

Propuesta de jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias

Jornada Laboral

1. El número de horas de trabajo efectivo se fijan en 1750 horas por año, teniendo en cuenta las siguientes restricciones con carácter general:
 - En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo.
 - Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.
 - La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas.
 - De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.
2. En cualquier caso, las partes firmantes se comprometen a revisarlo al principio de cada año para adaptarlo a la posible reducción de dicho cómputo anual como resultado de la negociación colectiva del convenio al que estemos adscritos.
3. Se fija un horario de verano que comenzará el tercer lunes del mes de junio y finalizará el segundo viernes de septiembre, pudiendo variar de año a año y de un centro de trabajo a otro en función de la distribución de las fiestas locales.
4. Los trabajadores desplazados en las oficinas del cliente que no puedan disfrutar de esta jornada intensiva por estar vinculados al horario de este, y que su jornada laboral semanal exceda de las treinta y cinco horas en este periodo, tendrán un día de compensación por cada cinco horas de exceso realizadas sobre dichas treinta y cinco horas, y hasta una jornada máxima semanal de cuarenta horas. Si el resultado matemático al final del proceso arroja decimales, se aproximará al número entero más cercano. Adicionalmente se les abonará el importe fijado por la empresa como dieta de comida por cada día trabajado sin disfrute de jornada intensiva.
5. El exceso de horas sobre la jornada semanal máxima de cuarenta horas será considerado horas extraordinarias a todos los efectos.

6. La distribución anual de las 1750 horas anuales quedará de la siguiente forma:
- Durante la jornada partida
 - i. Lunes a Jueves: De 9:00 h a 18:30 h con una hora destinada para la comida.
 - ii. Viernes : De 8:00 h a 15:00 h con media hora destinada para el desayuno no recuperable
 - Durante la jornada continua De 8:00 h a 15:00 h con media hora destinada para el desayuno no recuperable
7. El margen de flexibilidad respecto al horario será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento del horario base.
8. Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo donde preste sus servicios, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas diariamente, se respetarán las existentes en su empresa de origen. En el caso de que se exceda este computo de horas, se considerarán horas extraordinarias a todos los efectos, excepto en el periodo de jornada continua, que se regirá por lo acordado en el punto cuarto de este documento.
9. Por jornada del cliente se entenderá la jornada oficial del cliente en el centro de trabajo donde se preste el servicio, no entrando en esta consideración la jornada que se fije por cualquier otra causa.
10. Se acuerda que las fiestas ínter semanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada centro de trabajo las necesarias para alcanzar el número de 14.
11. En el caso citado en el párrafo anterior, en el que se añadan fiestas para completar las 14 fiestas ínter semanales, se aplicará la siguiente regla general para determinar las fechas, tanto en este año como para los futuros:
- El primer día, queda fijado por la Dirección el 24 de Diciembre, siendo el resto de libre disposición por parte del trabajador.
 - Cuando este día coincida en viernes, adicionalmente se disfrutará el 31 de Diciembre, computando ambos días como uno solo.
 - Cuando el 24 de Diciembre coincida en sábado o domingo, todos los días, hasta completar los 14, serán de libre disposición por parte del trabajador.

- Los días de libre disposición estarán sujetos a las siguientes condiciones:
 - i. Solicitud
 - La petición deberá realizarse por escrito o correo electrónico al responsable directo con un mínimo de 15 días de antelación.
 - ii. Respuesta
 - Deberá producirse inexcusablemente antes de finalizados los tres días laborables siguientes. La ausencia de respuesta en dicho plazo implicará aceptación de la solicitud.
 - Las solicitudes DENEGADAS serán justificadas y argumentadas, por escrito o correo electrónico, enviando copia a RR.HH.
 - iii. Compensación
 - Los festivos fijados por la Dirección que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio (1,75 horas por hora no disfrutada).
 - Los festivos fijados por el trabajador y aceptados por su responsable, que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio (1,75 horas por hora no disfrutada).
 - Los festivos fijados por el trabajador y aceptados por su responsable, no podrán ser cambiados salvo pacto con su responsable.
 - Los días de compensación serán considerados como permisos retribuidos a todos los efectos.
 - iv. Prescripción
 - Estos días deberán ser disfrutados dentro del año natural en que han sido solicitados.

12. Las partes firmantes se comprometen a revisar a principios de año el exceso de horas anuales, que serán abonados o con días de compensación o con aumento de los días de jornada continua.

Vacaciones

1. Todo el personal disfrutará de 24 días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas, en caso de no permanecer el año completo en alta en la Compañía.
2. Las vacaciones estarán sujetas a las siguientes condiciones:
 - i. Solicitud
 - La solicitud deberá realizarse por escrito o correo electrónico al responsable directo antes de su disfrute, con un mínimo de un mes de antelación, excepto acuerdos con el responsable directo a fin de reducir este plazo.
 - ii. Respuesta
 - Deberá producirse inexcusablemente antes de finalizados los siete días laborables siguientes. La ausencia de respuesta en dicho plazo implicará aceptación de la solicitud.
 - Las solicitudes DENEGADAS serán justificadas y argumentadas, por escrito o correo electrónico, enviando copia a RR.HH.
 - iii. Compensación
 - Si el trabajador, a petición de la empresa, aceptara cambiar sus vacaciones, ya pactadas con ésta, la empresa se hará cargo de todos los gastos incurridos, previa justificación por parte del trabajador.
 - Si la petición de anulación se produce con más de un mes de antelación al inicio de la fecha de disfrute: compensación de 0,25 días por cada día de vacaciones anuladas, con un mínimo de un día de compensación.
 - Si la petición de anulación se produce el entre 15 y 30 días de antelación: compensación de 0,50 días por cada día de vacaciones anuladas, con un mínimo de dos días de compensación.
 - Si se anulan con menos de 15 días de antelación: compensación de 0,75 días por cada día de vacaciones anuladas, con un mínimo de dos días de compensación.
 - Las vacaciones fijadas por el trabajador y aceptadas por su responsable, no podrán ser cambiados salvo pacto por ambas partes.

iii. Prescripción

- Estos días deberán ser disfrutados dentro del año natural, excepto acuerdo entre el trabajador y su responsable.

Licencias retribuidas.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá que hay hospitalización cuando el paciente pernocte como mínimo una noche en el hospital.
- Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado. Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un Centro Médico para ser atendido en "Urgencias", se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la hora en que ha sido atendido.
- Tendrá el mismo tratamiento en el caso de las parejas de hecho que en el de los matrimonios.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional en un período determinado se estará a lo que se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente, salvo acuerdo entre las partes firmantes al respecto.
- Para todos aquellos casos no contemplados en el presente acuerdo, será de aplicación la normativa legal vigente al respecto.

Permisos sin sueldo

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.
2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores en un mismo centro de trabajo:

Centros de trabajo de uno a 20 trabajadores: Un trabajador.

Centros de trabajo de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Centros de trabajo de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Excedencias.

1. Además de las recogidas en la normativa legal vigente, la Compañía concederá una excedencia a todo el personal que lo solicite por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cinco años de antigüedad en la Compañía y no realizar durante dicho periodo labor retribuida en empresas del sector. Daría derecho a la reserva del puesto trabajo con la misma categoría profesional y de centro de trabajo en aquellos cuya plantilla sea superior a ciento cincuenta trabajadores. Podrá ser solicitada por segunda vez después de haber transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de seis meses.