

PROPUESTA

PARA LA PLANTILLA CON REDUCCIÓN DE JORNADA

DESCRIPCIÓN:

Ante las quejas del personal con reducción de jornada, la Sección Sindical de CCOO ha estudiado los diferentes puntos de estas reclamaciones. En primer lugar se ha observado que al no existir ninguna negociación en este tema la empresa se ha limitado a interpretar literalmente la ley con respecto al derecho adquirido de las personas que se acogen a ésta y, en nuestro análisis de esta situación, encontramos que en la aplicación el resultado en la práctica imposibilita a much@s compañer@s que se acogen a ella responder a sus responsabilidades, ya que pierden la flexibilidad, en muchos casos, del que disfruta el resto de la plantilla. Además hasta ahora se ha dejado a la arbitrariedad de los responsables más directos del trabajador/ra la interpretación, aplicación y observancia de la ley. Por todo ello, se ha llegado a la conclusión de que posiblemente y, aun si quererlo la empresa, **se pueda estar incurriendo en una discriminación indirecta de este colectivo**, con respecto, al resto de la plantilla.

FUNDAMENTOS:

El art. 44.1 LO 3/2007, dice “los derechos de conciliación se reconocerán en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

El art.37.6 del ET, recoge “la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”.

En el art. 34.8, dice “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

PROPUESTA:

Para evitar incurrir en una discriminación indirecta proponemos que el personal con reducción de jornada:

1º Disfrute de igual flexibilidad que el resto de la plantilla, para poder acumular o recuperar dentro de la semana, ya que consideramos esta es, realmente, la jornada ordinaria.

La posibilidad de acumular semanalmente y diariamente sería proporcional a la reducción de jornada sobre las 5 horas posibles que se pueden acumular actualmente.

2º Solicitamos para conseguir que el principio de Responsabilidad Social que la empresa tiene respecto al asunto aquí tratado, sea efectivo y real, que estos trabajadores no estén sujetos a la limitación del tronco horario obligatorio para los demás compañer@s.

Esto supondría que en el horario elegido por el trabajador, tuvieran 1 hora y media para entrar mas tarde o salir antes, en caso de que fuese ,necesario tal y como ocurre con los trabajadores de jornada partida.

3º Posibilidad de coger más de 8 días de vacaciones fuera del período de verano, ya que el cómputo anual de horas de este colectivo no se vería afectado por tal medida.

Se propone que sea la mitad de los días disponibles para disfrutar en el año, es decir, 11 días, tal como se indica en

NOTA: Para evitar abusos, aquel trabajador que se acogiese a la jornada normal en verano, no podría disfrutar de estos derechos durante el año corriente y el siguiente.