

## NUEVOS AVANCES SOCIALES

Madrid, 24 de enero de 2011

Tal y como os venimos informando puntualmente, desde **UGT y CC.OO** seguimos trabajando intensamente en los diversos temas que mejoren las medidas de conciliación de la vida laboral y personal y fruto de esa profundización, del nivel de interlocución y de las propuestas y contrapropuestas que ambas centrales sindicales le hemos planteado a la empresa, os podemos confirmar que han quedado resueltos dos nuevos asuntos:

### **Artículo 36. LACTANCIA.**

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un menor de doce meses tienen derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La ausencia, requería haberse incorporado al trabajo. Desde **CCOO y UGT** entendíamos que este beneficio de lactancia se debería de aplicar en cualquier momento de la jornada y así lo hemos venido defendiendo en la Comisión de Interpretación. **Finalmente la empresa va a permitir que la acumulación de la hora de lactancia se realice de forma continuada, tanto al inicio como al final de la jornada. La empresa señala igualmente que cuando un mismo empleado solicite este beneficio (al amparo del art. 36) y además los beneficios regulados en el artículo 42 (de jornada continuada), dado que se requiere el previo consenso de la empresa, se aplicará el citado modelo de jornada intensiva cuando finalice el disfrute del periodo de lactancia. En cualquier caso, se podrá seguir disfrutando de una reducción de media hora y la jornada continuada, como hasta la fecha. Desde UGT y CCOO nuevamente hemos cumplido nuestro compromiso de mejora en la aplicación de este artículo del Convenio Colectivo.**

En resumen, ahora se darán tres alternativas:

1. La petición mayoritaria consistente en la acumulación de días.
2. Media hora de reducción al comienzo o al final. En este caso, durante el disfrute se puede también pedir, como hasta ahora, la realización de la jornada continuada.
3. Una hora de ausencia, al comienzo o al final de la jornada. En este caso, se podrá solicitar la jornada continuada, cuando finalice el disfrute de la lactancia (cuando el menor tenga 12 meses)



#### **Artículo 42 apartado 4.- Aplicación de modelo de jornada intensiva.**

En la aplicación de este artículo se venía estableciendo en el acuerdo entre la empresa y el trabajador/a solicitante de este modelo una parada, obligatoria, para comer. Desde **CCOO y UGT** entendíamos que esta parada limitaba el posible beneficio de acogerse a esta jornada intensiva ya que esa parada para comer rompe en sí mismo el modelo de jornada. **Finalmente la empresa ha aceptado la propuesta de UGT y CCOO. De esta manera la empresa ha trasladado a la Comisión de Interpretación que permitirá que la jornada del trabajador/a de manera continuada. Cada persona suscribe un acuerdo individual donde consta cual es su jornada de trabajo, cuantas horas realiza al día, cuando comienza a trabajar y cuando finaliza su jornada diaria y como dice el convenio durante todo el año. Este acuerdo está sujeto al cumplimiento de lo acordado. Por lo tanto, si se comprueba que las de trabajo efectivas no se realizan, la empresa podrá revertir las condiciones y aplicar el modelo actual, incorporando media hora para comer. Se seguirá ofreciendo la media hora para comer a la firma del acuerdo, como alternativa.**

**Ambas medidas empezarán a aplicarse a partir del 01 de febrero de 2011.**

Estos avances sociales vienen a sumarse a los ya alcanzados anteriormente como fueron la equiparación salarial de determinados colectivos, los cambios de grupos aceptados de varios colectivos, los ajustes de tickets de comida para jornadas reducidas, pago de reclamaciones de días especiales, mejora del BONUS al 7% mínimo, mejora en la oferta de servicios a empleados, han sido fruto del compromiso de trabajo que desde **CC.OO y UGT** venimos realizando tras la firma del I Convenio Colectivo.

Os mantendremos informados de todo cuanto acontezca. Un saludo.

**Sección Sindical UGT-ONO**

**Sección Sindical CC.OO-ONO**