

LOS SÁBADOS LIBRES EN SERVICIOS CENTRALES APLICACIÓN ÍNTEGRA DEL ACUERDO

Ya sabemos que el Acuerdo de sábados libres está dirigido básicamente a las Oficinas de la Red. Ese era el objetivo principal pero –al menos para CCOO- no el único. Y por lo tanto exigimos el cumplimiento íntegro del Acuerdo, en todos sus contenidos, y a todo el Banco.

En Servicios Centrales el Acuerdo tiene diversas consecuencias y criterios de aplicación, pero que podemos examinar en tres grupos:

- ☑ **Personal con jornada partida y flexible**, es decir, que ya tenía sábados libres, en sus diversas modalidades (Tesorería, Informática, Operaciones,...). Les afecta en:
 - a) Garantía de tarde libre del viernes. Se aclara que la salida a las tres, sin obligación de partir la jornada.
 - b) Un día más de vacaciones, de 24 a 25 (más 1 adicional si se toman 15 o más en el período de “invierno”).
 - c) Sábados libres en todo el banco, porque nadie está libre de traslados a otros Dptºs o incluso a la Red.



En conclusión, que el Acuerdo te beneficia, como todos los anteriores (Créditos, Pensiones, Beneficios Sociales, Convenio) y es hora de afiliarse si aún no lo estás.

- ☑ **Personal en Dptºs con jornada de Convenio**, es decir, de 8 a 15 y con 50% de sábados. Ha pasado al nuevo horario que estipula el Acuerdo, con todos los sábados libres. La diferencia de aplicación con lo que está sucediendo en la Red es la rigidez con que su Dirección y la de RRHH entienden la flexibilidad.

- El texto dice claramente que la mitad de las tardes de los jueves es fija (primero y último de cada mes), pero que la otra mitad puede ser optativa (en algunos casos relacionados con conciliación, todas), siempre de mutuo con la Dirección de la Unidad en otros días u otro horario. Cabe la posibilidad de desacuerdos puntuales, pero la norma no puede ser –no lo pone el texto- lo contrario. Ni cabe inventarse criterios nuevos, como del mínimo de 1 ½ hs. para partir la jornada.

- Es cierto que tampoco cabe inventarse un acuerdo distinto, como está queriendo hacer creer el Sindicato que no ha firmado el Acuerdo, y que en su insistencia en querer imponer como norma general los 15 minutos todos los días del año, da excusas al banco para parapetarse en la posición contraria de todas las tardes de jueves.

- Conclusión: el banco se equivoca si pretende hacer una lectura sesgada y parcial del texto acordado. Así se lo hemos manifestado, y exigido la aplicación íntegra del Acuerdo, para ponerlo en valor y para evitar la vía jurídica. Como las propias Unidades ya han dado conformidad a distintas fórmulas de flexibilidad, lo normal es que con la intervención de los firmantes - de la empresa y de la representación sindical- las cosas vuelvan al sentido común a muy corto plazo.



☑ **Personal con horario de Convenio en Dpt^{os} con sábados libres**, es decir, las excepciones en Dpt^{os} con horario partido. Se trata de un pequeño número de personas, menor de 50 sobre 8.000, pero CCOO siempre defendemos aún a los colectivos más pequeños. En este caso reclamamos la aplicación del cambio de jornada, como para todo el personal que tenía el 25.2 del Convenio.

¿Qué dice el banco ante nuestra reclamación? Por un lado, que puede suponer un agravio comparativo con el personal que en su mismo Dpt^o hace jornada partida y flexible, os sea que va cuatro tardes, y por otra que el mantenimiento de la excepción se justificaba porque estas personas la pedían para no ir por las tardes, a su entender contradictorio con lo que ahora reclamamos. Que pueden seguir en su horario actual, lo que no les causa perjuicio, o solicitar el cambio al partido y flexible.



¿Qué decimos CCOO? Que entendemos que el Acuerdo les autoriza a cambiar a “sábados libres con tardes de jueves”. Y por lo tanto utilizaremos los recursos sindicales y jurídicos que correspondan.

¿Cómo llevarlo a cabo? Lo primero, tener el mapa del personal en esta situación. Si estás en este caso – lo puedes confirmar si al solicitar tus vacaciones te sale la escala de 24 a 28 días- ponte en contacto con nuestros/as Delegados/as, y te asesoraremos sobre los pasos a seguir, en tu caso concreto. Y con los datos, preparar la estrategia más efectiva.

Por último, hacemos un llamamiento a la Dirección para abandonar actitudes rígidas y defensivas. El Acuerdo de sábados libres es positivo si se aplica en su integridad, pensando en la motivación, en los equipos, y valorando las necesidades personales.

CCOO, el sindicato útil y eficaz que necesitas.

9 de Febrero de 2010

Ficha de afiliación				Fecha	
Nombre y Apellidos					
DNI		Tlfno.		Fecha Nct ^o	
Dirección			Municipio		CódPostal
Empresa BBVA		CIF A48265169		E-mail particular	
Domiciliación bancaria Cuota (10,75 € mensuales, desgravable en Declaración IRPF)					
Banco/Caja		Oficina		DC	
Cuenta					

(Entrega a tu Delegado/a de CCOO BBVA o pasa al Fax 957 76 90 80)

PROTECCIÓN DE DATOS:
De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que 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 trabajas, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lodp@ccoo.es o llamar al teléfono 917028077.