



2017/04/05



JORNADA PARTIDA.

Podemos y debemos decir NO

Desde LAB y ELA salimos al paso de afirmaciones que hacen algunos sindicatos: “si no se firma un acuerdo sobre jornada partida la empresa puede imponerlo a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”. No podemos caer en el fatalismo sindical.

Las cosas no son tan sencillas para la empresa si la mayoría sindical dice NO.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3

Y el horario de trabajo está regulado en el artículo 31 del convenio.

Artículo 31. Jornada y horarios. Apartado 7. Jornadas y horarios singulares.

7. Las Entidades podrán establecer jornadas y horarios singulares siempre que así se acuerde mediante acuerdo colectivo con más del 50% de la representación de los trabajadores de la Entidad, y sin que en ningún caso dichas jornadas excedan de los límites fijados en el apartado 1 anterior

Es decir si quieren respetar el convenio que ellos mismos han firmado hay que tener más del 50% de la representación de los trabajadores para modificar horarios.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores es el que regula lo que se denomina “descuelgue de convenio”. Es una figura posible para la empresa pero más compleja. En caso de no haber acuerdo con la mayoría sindical, el desacuerdo habría que llevarlo a un arbitraje vinculante ajeno a CaixaBank.

Como vemos todo esto complicaría la vida a la empresa y eso no le gusta a la dirección de Caixabank.

Por tanto desde LAB y ELA os decimos que podemos y debemos decir no a un acuerdo que empeora nuestras condiciones laborales. Un acuerdo que afectaría a mucha parte de la plantilla y que nos puede afectar a todos.

NO A LA JORNADA PARTIDA.

PRESERVEMOS NUESTRAS CONDICIONES LABORALES.

GURE LAN BALDINTZAK DEFENDA DITZAGUN

LANALDI ETENARI EZ.