

CCOO Federación Servicios



FIRMADO EL ACUERDO DE JORNADAS Y HORARIOS

FIRMADO EL ACUERDO DE JORNADAS Y HORARIOS

Para CC.OO. Barclays este ha sido un muy buen acuerdo y estamos muy satisfechos con el trabajo realizado, ya que se ha conseguido la difícil tarea de que ambos colectivos consigan mejorar sus jornadas, sin que ninguno se vea perjudicado y haciendo compatibles ambos. Todos ganamos con este acuerdo, en mayor o menor medida, y proviniendo de cualquiera de los dos Bancos.

FIRMADO EL ACUERDO DE JORNADAS Y HORARIOS

Hoy, 21 de diciembre 2004, se ha materializado la firma del **ACUERDO SOBRE JORNADA Y HORARIOS** para toda la plantilla de Barclays España, SA entre los representantes de ambos sindicatos, CC.OO. y UGT, y la dirección de la empresa, representada por D. José María Hoya y D. Pedro L. Clemente.

Los términos en los que hemos suscrito dicho acuerdo son los mismos que ya os trasladamos a todos en el anterior comunicado, en el que os informábamos del preacuerdo al que habíamos llegado y del cual os resumimos los aspectos más importantes :

Jornada continua:

- Invierno (1 de Octubre a 22 de Mayo, ambos inclusive) Lunes a Jueves de 8:00 a 15:30 h.
Viernes de 8:00 a 15:00 h.

(Incluidos 15 minutos de descanso)

- Verano (23 de Mayo a 30 de Septiembre, ambos inclusive)

Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00 h.

(Incluidos 15 minutos de descanso)

Dispondrán de una bolsa de hasta 16 horas para actividades formativas realizadas fuera del horario establecido.

Jornada partida:

- Invierno (1 de Octubre a 22 de Mayo, ambos inclusive)

Lunes a Jueves de 8:00 a 17:00 h. o de 9:00 a 18:00 h. (1 hora y 10 min. de descanso)

Viernes de 8:00 a 15:00 h.

(Incluidos 15 minutos de descanso)

-Verano (23 de Mayo a 30 de Septiembre, ambos inclusive)

Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00 h.

(Incluidos 15 minutos de descanso)

Con este nuevo horario se consiguen mejoras para ambos colectivos, es cierto que unas más significativas que otras, ya que los empleados de jornada continua no trabajarán ni la tarde de los jueves ni los sábados y su mejora es más evidente. Pasan a disponer de una bolsa de hasta un total de 16 horas anuales para recibir formación, siendo así consecuentes con nuestra exigencia a la empresa que este colectivo reciba formación adecuada, para tener capacidad de proyección de

futuro y carrera profesional (estas horas de formación en la práctica se hacían también fuera del horario de trabajo, y ahora pasan a computar como horas de trabajo efectivo).

Pero no hay que olvidar que los de jornada partida también mejoran ya que consiguen reducir el número de horas anuales trabajadas con la realización del horario de continua las vísperas de festivos y la ampliación del descanso para la comida, además de revalorizar el plus de comida anualmente de forma automática.

Los empleados serán adscritos el 1 de Enero de 2005 al horario y jornada (continua o partida) que actualmente estipule su contrato de trabajo y a partir de esa fecha la empresa ofrecerá a los empleados el horario que estime más conveniente de los anteriores. EN CUALQUIER CASO LA ACEPTACION POR PARTE DEL EMPLEADO DEL HORARIO OFRECIDO SERA SIEMPRE VOLUNTARIA.

Es decir, **cada empleado pasará automáticamente a la misma jornada que actualmente tiene firmada en su contrato de trabajo (continua o partida)**, y será la empresa quien se dirigirá a aquellos empleados que ella decida y les ofrecerá el cambio a la otra jornada. Resaltamos que el cambio tendrá que ser aceptado de manera expresa (por escrito) y voluntariamente por el empleado. Es el compromiso de CC.OO. Barclays velar para que se cumpla esta voluntariedad, y que no se produzcan situaciones de presión y aceptaciones impuestas al empleado. Necesitamos que nos hagáis saber si no se está cumpliendo esta voluntariedad para que podamos denunciarlo y exigir el fin de dichas presiones, así como si se están produciendo situaciones de desajuste entre la jornada real y la que se tiene legalmente (empleados que se ven obligados a prolongar la jornada continua sin que se les ofrezca un cambio a la jornada partida). Habrá que exigir a la dirección de Barclays que en un tiempo prudencial acometa la labor de ajustar cada empleado a la jornada que realmente desempeña.

Ambas partes acordaran un sistema que regule los cambios de un tipo de jornada a otra y las condiciones y efectos que conlleve en su aplicación práctica.

Este es otro compromiso que adquirimos ambas partes, el de establecer un sistema por el cual el empleado pueda volver a la jornada de la cual partió, quedando regulados dichos cambios y que no dependan de cada caso concreto, sino que halla una regulación uniforme y conocida por todos.

El personal que pase a la jornada partida pasara a cobrar el plus de comida, que será revalorizable en el mismo porcentaje que el concepto sueldo del próximo convenio de Banca y durante la vigencia del mismo.

El que este plus sea revalorizable, de forma automática según se revise el Salario por el Convenio, es otro logro de este acuerdo, que se hace eco de una reclamación de los últimos años de la plantilla que cobraba este plus.

Así mismo, los días anteriores a festivo en el horario de invierno toda la plantilla realizará el horario de 8:00 a 15:30 h.

Esta mejora supondrá a los de jornada partida que en esos días realizarán el horario de jornada continua, en días tan señalados como las vísperas de festivo.

Los días de libranza pasan a ser para los empleados de jornada partida 2 más de los establecidos por el convenio colectivo (6 en total según el convenio actual) y 1 más para los de jornada continua (5 en total según el convenio actual).

Las plazas que decidan realizar el horario alternativo al del Convenio de Banca y opten por el de 9:00 h. a 14:30 h para la semana de Fiestas Patronales disfrutará de un día más de libranza.

Para CC.OO. Barclays este ha sido un muy buen acuerdo y estamos muy satisfechos con el trabajo realizado, ya que se ha conseguido la difícil tarea de que ambos colectivos consigan mejorar sus

jornadas, sin que ninguno se vea perjudicado y haciendo compatibles ambos. Todos ganamos con este acuerdo, en mayor o menor medida, y proviniendo de cualquiera de los dos Bancos. Es un acuerdo que marca un referente en el sector de Banca y que debemos saber valorar.

2019 © CCOO SERVICIOS.