

15 de Gener de 2016

Compensació d'Hores Treballades

Hem proposat a la Direcció que es disposi d'una via que permeti la compensació formal d'hores treballades en excés. És a dir, que es formalitzi d'una manera oficial.

La resposta de la Direcció ha estat que "**la política de l'empresa és afavorir la conciliació familiar i que el personal ha de tenir el volum de feina adequat al seu horari** i, per tant, no són partidaris de remunerar hores extraordinàries ni formalitzar mecanismes de compensació via dies de permís".

No podem estar més **d'acord amb aquesta política** i us demanem que, considerant que qualsevol excés de dedicació no serà compensat de cap manera, **sigueu tots coherents amb la mateixa**.

Dijous Sant

Hem sol·licitat a la Direcció que el **Dijous Sant** tingui la consideració de jornada especial (**horari de 9 a 15h**). Tot i que la petició la vàrem fer al juny de l'any passat, encara no hem rebut cap resposta definitiva per part de la Direcció.

Considerant que aquest fet afavoriria la conciliació familiar i que aquest dia també és de jornada especial a Caixabank, no acabem d'entendre la dilació en la resposta afirmativa.

Seguirem insistint.

Permís retribuït

Una de les millores socials que hem escalat a la Direcció ha estat **generalitzar els 2 dies de Permís Retribuït** que gaudeix el col·lectiu d'empleats procedents de Caixabank **a tot el personal**.

Lamentablement la Direcció ha rebutjat la nostra petició i ens ha proposat que "per a generalitzar" s'eliminïn els 2 dies de permís a aquest col·lectiu.

Com que aquí estem per a millorar les condicions laborals i no per degradar-les, la única resposta possible ha estat un "No, gràcies".

Trasllat d'empleats a altres ubicacions

Hem preguntat a Direcció pels trasllats de companys a altres oficines alienes a ITnow.

Tot i que podem considerar comprensible que determinats perfils puguin estar treballant temporalment a oficines del client per necessitats del servei, des d'aquest Comitè d'Empresa creiem que **no té sentit permetre que treballadors d'ITnow es traslladin a treballar regularment a oficines del proveïdor.**

Des de la Direcció ens han manifestat el seu desconeixement d'aquests trasllats i estem pendents de la confirmació del fet.

Saps quin tipus de contracte tens?

Hi ha substancials diferències entre un contracte indefinit i un contracte d'obra o servei, aquí teniu un resum de les més rellevants:

Nom	Indefinit	D'obra o servei determinat
Durada	Per temps indeterminat	El temps que duri l'obra o el servei per al qual s'ha contractat. Si el contracte fixés una durada o un terme, aquests s'han de considerar de caràcter orientatiu en funció de l'obra i servei per al qual es formalitza.
Modalitat	A temps complet o a temps parcial	A temps complet o a temps parcial
Preavis per extingir el contracte	15 dies hàbils	Quan el contracte és de durada superior a un any, el preavis a l'altra part ha de ser amb 15 dies hàbils d'antelació.
Indemnització per acomiadament improcedent	<ul style="list-style-type: none"> - Per contractes anteriors a 11/02/2012: 45 dies/any treballat, màxim 42 mesos - Per contractes posteriors a 11/02/2012: 33 dies/any treballat, màxim 24 mesos 	<ul style="list-style-type: none"> - 8 dies/any treballat pels contractes subscrits fins 31/12/2011 - 9 dies/any treballat pels contractes subscrits a partir de 1/01/2012 - 10 dies/any treballat pels contractes subscrits a partir de 1/01/2013 - 11 dies/any treballat pels contractes subscrits a partir de 1/01/2014 - 12 dies/any treballat pels contractes subscrits a partir de 1/01/2015 <p>O l'establerta, si escau, en la normativa específica que sigui d'aplicació.</p>

Podeu consultar el vostre tipus de contracte a Endalia: menú *Organización* >> *Mis datos* >> *Pestanya Personal* >> *Secció Datos Profesionales* >> *Camp Tipo de contrato*

Per qualsevol aclariment que tingueu sobre el vostre tipus de contracte, no dubteu en posar-vos en contacte amb qualsevol membre del CE.