

Texto completo del acuerdo de sábados libres, suscrito por CCOO, UGT y CCP (75% de la representación sindical)

PRIMERO.- En materia de jornada y horarios será de aplicación al personal de BBVA lo establecido en cada momento en el Convenio Colectivo de Banca.

A estos efectos, el presente Acuerdo Colectivo junto con el texto de fecha 6 de febrero de 2001 (con las modificaciones que se citan más adelante) y Acuerdo Colectivo de 24 de Octubre de 2005 referido a horario flexible en las zonas de Asesoramiento, constituyen adaptaciones a las previsiones convencionales, por lo que de producirse variaciones en el Convenio Colectivo en esta materia serían de aplicación, salvo que constituyan una duplicidad.

Cualquier mejora en el ámbito de jornada que se establezca en el Convenio Colectivo quedará absorbida y compensada por la menor jornada anual existente en el ámbito de la Empresa.

SEGUNDO.- Se establece la libranza del personal todos los sábados del año en todas las Oficinas de la red y Unidades de Apoyo a la misma que tienen horario continuado de lunes a sábado definido en el artículo 25.2 del Convenio Colectivo del Sector de Banca. Consecuentemente, queda sin efecto el apartado segundo del acuerdo colectivo de 6 de Febrero de 2001, que establecía la libranza alternativa del 50% de los sábados.

TERCERO.- La libranza del 100% de los sábados no supondrá modificación de la jornada anual de trabajo, a cuyo efecto el tiempo no trabajado correspondiente a dichos sábados se recuperará: Durante los jueves comprendidos entre el 1 de Octubre y el 31 de Marzo, en horario de entrada entre las 15 ³/₄ hs. y 16 ¹/₄ hs. y salida entre las 18 ¹/₂ hs. y 19 hs., una vez cumplidas 2 ³/₄ hs.

En el caso de que el jueves fuera festivo, se considerará no recuperable. Si el jueves resultara víspera de festivo, la recuperación se realizaría el miércoles anterior, salvo en el supuesto de que dicho jueves coincida con Nochebuena, Nochevieja, o esté comprendido en la Semana de Fiestas mayores, en cuyo caso no se producirá recuperación. En concepto de ayuda alimentaria, y por las jornadas con horario partido efectivamente realizadas por el personal conforme a los términos de este Acuerdo, se percibirá el importe previsto en cada momento en la Entidad, sustituyendo el mismo al importe y condiciones de la ayuda alimentaria prevista en el Art. 25.3 del Convenio Colectivo de Banca. No obstante esta fórmula de referencia de recuperación de la jornada correspondiente a los sábados, también podrá recuperarse en horario y día distintos al concretado en el apartado anterior, hasta el equivalente del 50% de los jueves antes citados, siempre que se produzca acuerdo a tal efecto entre el trabajador y la Dirección de la Unidad a la que pertenezca. En este supuesto los jueves en que se produciría la recuperación parcial serían el primero y último de cada mes.

En el caso de empleados que estén realizando estudios reglados, con hijos hasta 12 años o familiares dependientes de primer grado a su cargo, estos podrán recuperar el 100% de la jornada correspondiente a los sábados no trabajados, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Unidad, siendo la iniciativa de la petición del trabajador.

CUARTO.- El personal Directivo y Comercial, en atención a la relación de confianza que implica el puesto que desempeña y a la naturaleza y características concurrentes en las funciones desarrolladas, podrá modificar su tiempo de trabajo con discrecionalidad y flexibilidad, disponiendo de esta facultad dentro de la jornada de trabajo exigible legal y convencionalmente, para conjugar las necesidades que tenga de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, siempre que queden debidamente atendidas las necesidades del servicio.

QUINTO.- Ambas partes, basándose en criterios de buena fe y confianza mutua, acuerdan la posibilidad de establecer otros horarios especiales o flexibles en la red de Oficinas, hasta un máximo del 5% de las Oficinas y un 5% de la plantilla del Banco, previo tratamiento con las Representaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, como mínimo con 1 mes de anticipación.

A tal fin, se facilitará a la Representación Sindical la información necesaria

sobre el motivo y objetivo de los cambios, propuesta de nuevo horario, ámbito geográfico, relación de Oficinas, personas afectadas, y modelo general de contrato.

En el supuesto de que no fuese posible alcanzar un acuerdo con la Representación Sindical sobre el particular, la adscripción concreta de personal a dichos horarios se efectuará, con personal voluntario o de nueva contratación, y la jornada no excederá, en cómputo anual, de la derivada del horario general de la red de Oficinas.

Con respecto al personal voluntario, en cualquier momento, y en todo caso con preaviso de al menos 1 mes, podrá desistirse de la adscripción al horario especial, bien por voluntad del trabajador o por decisión de la Empresa, asignándole, en tal caso, a un puesto de trabajo propio de su grupo profesional, en las condiciones generales de horario establecidas en la Organización, dejando de percibir el interesado la compensación, o mejores condiciones que, en su caso, le hubieran sido aplicadas con ocasión de su adscripción al horario especial.

La reserva máxima de un 5% que se establece en este apartado no podrá ser utilizada por el banco para revertir al esquema de horario anterior a la firma del presente Acuerdo de jornada continuada con trabajo del 50% de los sábados.

SEXTO.- Con ocasión del presente acuerdo, se modifica asimismo el apartado séptimo apartado I del Acuerdo de 6 de Febrero de 2001, relativo al horario para personal con jornada denominada como "flexible y partida", en el sentido de aclarar que los viernes la salida se produce una vez cumplida la jornada de 7 horas, mediante horario continuado o partido, a opción del trabajador.

Se da nueva redacción al punto Quinto del Acuerdo colectivo de 6 de febrero de 2001, en el sentido que se expresa a continuación: "Apartado II. a). Computar las vacaciones en días de trabajo efectivo, entendiéndose como tales los días en los que cada empleado presta realmente servicios en el Banco, quedando por tanto excluidos los domingos, festivos y los sábados para el personal con libranza de todos los sábados."

"Apartado II. c) Con efectos desde 1 de Enero de 2010, el personal que en razón de su jornada de trabajo libra todos los sábados, disfrutará de 25 días efectivos de vacaciones, estando también incluido en este apartado el personal de la red que libra todos los sábados."

SÉPTIMO.- El presente Acuerdo no resulta de aplicación a las Oficinas y al personal de las mismas con horarios especiales a la fecha de firma de este Acuerdo, ni aquellas Áreas centrales o Servicios con horarios especiales o flexibles que ya están en vigor.

OCTAVO.- El presente Acuerdo tiene carácter de Pacto Colectivo de eficacia general, y en lo necesario de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en base a lo establecido en el Art. 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

NOVENO.- El presente acuerdo constituye un todo unitario, y por tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto y considerarse globalmente, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

DÉCIMO.- Se establece una Comisión de interpretación y seguimiento del Acuerdo, compuesta por una parte por la Dirección de la Empresa, y de otra, por seis representantes de los Sindicatos firmantes, en proporción a la representación ostentada en la empresa en función de las elecciones a miembros de comités de empresa y delegados de personal desarrolladas en la Empresa, que tendrá como objetivo analizar y resolver cuantas incidencias puedan tener lugar con ocasión de la aplicación y cumplimiento de este Acuerdo, así como tratar de los eventuales horarios mencionados en el punto Quinto del mismo.

UNDÉCIMO.- La libranza del 100% de los sábados será de aplicación a partir del 2 de Enero de 2010.

29 de Diciembre de 2009

guía de aplicación del acuerdo de sábados libres en BBVA

¿Qué supone el Acuerdo de Sábados libres?

En primer lugar, que conseguimos librar todos los sábados, por cierre de todas las Oficinas todos los sábados del año. Es decir, que dispondremos de nuestro tiempo desde el viernes a las tres hasta el lunes siguiente. Para nuestra vida personal y familiar, para el ocio, el descanso, la reflexión, la cultura, el turismo, las relaciones personales, en fin, para lo que cada cual decida. Es nuestro tiempo.

Afecta a la Red, en primer lugar, pero es una consecución que beneficiará a la plantilla de Servicios Centrales, porque quita los sábados para todas las Oficinas y para todo el personal de SSCC que hace el horario de Convenio con libranza del 50% de sábados (Art. 25.2 del Convenio y Acuerdo BBVA de 2001), porque hemos obtenido un día más de vacaciones para toda la plantilla, y porque aportamos claridad al horario de los viernes en Servicios Centrales.

Nuestro objetivo: el equilibrio en la recuperación de los sábados ¿cómo?

Hay que recuperar esas 5 ¹/₂ horas de cada sábado que al 50% trabajábamos durante 6 meses al año. No hay, expresamente, reducción de jornada por esa vía, y ese número de horas, que se calcula entre 60 y 65 horas aproximadamente (70, según el cálculo del banco), hay que hacerlas en un horario distinto.

A estas alturas, pensar que sería posible suprimirlos sin más, que "ya caerían como fruta madura" está fuera de la realidad, es una ilusión que solo utilizan los demagogos, que solo contribuye a auto-engañarnos, y en consecuencia a la incapacidad para conseguir el acuerdo de libranza total, que es el objetivo principal y compartido. La fórmula general, la de referencia, de recuperación en BBVA es en los jueves por la tarde, dentro de esos 6 meses, de 1 de Octubre a 31 de Marzo. El horario del sábado se reparte en dos tardes de 2 ³/₄ hs.

¿Por qué no se recupera mediante la prolongación de la jornada continua, bien hasta las 15:15 todo el año o hasta las 15:30 durante seis meses?

El precedente, el acuerdo en nuestro más directo competidor, se ha resuelto con la prolongación de la jornada continua hasta las 15:30, todos los días, y 25 horas adicionales a recuperar. El acuerdo en el primer banco mediano es parecido pero más complejo, y también incluye una bolsa de 25 horas adicionales a recuperar.

Aparte de la posible discusión sobre la bondad de una u otra fórmula, siempre condicionada por las circunstancias y opiniones personales, en BBVA no es posible, porque la otra parte, el banco, se ha negado rotundamente: ni ve la rentabilidad ni haría lo mismo que en el otro banco.

Levarán razón o no, pero una vez intentado, con toda firmeza, y encontrarnos con una negativa absoluta, podíamos desgastarnos en un callejón sin salida o proponer otra fórmula válida y con el mismo objetivo. Por eso CCOO optamos por avanzar en la propuesta de la empresa de los jueves por la tarde, que cumple las dos condiciones y ha permitido conseguir el objetivo principal.

¿Cuál es la hora de entrada y salida de esa tarde?

Atendiendo la diversidad de condiciones, en grandes o pequeñas ciudades, o cuestiones personales, hemos insistido y así se recoge, que la hora de entrada puede ser entre las 15 ³/₄ y las 16 ¹/₄ hs. Consecuentemente la salida será, después de 2 ³/₄ hs, entre las 18 ¹/₂ y las 19 hs.

¿Se me compensa la comida de ese día?

Sí, con el importe de la ayuda alimentaria establecida en BBVA, que en este momento es de 9 €, coincidente con la establecida en el Convenio. Hasta ese importe está exento de pago de IRPF al considerarse "gasto suplido". Y, por el Acuerdo, se extiende a todas las Oficinas, superando al Convenio que lo prevé solo para municipios de censo superior a 50.000 habitantes.

¿Hay que trabajar todos los jueves en los seis meses de “invierno”?

No. Se ha conseguido exceptuar, como no recuperables, las tardes de los siguientes:

* Todos los jueves que coincidan en festivo.

* Nochebuena y Nochevieja si coinciden en jueves (los próximos en 2015 y 2020).

* El jueves de la semana de Fiestas Mayores, si coincide dentro de ese periodo.

Los jueves que sean víspera de festivo se recuperarán el miércoles previo.

¿La recuperación tiene que ser necesariamente en jueves o hay otra fórmula?

Alternativamente, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la Unidad, se puede sustituir el horario de hasta la mitad de esos jueves por otras fórmulas de recuperación previstas en el Acuerdo. Es decir, de forma general se trabajaría los jueves de primeros y últimos de mes y se podría compensar el resto con otros horarios. Se trata de que haya un equilibrio entre el horario cierto y previsto en el Acuerdo con el que puede quedar a criterio de las partes, trabajador y Dirección, que se estima de más difícil gestión y control. También hemos tenido en cuenta circunstancias especiales que requieren un tratamiento diferente, en este caso que los horarios alternativos puedan sustituir a la totalidad de los jueves:

Trabajadores/as con hijos menores de 12 años, con familiares dependiente de primer grado y a su cargo, o por estar cursando estudios reglados.

¿Qué horario es el que se considera sustitutivo de la recuperación en jueves?

Está perfectamente tasado en el Acuerdo. Puede ser a petición propia, proponiendo por tu parte otra tarde, con carácter general o en ocasiones determinadas, u otra fórmula que nos convenga (que ayude a conciliar la vida personal y familiar con la laboral), como puede ser la prolongación de la jornada continua, o por otros motivos a solicitud de la empresa.

A modo de ejemplo, pero que son los válidos y así se le confirmará a los Dir.Zona para que no exista posibilidad de confusión o discrepancia:

La asistencia a reuniones (las Audios de la Zona o reuniones de CBC que se hagan por la tarde), actividades formativas (cursos que se hagan fuera del horario laboral), incrementos puntuales de trabajo ya sean diarios (prolongación de la jornada continua para terminar un cuadro o atender a un cliente que necesita más explicaciones sobre un producto que le queremos vender), mensuales (las clásicas puntas de trabajo extraordinarias a final y primeros de mes) o de temporada (las campañas del Libretón, por ejemplo).

En los primeros, a petición propia, es necesario el acuerdo con tu Dirección; en los segundos se da por supuesto, al ser convocatorias de la propia Dirección o por necesidades del servicio.

Si opto por una jornada distinta de las tardes de jueves ¿cómo llevamos el control?

El banco no pone los medios para llevar un registro diario de la jornada. El motivo es sencillo: se pondría en evidencia que en muchos casos se hacen bastantes más horas de las legales. En esto es lo mismo que pasa ahora. Pero cada cual podemos –debemos– llevar ese registro, para nuestro conocimiento personal, el del Director de tu Unidad, y en su caso demostración.

Hay que tener en cuenta que el horario a recuperar –el de los jueves laborables o recuperables de los seis meses de invierno– es distinto para cada año, para cada Comunidad y para cada Municipio, en razón de cuando cae la Semana Santa, la fiesta de la Comunidad, las fiestas locales o la semana de fiestas mayores. Por eso, lo primero es el Calendario laboral.

Para facilitarte la labor, CCOO vamos a editar un modelo para que lleves ese control.

Si, a pesar de todo, se produce alguna diferencia con mi Dirección ¿a quién acudo?

Es cierto que se pueden dar infinidad de casuísticas, porque cada Oficina, cada persona, tenemos nuestras especificidades. Y también porque no hay que descartar instrucciones o “sugerencias” de los Directores de Zona. Pero el Acuerdo dice claramente que el mutuo acuerdo debe darse entre cada trabajador y la Dirección de su Unidad.

En caso de diferencias de opinión o conflicto, debes dirigirte a tu Delegado/a sindical, al de CCOO, para que podamos intervenir, aclarando y homogeneizando criterios, extendiendo el sentido común en la aplicación de esta opción alternativa, y llevando las incidencias, con carácter general o individual, a la Comisión de Seguimiento que se crea en el Acuerdo.

¿Cómo afecta el nuevo horario a las vacaciones?

Hemos conseguido, mediante aportación de estudios y cálculos con los festivos de los próximos 15 años, que el banco reconozca 1 día más de vacaciones. Así, por el Acuerdo, tendremos 25 días efectivos (ya sin sábados!), y aún otro día, 26, si cogemos 15 o más en los seis meses de invierno.

Este día más de vacaciones, de 24 a 25, es para toda la plantilla, la de la Red Comercial y la de Servicios Centrales, constituyendo una mejora tangible y general.

Tengo “horario de Administración Central”, y de vez en cuando el jefe del Dptº nos dice que los viernes también tenemos jornada partida ¿se ha resuelto algo?

Esta es una cuestión por la que hemos venido pleiteando con determinadas Direcciones que hacían una interpretación sesgada del Acuerdo de 2001. La literalidad del Acuerdo está clara, pero se leía torticera para obligar a que se volviera por la tarde en los viernes. En este Acuerdo hemos aprovechado para recoger expresamente la aclaración: el horario de los viernes, y por extensión en el periodo de verano, es de 8:00 a 15:00, y en todo caso la posibilidad de hacer jornada partida es “a opción del trabajador”.

Tengo horario de Servicios Financieros Personales ¿en qué me afecta el Acuerdo?

En primer lugar, que si vuelves a otra función en la Red, por decisión de la empresa o decisión propia, seguirás con todos los sábados libres, lo que no es poco. Por otra parte, que te es de aplicación el día más de vacaciones conseguido en el Acuerdo para toda la plantilla. Además las tardes de los jueves que no se recuperan tampoco tendrás que trabajarlos porque el banco estará cerrado.

Estoy actualmente en una Oficina singular (no más de 10 Oficinas en todo el banco, con una plantilla de 30 personas) o en un Dptº de SSCC, con horario especial ¿salva el Acuerdo mi horario?

Sí. Está previsto, en la cláusula Séptima, por lo que seguirás con el mismo horario en las mismas condiciones. Vamos a intentar, no obstante, que esos acuerdos individuales tengan respaldo sindical y estamos proponiendo que se negocien y tengan la garantía de un Acuerdo de negociación colectiva. Dirígete a cualquiera de nuestros Delegados o a la Sección de CCOO.

Algún sindicato nos viene diciendo que la cláusula 4 del Acuerdo faculta a la Empresa para imponerme el horario flexible y partido ¿es cierto?

No le hace falta a BBVA esta propaganda para que, si no se le había ocurrido, intentarlo. Pero no va por ahí ni la literalidad ni la intencionalidad de esa cláusula, que por otra parte sustituye con cierta ventaja legal al vigente art. 25.4 del Convenio. La cláusula 4 del Acuerdo faculta expresamente al trabajador, que es quien puede tomar la decisión de modificar su horario, y siempre dentro de la jornada laboral.

El hipotético ofrecimiento y la siempre voluntaria aceptación individual del horario flexible y partido no tiene nada que ver con este Acuerdo. Es más, al librarse ya todos los sábados desaparece incluso el cierto incentivo que podía tener ese horario, por lo que no tiene sentido ni ofrecerlo ni suscribirlo.

La cláusula 5 del Acuerdo habla de nuevos horarios ¿volveré a trabajar el sábado?

No. Esta previsión, que sí es una cesión a la empresa, en ningún caso podrá servir, y así lo hemos recogido expresamente, para volver a abrir los sábados. Está planteada para responder, en el momento en que pudiera producirse, a horarios especiales, con carácter excepcional, por necesidades de la competencia o de propia innovación. No hay ninguno previsto a día de hoy.

Las garantías son que el banco se obliga a negociar “de buena fe” un Acuerdo previo, y en todo caso a hacerlo solo con personal voluntario, y si no fuera así con nuevas contrataciones. En cualquier caso, con una garantía de descuelgue voluntario por ambas partes con el solo preaviso de un mes. Además, hemos puesto unos límites, máximos, del 5% de las Oficinas y del 5% de la plantilla.

¿Qué avanza este Acuerdo en la conciliación de la vida familiar y laboral?

Desconectar. Sabemos por experiencia que no es lo mismo trabajar el sábado que desconectar a las tres del viernes. Nos permite disponer de nuestro tiempo, trabajar para vivir. Mejoramos calidad de vida juntando dos días y medio. Este es el objetivo principal, el demandado por la inmensa mayoría de trabajadores y trabajadoras y al que el Acuerdo da respuesta.

Este Acuerdo facilita también que no se prolongue jornada la tarde del viernes. Se puede, y se debe, y el acuerdo empuja en esa dirección, hacer costumbre general que la jornada laboral termina, en todos los casos, el viernes a las tres.

Si sigo teniendo alguna duda, ahora o más adelante ¿qué debo hacer?

Claro está, dirigirte a tu Sindicato. Mejor si es de los firmantes del Acuerdo, porque somos los que lo hemos hecho posible. Y aún mejor si es a CCOO, y no es inmodestia, sino porque somos los principales impulsores del Acuerdo, el sindicato mayoritario en BBVA, y en consecuencia los que mejor podemos resolver las dudas y conflictos que pudieran darse. Somos, lo comprobamos cada día, el sindicato útil y eficaz que necesitas.

Seguimos trabajando, aportando soluciones y mejorando tus derechos.

Enero 2010.