindical Ayuntamiento de Santander

Nunca hemos dudado de la buena voluntad que mueve a compañeros, de otros sindicatos, cuando piden mejoras, y como no podía ser de otra forma lo aplaudimos cuando tiene base.

Ahora bien, cuando hacemos un batiburrillo de muchas cosas y con todo ello solicitamos algo que no tiene recorrido, creando un estado de ansiedad, entre los compañeros, nos vemos en la necesidad de aclarar conceptos:

En UGT nos sorprende la falta de rigor e irresponsabilidad del CSIF, en el Ayto de Santander, al presentar un escrito, por registro, cuestionando el acuerdo de disponibilidad que tanto costo mejorar durante largas negociaciones.

Una de la reclamación de CSIF, alude a una sentencia que lejos de tratar la cuestión de la disponibilidad tal como está regulada, en el parque de bomberos, habla del tiempo de las guardias en las que los trabajadores del servicio sanitario de ambulancias está en espera, en el centro de trabajo, que es lo mismo que cuando nosotros estamos de guardia en el parque.

En dicha sentencia quedo demostrado que los trabajadores estaban físicamente en los servicios de guardia.

Por comparar la cuestión es como si los días de guardia sólo se contabilizarían los servicios efectuados. Es por ello que nos parece impresentable y casi infantil comparar la disponibilidad en bomberos con el tiempo de guardia en el parque, es poner en riesgo un acuerdo de estas características con las repercusiones económicas que podría tener.

Otra base de la reclamación se sustenta en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 -caso Matzac. Pues bien, el pasado 25 de julio de 2018, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 3 de lo Social, **DESESTIMO** la demanda formulada por el sindicato **UGT-Federación de Servicios Públicos de Madrid** mediante la SENTENCIA N° 569/18,

La cuestión que se suscitaba se circunscribía a determinar si se debe considerar como tiempo de trabajo el tiempo que los trabajadores que prestan servicios en el sector de prevención-extinción de incendios forestales de la Comunidad de Madrid, cuando permanecen en situación de Disponibilidad Grado I establecida en el Convenio Colectivo del Sector de Prevención- Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid.

Disponibilidad en grado 1: Es aquella en el que trabajador deberá presentarse completamente equipado en el punto de encuentro en un plazo máximo de treinta minutos desde el momento en el que se le comunique.

El tribunal argumento, para la desestimación, lo siguiente:

“ si se obliga al trabajador a permanecer físicamente en un lugar fijado por el empresario y a disposición de éste para prestar servicios, no se puede considerar como periodo de descanso, siendo irrelevante que no exista prestación efectiva de servicios, sin que admita la equiparación entre inactividad laboral y descansos, aunque pueda el trabajador incluso dormir en el centro de trabajo, puesto que existe una limitación prácticamente absoluta de su libertad personal y vital, por lo que cuando existe exigencia de presencia física en el lugar determinado por la empresa y la disposición del trabajador a desarrollar el trabajo debe calificarse a ese periodo como de trabajo, lo que se recoge en varias sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sin embargo, también se recoge en la sentencia de 9 de septiembre de 2003, -caso Jaeger-, que en las guardias no presenciales, el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales y de ocio y que por ello, en estos casos, no es tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la prestación efectiva de servicios aunque el trabajador este sujeto a localización.

En la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 – caso Matzac-, se examina un supuesto que la demandante entiende equiparable al que es objeto de la presente demanda, concretamente, el de un trabajador -bombero- que tiene que estar localizado en su domicilio y desplazarse a su lugar de trabajo, el determinado por el empresario, en el plazo de 8 minutos, lo que supone, de una parte, la obligación de estar en un lugar determinado por el empresario –su vivienda- y, de otro, la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo muy breve, concluyendo la sentencia que en ese caso las restricciones, geográfica y temporal, son tales que se puede equiparar a una guardia de presencia al estar completamente limitado para poder realizar sus intereses personales y de ocio y consecuentemente debe computar como tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de autos, tal y como hemos reseñado, los trabajadores afectados por el conflicto colectivo deberán presentarse completamente equipados en el punto de encuentro en un plazo máximo de treinta minutos desde el momento en el que se les comunique. Como se puede comprobar las circunstancias no son exactamente las mismas, pues en este caso no se les obliga a encontrarse en un determinado sitio durante el periodo de la guardia localizable y, el lapso temporal para incorporarse al puesto de trabajo no es tan breve. Obviamente, supone una restricción y les está limitando para poder realizar cualquier actividad, pero ello acontece en cualquier guardia de localización -es una circunstancia inherente a la misma- y entendemos además que en todos estos casos el tiempo para incorporarse al puesto de trabajo es necesariamente breve, lo que se desprende del sector al que se referían las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Entendemos que no es aplicable al supuesto de autos la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 -caso Matzac-, y que no puede equipararse la guardia de localización a tiempo de trabajo efectivo, por lo que se desestima la demanda.

Desde UGT estaremos siempre de acuerdo en la mejora del acuerdo, y así lo expresamos en su día, ya que pretendíamos que se incluyese una cláusula que aludiese al número de efectivos mínimo para que garantizará que la disponibilidad se use únicamente para servicios extraordinarios y no para cubrir servicios mínimos por una falta estructural de personal y reuniones periódicas (al menos una al año para hacer seguimiento de su aplicación).

UGT estará siempre atento al cumplimiento de los acuerdos y a su mejora dejando la puerta abierta a todo aquel que quiera aportar inquietudes y a estudiar soluciones para mejorar las condiciones laborales y económicas pero rechaza de plano la falta de rigor como en este caso se ha producido por el sindicato CSIF.

Desde UGT somos plenamente conscientes del inmenso trabajo que es necesario desarrollar en defensa de los bomberos del Ayuntamiento de Santander, y que pueden resumirse en:

1.- EXIGIR LA APROBACIÓN DE UNA LEY AUTONÓMICA DE COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALVAMENTO Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS.

2.- APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL PARQUE DE BOMBEROS.

3.- VALORACIÓN DE LA NOCTURNIDAD EN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y REVISIÓN DE LA TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

