

20/02/25

LO QUE PASA EN LAS DEMANDAS

Hay que contar todo...

Tenemos un sindicato que ha establecido una campaña para demandar cualquier cosa y ligarlo a problemas con el Acuerdo de Junio, y los otros no firmantes se limitan a adherirse, sin criterio propio, en los arbitrajes y en los juicios.

Lo último ha sido iniciar un **conflicto colectivo en el que se pedía que se declarasen las horas flexibles como una distribución irregular de la jornada** con el único objeto de aumentar el preaviso a 5 días.

No vemos mal cualquier mejora en plazos, pero no asumimos que se puedan eliminar las restricciones que actualmente tenemos en nuestro Acuerdo (solamente se pueden hacer convocatorias en días concretos del año entre las 8:00 y las 18:30).

Las jornadas irregulares se regulan en el Art. 34 del E.T. y en ese artículo se dice que:

34.2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En resumen, **si no existiese el Acuerdo de Junio, la Empresa podría poner hasta el 10% de las horas en jornadas irregulares y eso implica que legalmente se pudiese pedir a cualquier persona que venga un viernes a las 17:00 a una reunión, un martes a las 19:00 o incluso un día de verano a las 16:00.**

UGT defendemos que **nuestro Acuerdo limita completamente la disponibilidad horaria y somos contrarios a que se pueda contemplar una distribución de la jornada fuera de estos intervalos temporales.** Están completamente definidos los momentos en los que se nos puede convocar y no queremos que eso se pueda cambiar por una sentencia judicial.

UGT defiende que la plantilla en horario flexible pueda distribuir sus 2 horas propias según sus criterios sin preaviso a la Empresa. Esto es lo que hace que tengamos cierta capacidad de gestión del tiempo necesario para la conciliación y que ha hecho que las personas con medidas de conciliación hayan disminuido con el nuevo horario.

UGT asumió que la Empresa tenga 2 horas disponibles pero que solamente pueda disponer de ellas con un preaviso mínimo de 48 horas. NINGÚN SINDICATO PROPUSO NINGÚN PLAZO DIFERENTE EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN.

Si todo lo malo que hay en este Acuerdo es este plazo, se hubiese solucionado hace meses si los 3 sindicatos no firmantes hubieran pedido ese cambio para firmarlo, porque seguramente la Empresa hubiese cedido, ya que realmente las convocatorias de las que habla el Acuerdo se realizan con mayores plazos.

Si el Acuerdo es bueno para la plantilla, lo que deberían hacer el resto de sindicatos no firmantes es adherirse al mismo y realizar aportaciones para su mejora en las Comisiones de Seguimiento. Para trabajar por la plantilla, **UGT** siempre estará en disposición de tender la mano al resto de sindicatos.

Las delegadas y delegados de UGT estamos a vuestra disposición buscando permanentemente mejorar las condiciones en ABANCA.

AFÍLIATE: ugtabanca@fesmcugt.org