

LA PATRONAL NO ACEPTA LO QUE FIRMÓ EN EL CONVENIO SOBRE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS

Caso Práctico:

Aquellas trabajadoras o trabajadores que solicitaban la reducción de jornada para cuidar a sus hijos y tenían turno de lunes a domingo, cuando pedían la concreción horaria, por ejemplo, de lunes a viernes, veían como las empresas la denegaban argumentando que en la Reforma Laboral de 2012 se indicaba que la concreción debe ser dentro de la jornada diaria. Al entender la Audiencia que el convenio mejoró esto, ya que se firmó tras las aprobación de la Reforma, no contemplando esa limitación "diaria", permite que se solicite ese tipo de concreción. Las empresas, sin embargo, hacen caso omiso, para variar...



el sector de Contact Center, habiendo tenido lugar la mediación previa el pasado 13 de abril en el SIMA.

Y cual ha sido nuestra sorpresa cuando ni siquiera han aceptado el acuerdo que le propusimos de que ambas partes acatáramos la resolución del recurso que Transcom ha presentado, que debe ser vista como decimos por el Tribunal Supremo en un futuro. **Nos preguntamos ¿ese es el valor que le da nuestra patronal al Tribunal Supremo? ¿Es que si se ratifica la sentencia, no piensan aplicarla en el resto de empresas, aunque esto supondría de facto que se debería hacer así?**

Vista la situación, nuestros servicios jurídicos ya están trabajando para interponer esta demanda extendida a todo el sector, y que se cumpla lo que se firma.

El pasado 17 de marzo, tras un **conflicto colectivo** interpuesto contra Transcom, se dictó **sentencia de la Audiencia Nacional** en la que fijaba que cuando se solicita una **reducción de jornada por cuidado de hijos**, la concreción horaria se debe hacer dentro de la jornada ordinaria, no de forma diaria como fijó la nefasta Reforma Laboral del PP de 2012.

Así, consideraba la Audiencia Nacional que al haberse firmado el actual Convenio Colectivo de Contact Center tras la Reforma Laboral, y no incorporar esa limitación de concretar diariamente la reducción, **este redactado se entiende como una mejora acordada por encima del Estatuto de los Trabajadores**. Por ello, la empresa no puede denegar llevar a cabo la concreción horaria de esta manera. Y en caso de conflicto, prevalecen las disposiciones legales más favorables para el trabajador/a. Transcom ya ha anunciado el recurso contra esta sentencia, y no quiere acatarla mientras no se pronuncie el Tribunal Supremo.

CCOO se sumó al proceso de conflicto colectivo para extender esta resolución a todo

Ficha de afiliación

Nombre y apellidos

DNI

Teléfono

Fecha nacimiento

Dirección

Población

Código postal

Empresa/centro de trabajo

te interesa

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CCOO. En la siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estando