

PROPUESTA RENOVACION ACUERDO DE JORNADA Y HORARIO

Octubre 2017

Trasladamos nuestra propuesta de renovación del acuerdo de Jornada y horario que vence en Diciembre 2017.

Estas propuestas se fundamentan en aspectos básicos laborales de aplicación en otras empresas del sector y favorecen la conciliación de la actividad profesional y personal de la plantilla.

Supone un amplio abanico de posibilidades para valorar y conseguir un punto de encuentro para lograr un acuerdo beneficioso para todos.

Se plantean como principales puntos a modificar o mejorar:

- Duración del Acuerdo de 2 años.
- Extensión de la ayuda alimentaria a toda la plantilla.
- Ampliación jornada de verano 1 mes.
- Jornada intensiva en fiestas de navidad (del 23 dic. al 7 de enero – supondrían 5 días laborables descontado festivos y días de licencia de Navidad y año nuevo)
- Semana de fiesta local. Incluir día de licencia cuando la semana de fiesta se celebre en verano durante la jornada intensiva.
- Inclusión de 1 jornada adicional de licencia de libre disposición.
- Vacaciones. Igualar en 24 días laborables los días de vacaciones para toda la plantilla.
- Contemplar licencias no retribuidas para determinados supuestos.
- Renovación del I Plan de Igualdad de Altamira en los términos firmados actualmente.
- Creación de comisión especial para el estudio de medidas de flexibilidad y teletrabajo.

Entendemos que estas propuestas favorecen al clima laboral de la empresa, dotan de homogeneidad de condiciones a la plantilla laboral de Altamira y que, sin duda, mejorarán la productividad de la plantilla.

Igualmente proponemos la creación de una comisión especial específica para valorar un plan de teletrabajo en la empresa que contemple distintos supuestos para la realización de trabajos a distancia que beneficien a empresa y trabajador, así como las medidas de flexibilidad para que Altamira se transforme en una empresa de referencia en el sector.

I.- El presente Acuerdo afecta a toda la plantilla que presta sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo que la empresa tenga abiertos durante la vigencia del mismo a nivel Nacional.

II.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia **hasta el 31 de diciembre del 2020.**

Jornada y horarios – Extensión de la ayuda alimentaria a la totalidad de la plantilla

La Sección Sindical CCOO Altamira entiende que dado que la jornada a nivel nacional es “partida” debe contemplarse la extensión de la ayuda alimentaria a toda la plantilla para que se produzca una homologación de condiciones de la misma según nuestra petición de fecha 19 de Julio de 2017

Personal procedente de GS (adscrito a Convenio banca)

- Personal que no ha recibido incrementos salariales desde su llegada a Altamira.
- Personal que, gracias, a su renuncia de determinados beneficios en cuanto a jornada y horarios, pudo extenderse mejoras para la totalidad de la plantilla.

Personal de incorporación a AAM

- Personal cuyo nivel salarial se encuentra en “mercado” para el que disponer de ayuda alimentaria supondría un motivo más de fidelización a nuestra empresa.
- Personal cuya dedicación excede, por regla general, de los horarios pactados (entendemos que existen compensaciones por objetivos pero al igual que existen en Madrid y Servicios Centrales no creyendo que en ninguno de los casos sea la ayuda alimentaria la que fija esta dedicación).

Consideramos que Altamira como líder de las empresas del sector “servicer” y actualmente adquiriendo dimensión internacional se convierta en este sentido en “el mejor lugar” donde trabajar.

COSTE DE LA EXTENSION AYUDA ALIMENTARIA A TERRITORIALES			
	Plantilla	procedentes GS	Incorporacion AAM
SERV.CENTRALES / MADRID	359	96	263
TERRITORIALES	195	127	68
TOTALES	554	223	331
COSTE AYUDA ALIMENTARIA POR EMPLEADO			
Abono Plus alimentación Nómina	9 €	Plantilla 01/07/17	
4 días a la semana	36 €		
4 semanas	144 €		
10 meses (sin jornada verano)	1.440 €		
COSTE TOTAL EXTENSION AYUDA ALIMENTARIA			
195 empleados Territoriales	280.800 €		
Tras salidas Octubre 180 emplead	259.200 €		

Jornada y horarios

Mantener la jornada y horarios fijada como se encuentra actualmente en la renovación del Acuerdo.

III.- La jornada de trabajo queda fijada de la siguiente manera

1 , Jornada partida:

1.1. En los centros de trabajo sitos en la Comunidad de Madrid, queda fijada, para todo el personal, a razón de 8 horas de trabajo efectivo, de lunes a jueves, entre el 1 de enero a 30 de junio y el 1 de septiembre a 31 de diciembre, con hora de entrada flexible entre 8:00 y 9:00 horas y salida entre 17:00 y 18:00 horas, con una hora para comer que no computa (3 como tiempo de trabajo efectivo,

1.2. En los centros de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid queda fijada para todo el personal, a razón de 8 horas de trabajo efectivo, de lunes a jueves, entre el 1 de enero a 30 de junio y el 1 de septiembre a 31 de diciembre, con hora de entrada flexible entre 8:00 y 9:00 horas y salida entre 17:00 y 19:00 horas, con hasta dos horas para comer que no computan como tiempo de trabajo efectivo.

2. Jornada intensiva de viernes: Durante todo el año la jornada de los viernes será de 7 horas, con entrada flexible entre 7:30 y 9:00 horas y salida entre 14:30 y 15:00 horas..

Ampliación Jornada intensiva de verano

Proponemos la ampliación de la jornada de verano en 1 mes (de 15 de Junio a 15 de Septiembre), entendemos que esta medida beneficiaría en diversos sentidos:

- **Reducir el coste de la extensión de la ayuda alimentaria.**
- **Fomentar la conciliación de la vida laboral con la vida personal.**
- **Implantar medidas de teletrabajo para cubrir posibles necesidades que supongan una mejora en la empresa a nivel tecnológico.**

Ampliación Jornada intensiva de verano

Establecer jornada intensiva durante las fiestas navideñas. Del 24 de diciembre al 6 de enero. Supondrían descontado festivos y días de licencia 6/7 días con jornada intensiva y beneficiaría a toda la plantilla, incluso a la empresa que se ahorra el coste del comedor durante esos días.

3. Jornada intensiva de verano: La jornada intensiva de verano queda fijada en 7 horas diarias, desde el 1 de julio al 31 de agosto, con entrada flexible entre 7:30 y 9:00 horas y salida entre 14:30 y 16:00 horas.

Semana de fiesta local. Incluir día de licencia cuando la semana de fiesta se celebre en un centro de trabajo y coincida en verano durante la jornada intensiva.

4. Semana de fiesta local: Durante la semana de la fiesta patronal local donde radica la delegación territorial respectiva, se tendrá derecho a disfrutar la jornada intensiva, de lunes a jueves, en los mismos términos previstos para los viernes y jornada de verano o un día de licencia en caso de realizarse jornada partida por necesidades del servicio.

Licencias retribuidas

Inclusión de 1 día adicional de licencia de libre disposición quedando fijado el modelo en 3 libres + 2 de Navidad.

IV.- Durante el período de vigencia del presente acuerdo el personal comprendido en el mismo tendrá derecho a **disfrutar 5 días de permiso retribuido**, siendo que 2 de ellos, serán obligatoriamente el 24 y 31 de diciembre. Como excepción en los años 2016 y 2017, dado que dichas fechas son sábados y domingos, respectivamente, y por tanto, no laborables, se disfrutarán en el día hábil anterior o posterior al de las citadas fechas.

Vacaciones

Igualar en 24 días los días de vacaciones para toda la plantilla a fin de homogeneizar las condiciones laborales de todo del personal.

V.- Con carácter general se establecen 23 días laborales de vacaciones, con la salvedad del personal procedente de banca al que se mantendrán los 24 días laborales de vacaciones previstos en el acuerdo laboral de fusión entre las entidades: Banco Santander, SA, Banco Español de Crédito, SA y Banco Banif, SA y la representación social de 15 de marzo de 2013. Asimismo, dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes, extendiéndose esta posibilidad al resto de la plantilla.

Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, para:

1. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria o para el cuidado de un hijo menor de 14 años o de un ascendiente de primer grado de consanguinidad y afinidad, que no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia, en el supuesto de que dichos hijos o ascendientes sufran una enfermedad aguda grave u hospitalización.

En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria.

2. Someterse a técnicas de reproducción asistida.

3. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.

Un día para asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades:

No podrá acumularse a las vacaciones anuales ni a los puentes, salvo acuerdo en contrario.

No podrá disfrutarse en la misma fecha por dos empleados/as del mismo departamento o centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el empleado que primero lo haya solicitado. La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal con una antelación mínima de una semana, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio.

Plan de Igualdad

Renovación del plan de igualdad por un período de 1 año, con cláusula de renovación automática sin denuncia del mismo.

Comisión de Implantación de medidas de flexibilidad y plan de teletrabajo

Creación de una comisión especial específica para valorar un plan de teletrabajo en la empresa que contemple distintos supuestos para la realización de trabajos a distancia que beneficien a empresa y trabajador, así como las medidas de flexibilidad para que Altamira se transforme en una empresa de referencia en el sector.