

Asunto

Acuerdo de prórroga de horario flexible para 2020

Fecha

25/02/2020

Hora inicio

11 : 00

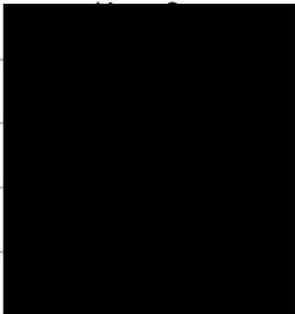
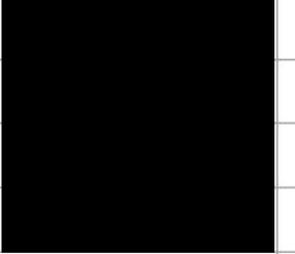
Hora fin

12 : 30

Lugar

Sala 504 Madre de Dios

Comité de Empresa

	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma

Empresa

	Firma		Firma		Firma
---	-------	---	-------	---	-------

Orden del día

Acuerdo para la prórroga del sistema de horario flexible para el año 2020.

Detalle de la reunión

Reunidos en la fecha arriba referenciada, la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación Legal de la Empresa, se acuerda prorrogar durante el año 2020 el sistema de horario flexible implantado en 2018 y prorrogado en 2019, manteniéndose las mismas condiciones acordadas en la última revisión de fecha 17/01/2019, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2020 y validez hasta el 31 de diciembre de 2020, renovándose a partir de esa fecha por periodos anuales, salvo que mediase denuncia previa de cualquiera de las partes, la cual deberá hacerse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento.

En caso de denuncia previa y de que no se alcanzase un acuerdo antes de la fecha de vencimiento, se volvería a las mismas condiciones que se disfrutaban en 2017.

Se adjunta a este acuerdo en sus páginas 2 y 3, el acuerdo de fecha 17/01/2019.

Asunto

Acuerdo de prórroga de horario flexible para 2019

Fecha

17/01/2019

Hora inicio

11 : 15

Hora fin

12 : 30

Lugar

Sala comité de
empresa**Comité de Empresa**

	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma
	Firma		Firma		Firma

Empresa

	Firma		Firma		Firma
--	-------	--	-------	--	-------

Orden del día

Acuerdo para la prórroga del sistema de horario flexible para el año 2019.

Detalle de la reunión

La necesidad de una mejor conciliación de la vida profesional con la laboral, aparece como una de las principales reivindicaciones de los empleados, en las últimas encuestas a empleados de 2016 y 2017. En este sentido, creemos que el horario flexible es el sistema que más favorece la conciliación, ya que permite atender las obligaciones privadas y personales, y al mismo tiempo atender a las responsabilidades del trabajo, adaptándose a ambas necesidades.

Reunidos en la fecha arriba referenciada, la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación Legal de la Empresa, se alcanza un un acuerdo para la prórroga durante el año 2019 del sistema de horario flexible acordado en 2018, conformado por los siguientes puntos;

1. ¿A quién aplica?

A todos los empleados y managers incluidos en el listado que se adjunta a este acta como Anexo 1, así como a los nuevos empleados que se incorporen a lo largo del año 2019 en los departamentos incluidos en el listado.

2. Responsabilidades en materia de horario flexible:

2.a. Empleado: es el máximo responsable de su trabajo. Tiene la obligación de garantizar que su horario es el adecuado para el cumplimiento de sus funciones y que facilita su colaboración con el resto de empleados, clientes y proveedores. Igualmente es responsable de cumplir con su jornada contractual, así como de mantener correctamente informados a su manager y compañeros de sus horarios de trabajo.

2.b. Manager: es responsable de que su equipo cumpla sus objetivos y preste sus servicios en los plazos y tiempos requeridos por sus clientes (internos y externos). Tiene la responsabilidad y la

autoridad de dar directrices a sus empleados, cuando sea necesario, para garantizarlo. Es responsable de velar por el correcto uso del horario flexible en su equipo.

2.c. RRHH: es responsable de definir e implantar el sistema de horario flexible, garantizar que se cumplen los requisitos legales, así como de impulsar los cambios culturales necesarios para garantizar su éxito. Es su responsabilidad dar soporte a los managers en este proceso.

3. Jornada, horarios y descansos

3.a. Jornada semanal: 40 horas, distribuidas de forma regular todos los meses del año. No hay distribución irregular entre invierno y verano.

3.b. Horario: flexible a elección del empleado (ver responsabilidades y límites descritos anteriormente), entre las 7:00 y las 21:00 de lunes a viernes.

3.c. Distribución irregular diaria: mínimo 6 horas y máximo 9 horas de trabajo diarias, cumpliendo siempre la jornada semanal de 40 horas o el promedio diario de 8 horas en semanas de menos de 5 días laborables.

3.d. Vacaciones: pueden disfrutarse durante todo el año, siendo acordadas las fechas entre el empleado y su manager. A efectos de jornada, 1 día de vacaciones = 8 horas de trabajo.

4. Horarios de reuniones y garantías de prestación de servicio

4.a. Horario de reuniones: Las reuniones se convocarán (salvo excepciones justificadas) entre las 9:00 y las 17:00, no siendo justificable la falta de asistencia a las mismas por razones exclusivas de flexibilidad de horarios.

4.b. Garantías de prestación de servicio: cada departamento deberá garantizar la presencia en la oficina de, al menos, el personal mínimo necesario para la correcta prestación del servicio en los horarios acordados con sus clientes y proveedores internos. En cada equipo, responsable y empleados acordarán la forma de garantizar esta presencia.

4.c. Horario de servicio: Como norma general, el horario de servicio consensuado por los responsables de todos los departamentos implicados será de 9:00 a 17:00, con la excepción de las fechas en las que ya venía prestándose un horario de servicio reducido (viernes, vísperas de festivos y verano, establecido para los centros de trabajo de Logroño entre la festividad de San Bernabé en junio a la de San Mateo en septiembre), así como entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, en las cuales será de 9:00 a 15:00.*

** No aplica a los departamentos del área de Desarrollo, en los que cada responsable fijará y comunicará a los empleados los horarios necesarios para garantizar la prestación del servicio.*

5. Concreción horaria en caso de reducción de jornada por guarda legal

Durante el año 2019, los empleados con jornada reducida por guarda legal, podrán voluntariamente acogerse al nuevo modelo de horario flexible, siempre y cuando asuman todas y cada una de las condiciones detalladas en el presente acuerdo, con la excepción del punto 3.c., que será sólo de aplicación para jornadas de más de 30 horas semanales.

6. Ámbito temporal

Se procede a la aplicación inmediata del contenido de este acuerdo, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2019 y validez exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2019.

En caso de no llegar a un acuerdo de renovación antes de la fecha de final de aplicación, se volverán a las mismas condiciones que se disfrutaban en 2017.