



NORMATIVA HORARIO FLEXIBLE MADRID/CIUDAD

Como resultado de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo, que implanta en toda la Compañía la jornada diaria de ocho horas, se hace necesario adaptar el cómputo de horas y los horarios de la jornada flexible, así como las distintas disposiciones en materia de jornada flexible, en este momento vigentes.

Por consiguiente, con efectividad de 1 de Marzo de 1998, entrará en vigor una nueva normativa, cuyos términos de aplicación serán los siguientes:

1.- Principio básico general

La jornada flexible es aquella que permite al trabajador afectado distribuir sus horas de trabajo dentro de los límites impuestos por la organización de su actividad.

Este tipo de jornada sólo será de aplicación a los trabajadores con jornada fija de mañana.

2.- Horas de trabajo anuales

El cómputo de la jornada flexible estará en función de las horas anuales efectivas de trabajo establecidas en Convenio Colectivo, distribuidas mensualmente en base a los días hábiles de cada mes, descontados los 30 días reglamentarios de vacaciones, según relación que anualmente se publicará.

3.- Período de presencia obligado

Se entiende como período de presencia obligado, destinada a atender los aspectos organizativos del trabajo, la franja horaria comprendida entre las 09,00 y las 14,00 horas de lunes a viernes.



4.- Periodo de presencia opcional

Es aquél que el trabajador puede elegir cada día entre el comienzo y final de su jornada respetando siempre el tiempo de presencia obligado.

Se establece un crédito o débito de 10 horas que podrá transferirse al mes siguiente. Este crédito o débito de 10 horas no podrá ser abonado como extra ni descontado. No obstante el trabajador habrá de realizar el cómputo de jornada efectiva anual, por lo que en el mes de Diciembre, deberá haber realizado el mismo; en el supuesto de que al final de cada año se registrase un saldo negativo, éste se descontará al trabajador.

5.- Amplitud de horario

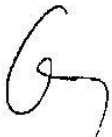
Los límites para considerar el cómputo de jornada serán de 07,30 a 21,00 horas.

En cualquier caso, la jornada normal no podrá exceder de nueve horas diarias, más el tiempo dedicado a comida que nunca tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y que, en caso de no efectuar el oportuno fichaje de salida y entrada para la pausa de almuerzo -la cual no será nunca inferior a 45 minutos-, será computado como ausencia de 1 hora 30 minutos.

Se advierte que el sistema del control de presencia en la modalidad de jornada flexible no admite el fichaje de salida para almuerzo después de las 16,00 horas, por lo que a partir de dicha hora se computará como período de ausencia del puesto de trabajo hasta el fichaje de entrada, independientemente del tiempo empleado.

Cuando el personal con horario flexible prolongue la misma para completar el cómputo de la jornada establecida, ya sea interrumpiendo o no voluntariamente la jornada diaria para efectuar el almuerzo, no procederá el abono de dieta alguna. Unicamente cuando se deba prolongar la jornada por necesidades del servicio, con la debida autorización y justificación del mando y/o la Dirección correspondiente, se facilitará el oportuno vale de comida.

6.- Tratamiento de sábados

 Teniendo en cuenta que los sábados son laborables a todos los efectos, el trabajador sujeto a jornada flexible y que,



por necesidades ineludibles de servicio, deba trabajar en sábado, éste no tendrá la consideración de horas extraordinarias ni festivo, pudiendo librar el mismo en la forma en que se determine en cada Dirección.

No obstante, los sábados no serán computables a efectos de vacaciones, salvo que alguno/s de éstos, pudieran fijarse como laborable para completar la jornada anual, en cuyo caso computarán a dichos efectos.

7.- Absentismo

Las ausencias al trabajo que se produzcan, sean remuneradas o no, se contabilizarán como una jornada de 8 horas, caso de tratarse de ausencia total.

Se exceptúan las que se produzcan por comisión de servicio fuera de la base que se contarán a razón de 9 horas diarias.

En el caso de que las mencionadas ausencias afecten a parte de la jornada, excepto las que se produzcan por Comisión de Servicio, se contabilizarán exclusivamente dentro del período de presencia obligada, por lo que dichas ausencias deberán recuperarse para alcanzar la jornada mensual establecida.

8.- Repercusión económica

Como principio general se acepta que la implantación de jornada flexible no debe suponer incremento de coste para la Empresa.

El personal con horario flexible que se vea precisado a realizar el almuerzo fuera de su domicilio por prolongar la jornada para alcanzar el cómputo de la jornada establecida no tendrán compensación económica alguna.

9.- Horas extraordinarias

El horario flexible exige una nueva definición para distinguir la horas extraordinarias propiamente dichas y las que sólo tienen por objeto acumular créditos o compensar débitos de horas.

IBERIA

4

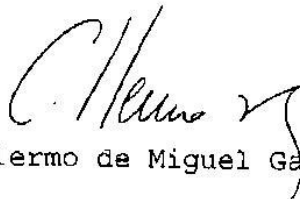
En consecuencia, para tener la consideración de horas extraordinarias, deberán darse todas y cada una de las siguientes condiciones:

- Su realización tendrá que ser solicitada expresamente por el mando jerárquico.
- Tendrá que haberse superado las ocho horas diarias
- Al finalizar el mes tendrá que haberse completado en su totalidad la jornada normal del mes correspondiente.

9.- Ambito de aplicación

La presente normativa entrará en vigor el 1 de marzo de 1998 y finaliza el 31-12-98.

Madrid, 27 de Febrero de 1.998



Guillermo de Miguel Gala

