



Sabias Que...?



Alternativa Sindical de Cajas de Ahorro

Reuniones de RRHH con Directores/as

Se están produciendo reuniones de los Responsables de RRHH con Directores/as de las 102 oficinas que abrirán en jornada partida. En ellas apenas se aclaran las dudas de los compañeros/as, e incluso se les está facilitando la información erróneamente.

Vacaciones con reducción de Jornada.

Según nos estáis trasladando, tanto la Gestor Técnica como el Responsable, os están trasladando que los compañeros/as que estén en reducción de jornada no tienen los mismos días de vacaciones. Pues bien, esa información es errónea por no decir otra cosa.

La reducción de jornada no conlleva reducción de días de vacaciones. Para entendernos, si a ti te corresponden 30 días de vacaciones, al pasar a media jornada no te corresponden 15 días, te siguen correspondiendo 30 días, solo que en lugar de ser 30 días de 7 horas (o las que trabajes) el resto del tiempo ya es tiempo libre tuyo, te corresponderán 30 días de 4 horas las 20 horas restantes ya son tiempo libre tuyo.

Cuando se trata de derechos de conceptos no cuantificables dinerariamente, no se aplica la reducción proporcional, **teniendo los trabajadores/as a tiempo parciales los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. (Vacaciones, licencia por matrimonio, enfermedad y hospitalización de familiares hasta segundo grado, etc.)**

Jornada de trabajo

También nos trasladáis que os están indicando que **los compañeros/as en reducción de jornada no pueden trabajar el día que libra.** Pues bien esta información esta a medias, **no pueden trabajar ni el día que libran ni exceder ningún día el horario de trabajo estipulado, tanto los compañeros/as que están en reducción de jornada como los que estén a jornada completa o partida,** ninguno estamos autorizados a extender la jornada, “La Compañía” esta en un ERE, en el que hay despidos, **además de que en el propio artículo 47 del E.T. viene recogida la imposibilidad de realizar horas extras**

Informaros también de que **las sanciones podrían no ser solo para la empresa, si en una visita de un inspector/a de trabajo, el compañero/a con reducción de jornada (complementando esta con el paro) está trabajando fuera del horario pactado, cabría la posibilidad de imponer una sanción al trabajador/a “por connivencia para obtener prestaciones” con la empresa, podrían por tanto quitarle la prestación de desempleo parcial.**

ASCA estará muy atenta ante este tipo de acciones –coacciones y tomara las medidas oportunas para evitarlas.

Vuestra Fuerza es Nuestra Fuerza.