

# ENTRADA ESCALONADA EN EL ÁREA DE MOVIMIENTO

Preferencias de criterios y simulación de elección de calendario.



13 de septiembre de 2022

Revisión 02



**Índice:**

1	Introducción.....	3
2	Objetivos, metodología y muestra.....	6
2.1	Objetivos .....	6
2.2	Metodología.....	7
2.3	Muestra.....	9
3	Preferencias de criterios .....	10
3.1	Preferencia de jornada (continuada o partida).....	10
3.2	Turno de trabajo (mañana o tarde).....	10
3.3	Disposición a trabajar en un mismo horario siempre en turno de mañana.....	11
3.4	Disposición a trabajar en un mismo horario siempre en turno de tarde.....	11
3.5	Disposición a trabajar siempre en un mismo horario en turno de mañana y tarde. 12	
3.6	Conservación de la rotación actual de horarios en línea.....	13
3.7	Preferencia de rangos de horarios de entrada y salida en turno de mañana..	14
3.8	Preferencia de rangos de horarios de entrada y salida en turno de tarde. ....	14
3.9	Observaciones adicionales que quisiera aportar la persona encuestada.....	15
4	Simulación de elección de calendario.....	16
4.1	Fase 1.....	17
4.2	Fase 2.....	23
4.3	Fase 3.....	28
5	Conclusiones .....	29
	ANEXO I: Borrador de la propuesta.....	32
	Índice de tablas .....	35
	Índice de gráficos.....	36

## 1 Introducción

AUVASA es el único operador de transporte público en la ciudad de Valladolid, el cual presta este servicio esencial para sus ciudadanos. Su vocación, desde hace 40 años, es prestar el mejor servicio posible a la ciudadanía en términos de accesibilidad y de calidad del servicio. Estos parámetros sólo son posibles si el servicio ofertado responde adecuadamente a la demanda de la población.

En la actualidad, AUVASA cuenta con un convenio colectivo (CC, en adelante) que fue firmado para el periodo comprendido entre el 01/01/2009 y el 31/12/2013, siendo este publicado Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid el sábado, 22 de septiembre de 2012. En su Capítulo III. Jornada, horarios, licencias y vacaciones, y en particular en el Art. 18. Cómputo anual de horas y distribución de jornadas, se recoge la organización del trabajo para todas las áreas existentes en AUVASA.

En el caso del personal de movimiento, la organización de los horarios de trabajo para cada turno queda recogida de forma rígida y acotada en número. Son 3 los bloques de horarios: ordinarias, laborales y servicio búho. Esta categorización se viene arrastrando desde los años 90 del siglo XX, pues fueron establecidos para responder, con los mayores criterios de accesibilidad y calidad, a la demanda de la población. En aquel entonces, la necesidad de acceder a los polígonos era crucial porque en estos se localizaban los mayores centros de trabajo.

Desde entonces, la dinámica en la ciudad de Valladolid ha cambiado de forma más que significativa con el incremento de las actividades vinculadas al sector servicios, reconvirtiendo los polígonos industriales y desplazando los centros de trabajo al casco histórico de la ciudad. Sin embargo, esta no ha ido acompañada de la adaptación de los servicios de transporte público. Tal y como se recogió en el informe ***“ENTRADA ESCALONADA EN EL ÁREA DE MOVIMIENTO. Justificación social de la demanda y descripción de la propuesta.”***<sup>1</sup>, en la ciudad de Valladolid existe una notable posibilidad de mejora del servicio de transporte público colectivo por la demanda social identificada, pero también en relación con las propias

---

<sup>1</sup> Publicado en el canal de AUVASA Informa el 29 de abril de 2022.

condiciones del personal de movimiento de AUVASA. Desgraciadamente, se ve condicionada por las limitaciones establecidas en los horarios que conforman los turnos de trabajo por el actual CC, pues aplica una organización excesivamente rígida y completamente diferente al resto de operadores de características similares en el ámbito nacional.

El objetivo principal de la Dirección de AUVASA es ofrecer los más altos niveles de servicio y garantizar las mejores condiciones de trabajo al personal laboral, para lo cual se elaboró en su día un borrador de propuesta (ANEXO I). Las negociaciones del nuevo CC se encuentran enrocadas como demuestra las casi 80 reuniones celebradas y el posicionamiento intransigente de una parte mayoritaria de las centrales sindicales. Avanzar en la negociación es vital para todas las partes y en esta tesitura se adoptó el acuerdo de conformar una mesa de trabajo que ayude a desbloquear la situación insostenible hacia el acuerdo de un nuevo CC.

La mesa de trabajo, constituida a partir del acuerdo entre la Dirección, CSIF y UGT, el 02/06/2022, tiene por objeto discutir las alternativas sobre la entrada escalonada en sustitución de los actuales horarios pactados en el convenio con el objetivo de valorar adecuadamente las ventajas e inconvenientes que comporta la propuesta tanto para las condiciones laborales de las personas trabajadoras como para el servicio que reciben las personas usuarias. Desde su constitución, se han celebrado numerosas reuniones con el objetivo claro de obtener resultados que ayuden en la negociación del nuevo CC, destacando los resultados de encuestas de preferencias de horarios y turnos, simulación de elección de calendario y elaboración de un documento de difusión que ayude a despejar los "miedos" sobre la entrada escalonada.

El objetivo del presente informe es dar a conocer los resultados obtenidos en las encuestas sobre las preferencias de turnos y horarios (apartado 3) y sobre la simulación de elección de calendario (apartado 4). El fin es aportar la mayor transparencia a los trabajos de la mesa y que puedan ser útiles en la negociación en materia de organización de los turnos de trabajo (apartado 5) para ofertar el mejor

servicio a la sociedad de Valladolid y las mejores condiciones a las personas trabajadoras de AUVASA.

## 2 Objetivos, metodología y muestra

### 2.1 Objetivos

El objetivo principal de los trabajos de consulta al personal de conducción es conocer cuáles son sus preferencias con respecto a la organización de los trabajos (apartado 3) y, en base a estos, realizar una propuesta de simulación de elección de calendarios (apartado 4). Una vez obtenidos los resultados de ambas consultas, determinar una propuesta para la negociación del CC donde se compensen con medidas acordadas (*mediante plus económicos, acotación de días de trabajo –sólo de lunes a viernes, sólo de jueves a lunes...-, etc.*) aquellas situaciones que resulten más penosas como consecuencia de la menor predisposición por parte del personal de conducción a determinados turnos y horarios.

Las tareas del desarrollo de los trabajos se han organizado en dos encuestas (preferencia de criterios y simulación de calendarios), persiguiéndose en cada una de ellas unos objetivos secundarios particulares.

La encuesta de preferencias de criterios se elaboró con la intención de determinar los aspectos generales de las condiciones de trabajo deseados por el personal de conducción. Es decir, conocer si existe un interés por mantener siempre en calendario los mismos turnos de trabajo y horarios o, si por el contrario, se deseaba mantener la actual organización, o simplemente si se desea una fórmula de organización mixta.

Uno de los aspectos consultados y de mayor relevancia en esta encuesta, ha sido sobre los umbrales o ventanas temporales de entrada al trabajo, puesto que es uno de los elementos que determina si hay aceptación para la entrada escalonada.

Los resultados (preferencias declaradas por el personal de conducción) son utilizados para elaborar la consulta de simulación de elección de calendario donde se presentan alternativas para el turno de trabajo, el horario y la predisposición a hacer determinados turnos mediante la aplicación de un plus para dos escenarios hipotéticos de entrada escalonada (Fase 1 y Fase 2). Estos escenarios dan lugar a

dos calendarios tipo que se ofrecen para su comparación con el actual (año 2022), siendo esta tarea obligatoria para poder contestar a la pregunta final (Fase 3).

## 2.2 Metodología

La consulta sobre la entrada escalonada se diseña mediante 2 cuestionarios diferenciados pero interrelacionados. El primero corresponde a las preferencias de criterios en cuanto a la organización del trabajo, mientras que el segundo es una simulación de selección de calendario que recoge los criterios declarados en el anterior.

La encuesta de criterios<sup>2</sup> se elabora a partir de un conjunto de preguntas sobre preferencias acerca de los siguientes elementos en la organización del trabajo (entre los cuales se incluía también la posibilidad de elegir las condiciones actuales):

- Preferencia de jornada (continuada o partida).
- Turno de trabajo (mañana o tarde).
- Disposición a trabajar en un mismo horario siempre en turno de mañana.
- Disposición a trabajar en un mismo horario siempre en turno de tarde.
- Disposición a trabajar siempre en un mismo horario en turno de mañana y tarde.
- Conservación de la rotación actual de horarios en línea.
- Preferencia de rangos de horarios de entrada y salida en turno de mañana.
- Preferencia de rangos de horarios de entrada y salida en turno de tarde.
- Observaciones adicionales que quisiera aportar la persona encuestada.

Los anteriores criterios permiten realizar una composición de la forma en la que el personal de conducción de AUVASA considera que debe organizarse los trabajos, de forma que esta información es aplicada en el diseño del segundo cuestionario (Simulación de elección de calendario).

La simulación de elección de calendario cuenta con un cuestionario más complejo al ofrecer dos escenarios hipotéticos (Fase 1 y Fase 2). Como ya se ha indicado, el

---

<sup>2</sup> Enlace de acceso al cuestionario: <https://form.jotform.com/221664648230051>



fin es ofrecer calendarios tipo en caso de aplicar la entrada escalonada para que sea posible compararlo con el actual (año 2022) y responder a la pregunta final (Fase 3). El detalle de cada una de las fases es el que se muestra a continuación:

- **Fase 1. Selección de calendario de trabajo sin tríos ni rotación de horarios<sup>3</sup>**

Se recoge un conjunto de preguntas en relación con los horarios de trabajo para el caso hipotético de no existir los tríos ni la rotación de horarios en línea. En este escenario, una vez completado el cuestionario se obtiene un calendario de trabajo con el mismo turno de lunes a viernes (laborables) y sin salidas de línea.

- **Fase 2. Selección de calendario de trabajo sin tríos ni rotación de horarios<sup>4</sup>**

Consta de un conjunto de preguntas en relación con los horarios de trabajo que preferiría realizar en caso de existir los tríos pero no la rotación de horarios en línea. La cumplimentación de este cuestionario da lugar a un calendario de trabajo fijo a un horario de lunes a viernes (laborables), alternando ciclos de tardes/mañanas con el resto de los miembros del trío y con salidas habituales de línea.

- **Fase 3. Pregunta final<sup>5</sup>**

Una vez cumplimentados los dos cuestionarios anteriores y obtenidos los dos calendarios tipo de cada Fase, se requiere su comparación con el calendario que se dispone actualmente (año 2022) para analizar las ventajas y desventajas, procediendo en último lugar a responder la pregunta planteada en esta fase. La consulta no es otra que decantarse por uno de los tres calendarios. Es decir, por una de las tres formas de organización del trabajo de conducción.

---

<sup>3</sup> Enlace de acceso al cuestionario de Fase 1: <https://form.jotform.com/221924778877374>

<sup>4</sup> Enlace de acceso al cuestionario de Fase 2: <https://form.jotform.com/221924665022351>

<sup>5</sup> Enlace de acceso al cuestionario: de Fase 3 <https://form.jotform.com/221812005606343>

## 2.3 Muestra

El tamaño de la muestra se ha realizado mediante la siguiente expresión<sup>6</sup>:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

- N = tamaño de la población
- e = margen de error (porcentaje expresado con decimales)
- z = puntuación z

La puntuación z es la cantidad de desviaciones estándar que una proporción determinada se aleja de la media (Tabla 1).

Tabla 1. Nivel de confianza y puntuación z (desviaciones estándar).

Nivel de confianza deseado	Puntuación z (Desviaciones estándar)
80%	1.28
85%	1.44
90%	1.65
95%	1.96
99%	2.58

Determinado el tamaño del grupo objetivo (377 personas de conducción indefinidas), se ha establecido el tamaño muestral para un nivel de confianza del 90% y un error inferior al 10%.

Para la realización de las encuestas se ha contado con un total de 50 personas de conducción con diferentes perfiles y condiciones personales que permiten una composición de la situación actual bastante aproximada a la realidad global del área de conducción.

<sup>6</sup> Al desconocerse la probabilidad de que ocurra el evento, se asigna un 50% a "p" y un 50% a "q".

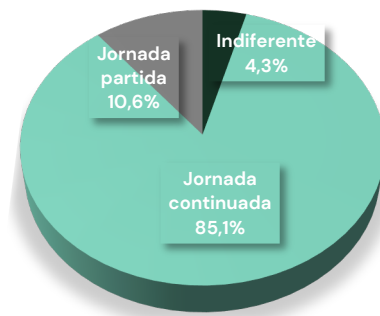
### 3 Preferencias de criterios

#### 3.1 Preferencia de jornada (continuada o partida).

La consulta sobre el tipo de jornada ofreció valores de un 85,1% del personal de conducción que prefiere la continuada, mientras que sólo un 10,6% se decanta por la partida. Solamente un 4,3% le es indiferente el tipo de jornada.

Los resultados obtenidos, muestran que existe una amplia mayoría en el personal de conducción que desea jornadas de trabajo sin interrupciones.

*Gráfico 1. Preferencia de tipo de jornada (continuada o partida).*



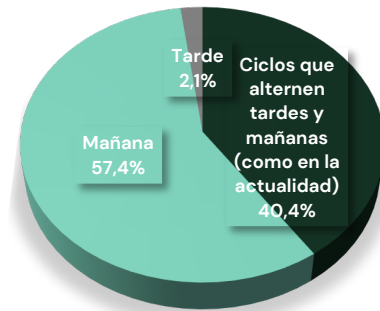
#### 3.2 Turno de trabajo (mañana o tarde).

En cuanto a los deseos de trabajar en un turno otro, se obtuvo un 57,4% para el de mañana, un 40,4% para ciclos de trabajo que alternen tarde y mañanas y sólo un 2,1% para la tarde.

De los resultados obtenidos se observa claramente que la tarde es un turno menos atractivo para el personal de conducción, quien prefiere de forma mayoritaria las mañanas, aceptando estas (las tardes) sólo en el caso de que se alternen turnos de tarde o mañana.

Otro de los datos interesantes que se desprenden, es que hay una preferencia significativa por disponer de un solo turno de trabajo (de mañana) en el calendario de trabajo.

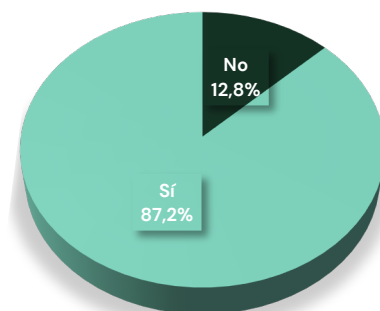
Gráfico 2. Preferencia por turno de mañana, tarde o alternancia de ambos.



### 3.3 Disposición a trabajar en un mismo horario siempre en turno de mañana.

Conocidas las preferencias por el tipo de jornada y turno, se consultaba sobre la disposición a trabajar siempre en un mismo horario en turno de mañana. Donde un 87,2% declara que sí y sólo un 12,8% que no. Por tanto, una gran mayoría vería como buena medida de organización del trabajo de disponer siempre el mismo horario en turno de mañana.

Gráfico 3. Disposición a trabajar en un mismo horario en turno de mañana.



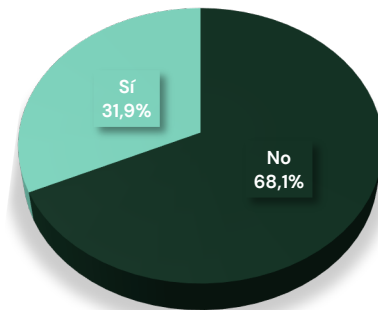
### 3.4 Disposición a trabajar en un mismo horario siempre en turno de tarde.

Del mismo modo, se consultó sobre la disposición a trabajar en un mismo horario en turno de tarde, siendo los resultados completamente diferentes a los obtenidos para la consulta en turno de mañana. En esta ocasión sólo el 31,9% estaría dispuesto a

realizar el mismo horario en el turno de tarde. Estos valores están en línea con las respuestas obtenidas anteriormente, donde sólo el 2,1% prefiere el turno de tarde, de manera que se convierte en un turno menos atractivo o de mayor penosidad para el personal de conducción.

Por último, se observa una mayor aceptación del turno de tarde si se ofrece un horario fijo, ya que se pasa del 2,1% que prefieren este al 31,9% que muestran disposición si el horario es fijo.

*Gráfico 4. Disposición a trabajar en un mismo horario en turno de tarde.*

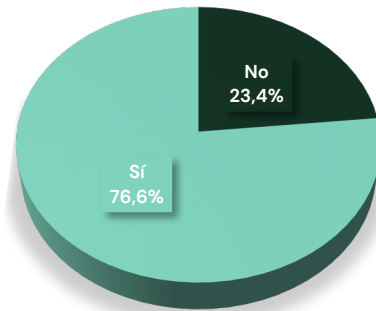


### **3.5 Disposición a trabajar siempre en un mismo horario en turno de mañana y tarde.**

La última opción en relación con los horarios de trabajo se corresponde con la posibilidad de que este sea fijo en una alternancia de turnos de mañana y tarde. Es decir, contar con ciclos de trabajo similares a los actuales pero sin rotación de horario en la línea, manteniendo siempre el mismo para el turno de mañana y el de tarde.

Las respuestas sobre esta disposición son llamativas al obtenerse que el 76,6% sí estaría dispuesto, mientras que sólo el 23,4% prefieren rotar el horario. Estos resultados indican que la gran mayoría del personal de movimiento ve favorable contar con un horario fijo de trabajo, ya sea en turno de mañana fijo (87,2%) o alternando turnos de mañana y tarde (76,6%), siendo percibido de forma negativa sólo para el turno de tarde donde la disposición a penas alcanza un 31,9%.

Gráfico 5. Disposición a trabajar en un mismo horario alternado turnos de mañana y tarde.

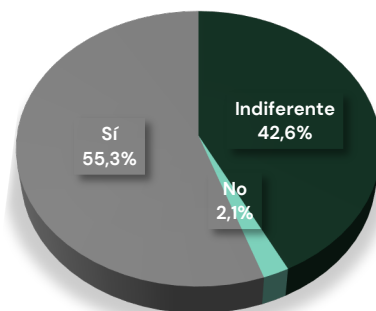


### 3.6 Conservación de la rotación actual de horarios en línea.

Las anteriores consultas sobre disposición al horario y turno de trabajo tienen el trasfondo de poner en cuestión la rotación actual de horarios en línea. Además, se incluyó la consulta particular sobre la disposición por conservar dicho mecanismo de organización de los trabajos. Esta disposición no es contradictoria con la preferencia a cambiarlo, reflejando que parte de los encuestados estarían abiertos al cambio si bien también prefieren continuar como hasta ahora si es necesario.

El 55,3% declaró que estaba de acuerdo con conservar la rotación de horarios de líneas, un 42,6% se posiciona indiferente y sólo el 2,1% considera que no es necesario. Estas respuestas son complementarias con la disposición a aceptar horarios fijos de trabajo, puesto que hay una predisposición del 87,2% para el turno del mañana y del 76,6% para el caso de que se alternen los turnos de mañana y tarde, dibujando así una voluntad clara a cambiar el sistema de trabajo si el resultado se adecuía a las necesidades de la plantilla.

Gráfico 6. Disposición a conservar el actual sistema de rotación de horarios en línea.

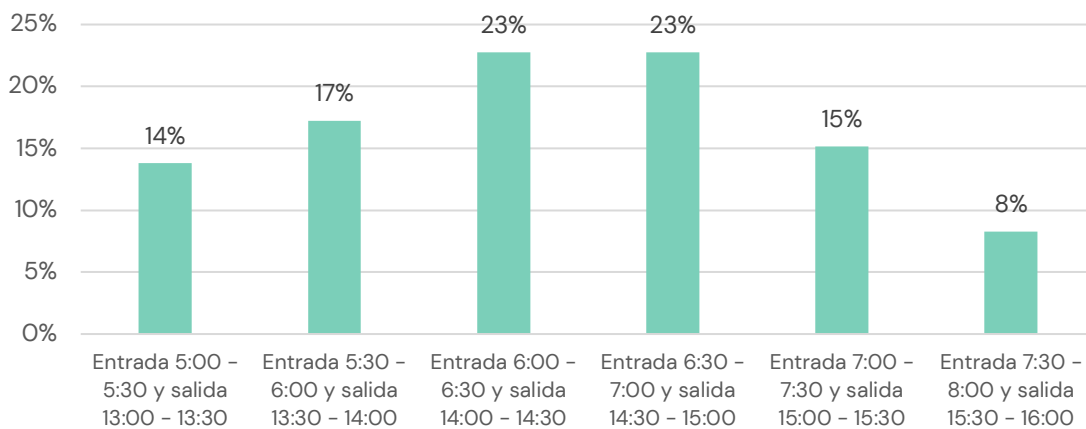


### 3.7 Preferencia de rangos de horarios de entrada y salida en turno de mañana.

La singularidad de la entrada escalonada radica en la diversidad de horarios de entrada y salida, pues estarían condicionados a las necesidades de transporte público que precisa la población de Valladolid. Su aplicación también juega en favor de una mejor organización del trabajo al permitir más posibilidades adaptación de la jornada de trabajo al personal de conducción. A este respecto, era necesario conocer la preferencia de inicio de trabajo.

Las cifras son altamente significativas al mostrar que sólo un 15% preferiría conservar el actual horario de acceso (7:00h a 15:00h), mientras que el resto se distribuye mayoritariamente para la franja horaria comprendida entre las 6:00h y las 7:00h.

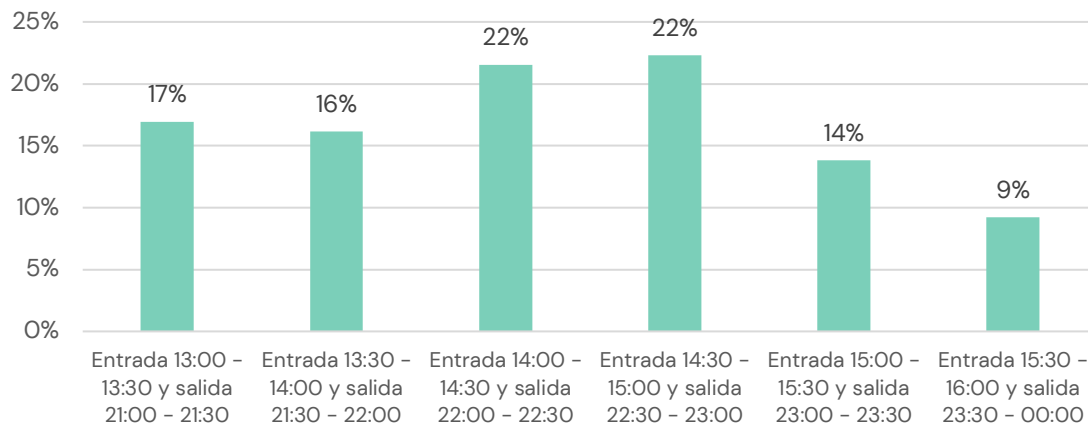
Gráfico 7. Preferencia de rangos de horarios para la entrada y salida en el turno de mañana.



### 3.8 Preferencia de rangos de horarios de entrada y salida en turno de tarde.

La misma consulta anterior, se realizó para el turno de tarde donde sólo el 14% se decantó por el actual turno (15:00h a 23:00h). En este caso, los valores de las respuestas se concentran en aquellas ventanas que tienen un comienzo anterior a las 14:30h.

Gráfico 8. Preferencia de rangos de horarios para la entrada y salida en el turno de tarde.



### 3.9 Observaciones adicionales que quisiera aportar la persona encuestada.

Las observaciones principales recogidas por parte del personal de conducción responden a inquietudes sobre la organización del trabajo en el caso de aplicar la entrada escalonada. Estas han sido recogidas en el documento "RESPUESTA A PREGUNTAS SOBRE LA ENTRADA ESCALONADA".

Junto con lo anterior, se ha expuesto en un importante número de casos la penosidad que supone trabajar los fines de semana y festivos, solicitando posibilidades para reducir estos o compensarlos de alguna manera. También se ha indicado la necesidad de acotar/regular los tiempos de relevo y la supresión de ciclos de más de 5 días de trabajo, como elementos más significativos.



## 4 Simulación de elección de calendario

Las preferencias de criterios obtenidas son los que se aplican para la elaboración del cuestionario sobre una simulación de elección de calendario. Antes de entrar en el detalle de los resultados, es necesario poner de manifiesto algunos de los criterios de preferencias.

El personal de conducción consultado indicó una alta predisposición hacia el turno de mañana, lo cual revela que existe un interés menor o una mayor penosidad a trabajar en turno de tarde. Esta situación es la que hace que se incluyan preguntas sobre la predisposición a realizar los turnos de tarde si se aplicase un plus. En la misma dirección, las observaciones del personal de conducción iban dirigidas a la solicitud de reducir el número de fines de semana trabajados como aspecto crucial de mejora en la organización de los trabajos. La variable introducida ha sido la de conocer la predisposición a hacer más fines de semana a cambio de un plus o a no hacer fines de semana a cambio de destinar un plus a quienes sí lo hagan.

Es necesario advertir que las cifras utilizadas para preguntar sobre un plus que pudiera cubrir la penosidad solo tienen el objeto de poder medir la disposición de decisión sin que sean fruto de estudio detallado y quedando supeditadas a la posible negociación colectiva y dotación presupuestaria dentro de los márgenes establecidos por la ley.

Otro aspecto de relevancia es la organización del trabajo a turno y horario fijo o a turno alternado de mañana y tarde con horario fijo en ambos. Los valores de las preferencias indicaron que un 40,4% deseaba alternancia de ciclos de trabajo de mañana y tarde y también un 55,3% prefería mantener la rotación de horarios en la línea. Estos resultados conducían a elaborar un cuestionario para la simulación de elección de calendario donde se pudiera comparar el escenario de turno y horario de trabajo fijos (Fase 1), el escenario con alternancia de turno de mañana y tarde con horario fijo (Fase 2) y la situación actual (calendario 2022).

La disyuntiva sobre la conservación de la rotación de líneas y la evaluación de las ventajas e inconvenientes de una organización del trabajo en entrada escalonada, requerían una evaluación comparativa de los 3 escenarios por parte del personal de

conducción, previamente a la consulta sobre la opción que consideran más beneficiosa (Fase 3).

En la simulación de elección de calendario, se ha elaborado un conjunto de horarios reales para una línea ordinaria de la red de AUVASA en la situación hipotética del escenario de la Fase 1 (Tabla 2 y Tabla 3) y Fase 2 (Tabla 4).

## 4.1 Fase 1

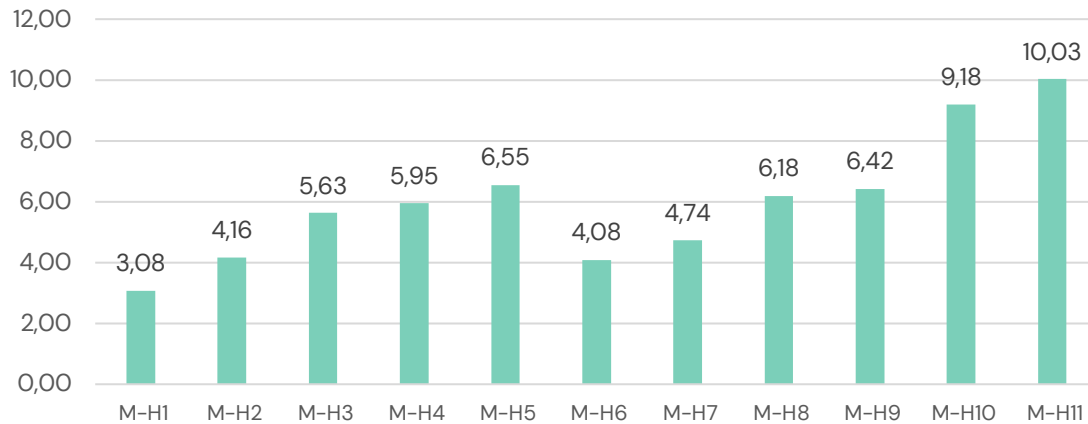
### 4.1.1 Orden de prioridad de la oferta de horarios en turno de mañana

La primera cuestión en la simulación de selección de calendario era la de establecer un orden de prioridad en función de la oferta de horarios para el turno de mañana (Tabla 2). De la consulta se obtiene los valores medios de orden de prioridad (Gráfico 9), donde el valor más bajo representa el elegido en primer lugar por un mayor número de personas.

Tabla 2. Oferta de horarios para el turno de mañana.

	Horario	Inicio Jornada	Fin Jornada	Relevo
Turno de mañana	M-H1	6:10	14:10	13:50 a 14:10
	M-H2	7:10	15:10	14:50 a 15:10
	M-H3	7:20	15:20	15:00 a 15:20
	M-H4	5:10	13:10	12:50 a 13:10
	M-H5	7:20	15:20	15:00 a 15:20
	M-H6	6:20	14:20	14:00 a 14:20
	M-H7	7:00	15:00	14:40 a 15:00
	M-H8	7:10	15:10	14:50 a 15:10
	M-H9	5:40	13:40	13:20 a 13:40
	M-H10	7:40	15:40	15:20 a 15:40
	M-H11	8:00	16:00	15:40 a 16:00

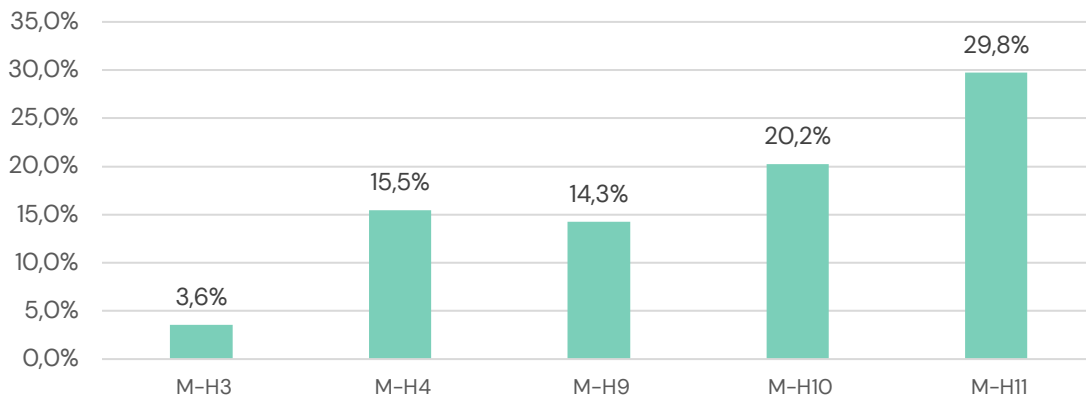
Gráfico 9. Valores medios resultantes del orden de selección en la oferta de horarios para el turno de mañana.



El horario preferente en el personal de conducción es el M-H1, seguido del M-H6, M-H2 y M-H7. En un segundo grupo, con valores muy parecidos, se encuentra el resto, excepto los horarios M-H10 y M-H11, por ser los que implican un inicio de jornada más tardío. Estos a su vez corroboran las respuestas obtenidas en el apartado 3.7.

#### 4.1.2 Horarios no dispuestos a realizar en turno de mañana

Con la intención de completar las respuestas del apartado anterior, se formuló una pregunta complementaria para que se indicaran los horarios que el personal de conducción no estaba dispuesto a realizar. Tal y como se puede ver en el Gráfico 10, de nuevo son los M-H11 y M-H10 los que se presentan como menos atractivos, aunque también hay cierto rechazo significativo para el M-H4 y M-H9. Estos seguramente por contemplar un inicio excesivamente temprano de la jornada de mañana.

Gráfico 10. Horarios no dispuestos a realizar en turno de mañana<sup>7</sup>.


#### 4.1.3 Selección de horario en turno de tarde

La misma estructura de consulta, sobre el orden de prioridad, se llevó a cabo con los horarios del turno de tarde.

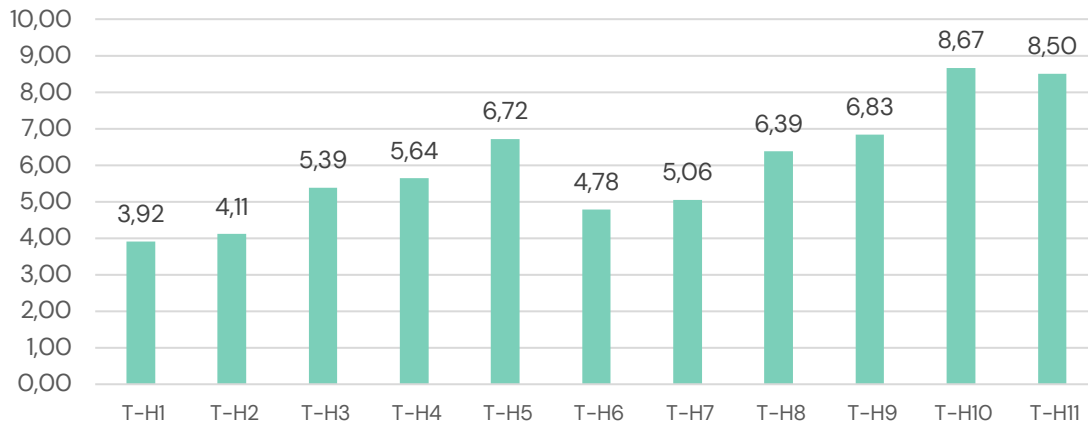
En esta ocasión, el horario con más aceptación fue el T-H1, seguido del T-H2, T-H6 y T-H7, mientras que los menos aceptados son aquellos con finalización más tardía (T-H10 y T-H11).

Tabla 3. Oferta de horarios para el turno de tarde.

	Horario	Inicio Jornada	Fin Jornada	Relevo
Turno de tarde	T-H1	14:10	22:10	13:50 a 14:10
	T-H2	15:10	23:10	14:50 a 15:10
	T-H3	15:20	23:20	15:00 a 15:20
	T-H4	13:10	21:10	12:50 a 13:10
	T-H5	15:20	23:20	15:00 a 15:20
	T-H6	14:20	22:20	14:00 a 14:20
	T-H7	15:00	23:00	14:40 a 15:00
	T-H8	15:10	23:10	14:50 a 15:10
	T-H9	13:40	21:40	13:20 a 13:40
	T-H10	15:40	23:40	15:20 a 15:40
	T-H11	16:00	0:00	15:40 a 16:00

<sup>7</sup> Sólo se representan valores para aquellos horarios que son rechazados por más de un 10% de las personas de conducción consultadas.

Gráfico 11. Valores medios resultantes del orden de selección en la oferta de horarios para el turno de tarde.

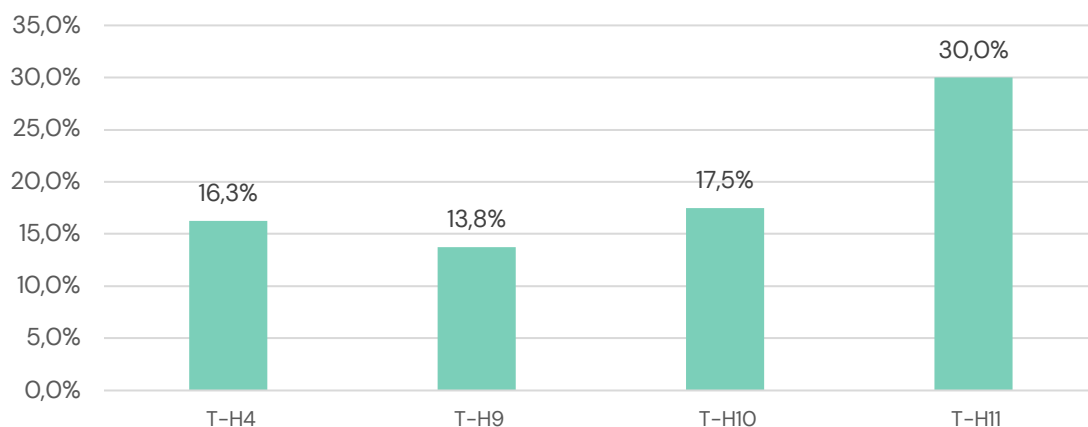


#### 4.1.4 Horarios no dispuestos a realizar en turno de tarde

En cuanto al rechazo a la realización de determinados horarios es mayor el número con respecto al turno de mañana, llegando a identificarse hasta 4 con un alto nivel de no disposición por parte del personal de conducción.

Entrando en detalle, se corresponden a los horarios T-H11, T-H10, T-H4 y T-H9. Los dos primeros presentan inicios de jornada posteriores a las 15:00h y finalización próxima a las 0:00h, mientras que en el segundo grupo son turnos con inicio en la ventana horaria de las 13:00h.

Gráfico 12. Horarios no dispuestos a realizar en turno de tarde<sup>8</sup>.

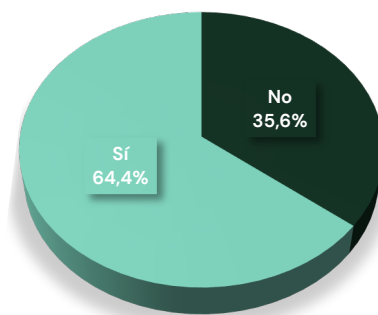


<sup>8</sup> Sólo se representan valores para aquellos horarios que son rechazados por más de un 10% de las personas de conducción consultadas.

#### 4.1.5 ¿Estaría dispuesto a realizar los horarios de tarde que ha rechazado por un plus comprendido entre 90€/mes - 120€/mes?

El alto nivel de rechazo hacia el turno de tarde y sus respectivos horarios, durante la consulta sobre preferencias, recomendaba conocer sobre la posibilidad de realizar estos en caso de aplicar un plus. Los valores de la consulta dan un vuelco a la predisposición, aceptando su realización más del 64,4% del personal de conducción.

Gráfico 13. Disposición a realizar los turnos de tarde rechazados por un plus.

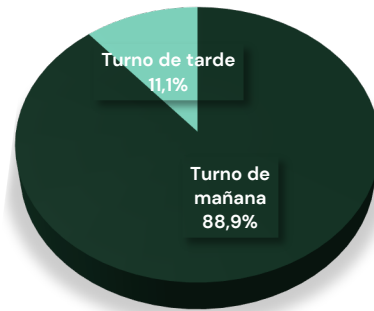


#### 4.1.6 A tenor de los horarios mostrados anteriormente, si tuviese que elegir un turno fijo de trabajo ¿cuál elegiría?

Una vez mostradas las posibilidades de selección de turno de trabajo y horario, se volvía consultar sobre la elección de este primero. Los valores obtenidos elevan la cifra de turno de tarde hasta el 11,1%, frente al 2,1% que se alcanzó en la consulta sobre criterios, lo que indica que tanto la concreción de la oferta de horarios como la posibilidad de aplicar un plus facilitan la elección de los turnos y horarios más penosos o menos atractivos desde el punto de vista del personal de conducción.

Con la elección de uno u otro turno de trabajo, se le remitía a la persona encuestada a un itinerario diferente, pues restaba, solamente, a partir de aquí la última pregunta sobre el horario de trabajo elegido.

Gráfico 14. Selección de turno de trabajo.

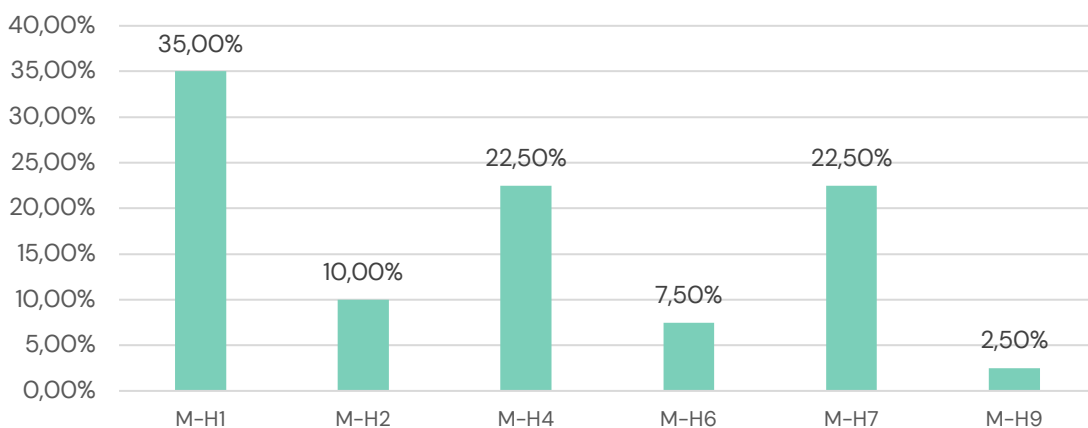


#### 4.1.7 Seleccione horario de trabajo en turno de mañana

Del 88,9% del personal de conducción que optó por el turno de mañana, el 35% se decantó por el horario M-H1 cuyo inicio es a las 6:10h. En segundo lugar se posicionaron los horarios M-H4 y M-H7, con inicio a las 5:10h y a las 7:00h, respectivamente. En último lugar resultaron los horarios M-H2, M-H6 y M-H9.

Finalmente, destacar que los horarios M-H3/H5, M-10 y M-11, no fueron elegidos por ninguna persona de conducción. Todos ellos con horario de inicio posterior a las 7:00h.

Gráfico 15. Elección de horario en el turno de mañana.

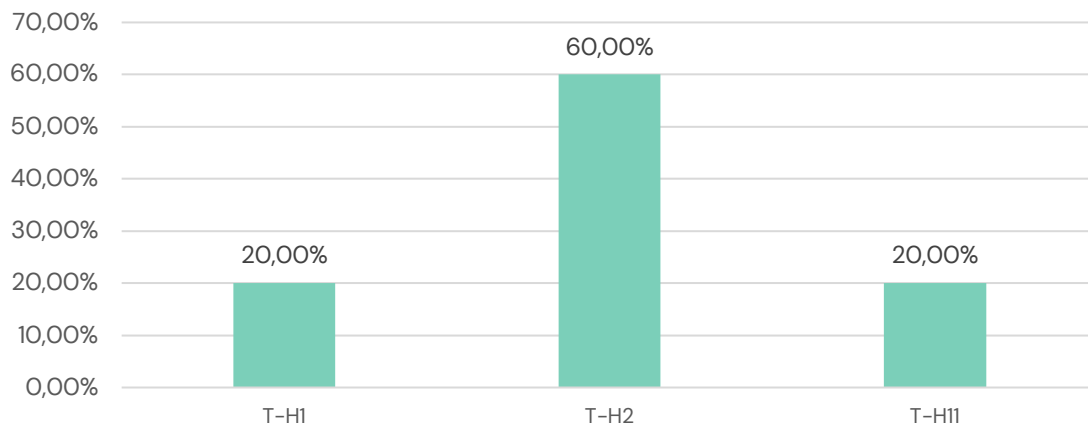


#### 4.1.8 Seleccione horario de trabajo en turno de tarde

En la elección del horario de tarde solamente se optó por los horarios T-H1, T-H2 y T-H11, debido a que sólo un 11% del personal consultado se decantó por el turno de tarde.

El T-H2 fue el más elegido entre el personal de conducción, con un horario de inicio a las 15:10h. El resto de los horarios elegido fueron el T-H1, con horario de inicio a las 14:10h, y el T-H11, con horario de inicio a las 16:00h.

Gráfico 16. Elección de horario en el turno de tarde.



## 4.2 Fase 2

La Fase 2 contempla las opciones de selección de calendario de trabajo basadas en un escenario hipotético con alternancia de turno de mañana y tarde con horario fijo. Igualmente, se incluye la opción de rotación de horario en línea como opción.

#### 4.2.1 Seleccione el horario en turno de mañana y tarde

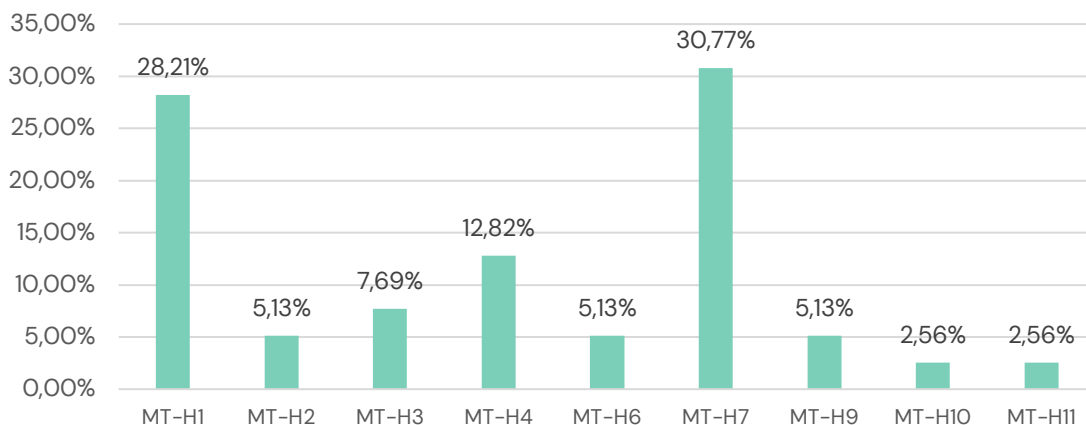
De la misma forma que en la Fase 1, se elaboró una oferta de horarios real para una línea de la red de AUVASA. En esta ocasión, la selección radica sobre la preferencia de horarios de turnos de mañana y tarde como se recoge en la Tabla 4.



Tabla 4. Oferta de horarios para el turno de mañana y tarde.

Horario	TURNO DE MAÑANA (m)			TURNO DE TARDE (t)		
	Inicio Jornada	Fin Jornada	Relevo	Inicio Jornada	Fin Jornada	Relevo
MT-H1	6:10	14:10	13:50 a 14:10	14:10	22:10	13:50 a 14:10
MT-H2	7:10	15:10	14:50 a 15:10	15:10	23:10	14:50 a 15:10
MT-H3	7:20	15:20	15:00 a 15:20	15:20	23:20	15:00 a 15:20
MT-H4	5:10	13:10	12:50 a 13:10	13:10	21:10	12:50 a 13:10
MT-H5	7:20	15:20	15:00 a 15:20	15:20	23:20	15:00 a 15:20
MT-H6	6:20	14:20	14:00 a 14:20	14:20	22:20	14:00 a 14:20
MT-H7	7:00	15:00	14:40 a 15:00	15:00	23:00	14:40 a 15:00
MT-H8	7:10	15:10	14:50 a 15:10	15:10	23:10	14:50 a 15:10
MT-H9	5:40	13:40	13:20 a 13:40	13:40	21:40	13:20 a 13:40
MT-H10	7:40	15:40	15:20 a 15:40	15:40	23:40	15:20 a 15:40
MT-H11	8:00	16:00	15:40 a 16:00	16:00	0:00	15:40 a 16:00

Gráfico 17. Elección de horario en el turno de tarde.



En cuanto a la elección de horarios, destacan el MT-H7 con un 30,77%, cuyo inicio sería a las 7:00h, y el MT-H1, cuyo inicio es a las 6:10h. Siguiendo a estos se posicionan los horarios MT-H4 y el MT-H3.

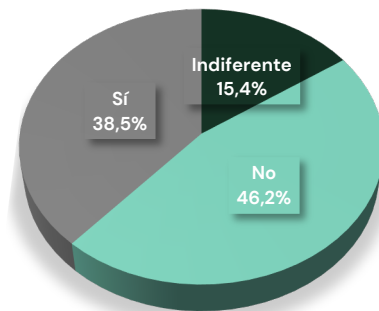
#### 4.2.2 ¿Estaría dispuesto a rotar de la manera habitual (diariamente) en todos los horarios de la línea?

Una vez elegidos los horarios, era necesario conocer si la disposición a rotar en todos los horarios de la línea, de la forma habitual hasta ahora, seguía teniendo un respaldo

mayoritario. Los valores obtenidos muestran que sólo el 38,5% sí estaría dispuesto frente a un 46,2% que no y un 15,4% que se muestra indiferente.

Las cifras de esta consulta sufren un cambio con respecto a las respuestas obtenidas en la consulta de preferencias de criterios, ya que era el 55,3% el que se mostraba dispuesto a mantener la rotación de horarios (Gráfico 6).

*Gráfico 18. Disposición a rotar en todos los horarios de línea.*

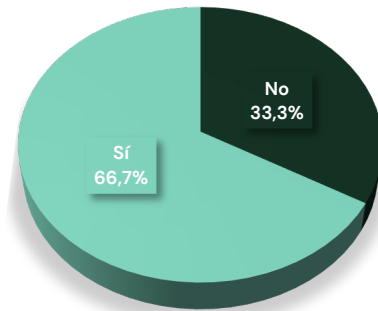


#### **4.2.3 ¿Estaría dispuesto a incluir siempre fines de semana en sus ciclos de trabajo a cambio de un plus de 300€/mes – 400€/mes?**

Uno de los elementos manifestados por un número significativo de personas de conducción en el apartado de observaciones, en la encuesta sobre preferencias de criterios, ha sido la reducción de los fines de semana trabajados. Por tanto, se indica como una organización del trabajo con menos aceptación o más penosidad que otras, algo similar a lo que ocurre con el turno de tarde. Por este motivo, se incluyeron en el cuestionario tres preguntas sobre la disposición a aceptar trabajar los fines de semana o no.

La primera era sobre la disposición a disponer en su calendario turnos de trabajo que siempre incluyesen fines de semana a cambio de un plus, manifestándose el 66,7% afirmativamente.

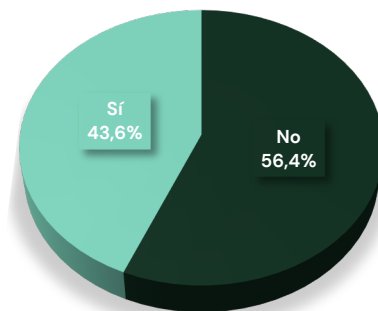
Gráfico 19. Disposición a incluir siempre fines de semana en los ciclos de trabajo a cambio de un plus.



**4.2.4 ¿Estaría dispuesto a trabajar más de 22 fines de semana a cambio de una remuneración de 25€/sábado y 30€/domingo-festivo por cada día realizado a mayores?**

Otra de las consultas era sobre la disposición a trabajar más fines de semana de lo habitual a cambio de una remuneración adicional. Las respuestas en favor de la medida alcanzaron el 43,6%.

Gráfico 20. Disposición a trabajar más de 22 fines de semana a cambio de una remuneración adicional.

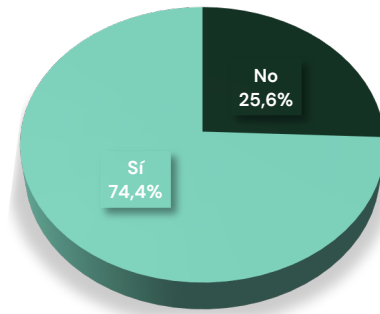


**4.2.5 ¿Estaría dispuesto a trabajar sólo de lunes a viernes laborables a cambio de destinar la aplicación de un plus exclusivamente a las personas que realicen los fines de semana y festivos?**

Finalmente, se formuló una pregunta inversa con respecto a la disposición a realizar fines de semana. Concretamente sobre la posibilidad de trabajar sólo de lunes a viernes a cambio de destinar un plus a quienes sí realcen los fines de semana. La

respuesta positiva alcanzó casi el 75% frente al 25% que se mostraba no dispuesto con la medida.

Gráfico 21. Disposición a trabajar de lunes a viernes a cambio de destinar un plus exclusivamente a quienes realicen fines de semana.



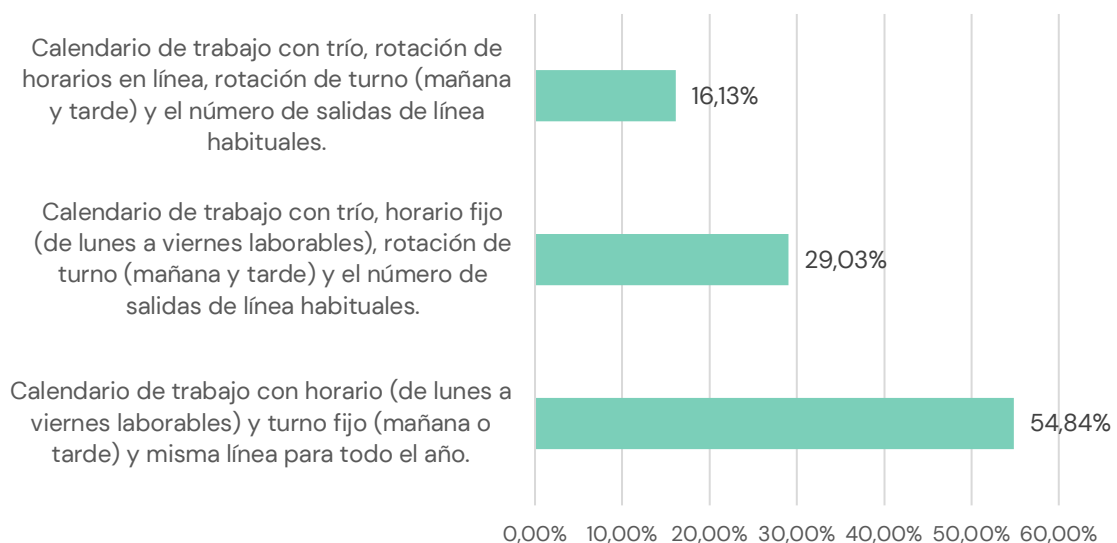
### 4.3 Fase 3

Al completar las Fases 1 y 2, cada persona recibía un calendario tipo en formato “pdf” con la organización de su trabajo para un año. Estos archivos eran facilitados con el objetivo de que el personal de conducción pudiera compararlos entre ellos y también con el que disponen actualmente en para el año 2022, de forma que fuese posible evaluar las ventajas e inconvenientes de cada uno. Una vez realizado dicho ejercicio comparativo, se solicitaba contestar la pregunta final que conforma a su vez la Fase 3.

La consulta en esta Fase 3 era sobre la elección de tipo de organización de trabajo, resultando mayoritarias las opciones que contemplan la entrada escalonada: con un 54,84% la opción de calendario de trabajo con horario (de lunes a viernes laborables) y turno fijo (mañana o tarde) y misma línea para todo el año; y con un 29,03% la opción de calendario de trabajo con horario (de lunes a viernes laborables) y rotación de turno (mañana y tarde) y misma línea para todo el año.

Por último, es necesario señalar que la actual organización del trabajo, la cual no contempla la entrada escalonada, fue la opción por la que se decantó sólo el 16,13% del personal de conducción consultado.

Gráfico 22. Selección de tipo de organización de calendario de trabajo.



## 5 Conclusiones

El servicio de transporte público es esencial para la ciudadanía por atender a la garantía o ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. AUVASA es el único operador de transporte público en la ciudad de Valladolid y su objetivo principal es cubrir, en la mayor medida posible, el acceso al trabajo, a la educación, a la sanidad y al ocio, entre otros. Desde hace varias décadas, el servicio de transporte público ha permanecido invariable en cuanto a su oferta mientras que la demanda ha cambiado sustancialmente. Parte de esta invariabilidad en el servicio es debida a la rigidez de los turnos de trabajo que no permiten una entrada escalonada del personal de conducción con la que adaptar la oferta a los horarios en los que la ciudadanía precisa desplazarse.

La anterior modificación en la organización de los horarios de trabajo, dentro de la negociación del CC, ha llevado a la constitución de una mesa de trabajo con la que analizar de forma detallada las ventajas e inconvenientes de esta propuesta. Una de las tareas desarrolladas ha sido la elaboración de un cuestionario sobre las preferencias de criterios en la organización del trabajo y una simulación de selección de calendario. **Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que existe una amplia mayoría de personas de conducción que valoran positivamente la entrada escalonada, ya que casi el 85% las prefiere a la actual** (Gráfico 22). Además de la amplia aceptación a la entrada escalonada, se han obtenido otra serie de conclusiones de relevancia para la mejora de las condiciones de trabajo, las cuales se detallan a continuación:

1. El tipo de jornada de trabajo que prefiere el personal de conducción es el continuado (90%). Sin embargo, un 10% del personal declara preferencia por la jornada partida. Este valor va en línea con la propuesta de Borrador recogida en el Anexo I y publicada en el mes de mayo de 2022 para conocimiento general.

2. Mas de la mitad de la plantilla preferiría un sistema que no implicara la rotación mañanas – tardes. Una amplia mayoría optaría por no rotar horarios en contra del sistema habitual que se ha venido manteniendo.
3. La preferencia de turno de trabajo es la mañana (88%), mientras que las tardes se consideran más penosas (12%). Esta situación indica que sería positivo buscar fórmulas para incentivar una mayor disposición a la realización del turno de tarde que podría ser mediante aplicación de algún plus económico.
4. Trabajar los fines de semana y festivos se consideran las jornadas más penosas, en cualquier turno, tal y como han manifestado numerosas personas de conducción en los apartados de observaciones. En esta línea se ha consultado sobre la disponibilidad de trabajarlos mediante incorporación de plus en diferentes modalidades (ver apartados 4.2.3, 4.2.4 y 4.2.5).
5. Existe un amplio interés por trabajar en un horario fijo, siendo las cifras obtenidas:
  - a. Del 87% para el turno de mañana.
  - b. Del 31% para el turno de tarde sin plus y del 64% cuando se aplica un plus.
  - c. Del 76% en el caso de alternancia de turno de mañana y tarde.
  - d. Y como cifra más reseñable, aproximadamente, el 85% declara preferencia por horario fijo cuando se le ha dado la opción de elegir sobre un horario real.
6. La necesidad de rotación de horarios dentro de una misma línea fue manifestada por el 55% del personal de conducción en la encuesta de preferencias. Sin embargo, cuando se ofreció la opción de elegir sobre horarios reales el valor cayó hasta el 38%.
7. Los umbrales de preferencia de inicio de turno de mañana muestran un alto interés en aquellos que se producen antes de las 7:00h, mientras que los correspondientes a inicio posterior a las 7:00h son los de menor aceptación. En el caso de la tarde sucede lo contrario, tanto los horarios

de inicio temprano (13h a 14h) como los más tardíos (15h a 16h) son los que presentan menor preferencia. Esto quiere decir que el 77% de los encuestados muestran una clara preferencia por horarios de entrada que no se producen en el sistema actual.

8. La aplicación de pluses económicos, para el equilibrio en la elección de horarios, tiene una repercusión positiva, pues consigue redistribuir al personal de conducción. Se identifican como más oportunos las posibilidades de aplicarlos en los calendarios que incluyan turnos de tarde y también en los que se incluya una carga de fines de semana y festivos superior a la media. La definición de estos deberá detallarse mediante la negociación y el acuerdo entre la parte social y la Dirección de la empresa.
9. Con la introducción de pluses para cubrir la penosidad y las propias preferencias de la plantilla es evidente que el sistema de entrada escalonada permite ajustarse mejor a las preferencias de los trabajadores en lugar de someterse a un sistema de rotación que garantiza no cubrir estas preferencias. Los primeros resultados indican que prácticamente la totalidad de la plantilla de conducción podría trabajar en el turno fijo de su elección de forma voluntaria.
10. Una vez conocida la concreción de la entrada escalonada, solo el 16,13% de los encuestados desean permanecer con el sistema de trabajo habitual. Un 54,58% opta por un turno y línea fijo sin necesidad de rotación por tríos y un 29% por un sistema de rotación de solo mañanas y tardes con tríos.
11. En definitiva, la mayoría de la plantilla optaría por el cambio del sistema de horarios actual.



## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de confianza y puntuación z (desviaciones estándar).....	9
Tabla 2. Oferta de horarios para el turno de mañana.....	17
Tabla 3. Oferta de horarios para el turno de tarde.....	19
Tabla 4. Oferta de horarios para el turno de mañana y tarde.....	24

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Preferencia de tipo de jornada (continuada o partida).....	10
Gráfico 2. Preferencia por turno de mañana, tarde o alternancia de ambos.....	11
Gráfico 3. Disposición a trabajar en un mismo horario en turno de mañana.....	11
Gráfico 4. Disposición a trabajar en un mismo horario en turno de tarde.....	12
Gráfico 5. Disposición a trabajar en un mismo horario alternado turnos de mañana y tarde.....	13
Gráfico 6. Disposición a conservar el actual sistema de rotación de horarios en línea. .....	13
Gráfico 7. Preferencia de rangos de horarios para la entrada y salida en el turno de mañana.....	14
Gráfico 8. Preferencia de rangos de horarios para la entrada y salida en el turno de tarde.....	15
Gráfico 9. Valores medios resultantes del orden de selección en la oferta de horarios para el turno de mañana.....	18
Gráfico 10. Horarios no dispuestos a realizar en turno de mañana.....	19
Gráfico 11. Valores medios resultantes del orden de selección en la oferta de horarios para el turno de tarde.....	20
Gráfico 12. Horarios no dispuestos a realizar en turno de tarde.....	20
Gráfico 13. Disposición a realizar los turnos de tarde rechazados por un plus.....	21
Gráfico 14. Selección de turno de trabajo.....	22
Gráfico 15. Elección de horario en el turno de mañana.....	22
Gráfico 16. Elección de horario en el turno de tarde.....	23
Gráfico 17. Elección de horario en el turno de tarde.....	24
Gráfico 18. Disposición a rotar en todos los horarios de línea.....	25

Gráfico 19. Disposición a incluir siempre fines de semana en los ciclos de trabajo a cambio de un plus.....	26
Gráfico 20. Disposición a trabajar más de 22 fines de semana a cambio de una remuneración adicional.....	26
Gráfico 21. Disposición a trabajar de lunes a viernes a cambio de destinar un plus exclusivamente a quienes realicen fines de semana.....	27
Gráfico 22. Selección de tipo de organización de calendario de trabajo.....	28