

## 1.- PROLONGAR JORNADA, UNA PRACTICA HABITUAL EN EL SECTOR FINANCIERO

En el segundo semestre de 1.997 [Comisiones Obreras](#) realizó un estudio [sobre las](#) prolongaciones de jornada en el [sector financiero](#), banca y [cajas de ahorro](#). La conclusiones se obtuvieron con la colaboración y participación de 29.000 trabajadores del sector financiero, entrevistados en unas 3.000 oficinas y la cumplimentación de 3.000 encuestas por trabajadores encuadrados dentro del grupo de técnicos del sector.

El elemento más significativo [que dicho](#) trabajo ha puesto de manifiesto es [la realización de 23 millones de horas](#) trabajadas por encima de la [jornada laboral](#) regulada en Convenio Colectivo. La transformación de estas horas supondría la creación de 9.000 [puestos de trabajo](#), equivaliendo aproximadamente a un 7% de incremento de empleo en el sector.

De igual forma se ha puesto al descubierto que [estas horas extraordinarias no se remuneran y por tanto no son objeto de cotización a la Seguridad Social](#), comportando además una desregulación de los horarios establecidos en el Convenio Colectivo y una práctica [fraudulenta](#), encontrándonos por tanto, ante un [incumplimiento](#) sistemático y generalizado de la legalidad vigente.

El referido estudio refleja que el perfil tipo del trabajador que más prolonga la jornada corresponde a un varón de entre 30 y 45 años, director o [interventor](#) de una [oficina](#) urbana, que como media realiza una jornada anual de 2.106 horas, muy superior a las máximas pactadas en [los convenios colectivos](#) sectoriales.

De igual modo, de los [resultados](#) de la encuesta se desprende que un 63% de los trabajadores del sector [financiero](#) prolonga la jornada y lo hace, de media, en más de 400 horas al año.

Por lo que respecta a las causas que motivan la realización de un número tan importante de horas extraordinarias, el estudio concluye que las presiones de los superiores, la escasez de plantilla, la asignación de objetivos y la mala [organización del trabajo](#) constituyen, por si solos o combinados, los elementos determinantes que conducen a los trabajadores a prolongar de forma sistemática su jornada de trabajo.

### CUADRO RESUMEN

Prolongación jornada en la red comercial	13.489.948
Prolongación jornada servicios a la red comercial	9.555.000
Prolongación jornada total	23.044.948
Conversión horas en puestos de trabajo	9.352
Conversión horas en porcentaje sobre empleo actual	7%

## ANEXO 1 - Estudio sobre prolongación de jornada de COMFIA (1997)

## **2.- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **2.1. La jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador ha de estar realizando la actividad para la que ha sido contratado, siendo uno de los elementos esenciales del [contrato de trabajo](#), pues determina y limita la prestación de la que es deudor el trabajador.

### **2.2. El horario de trabajo.**

Mediante el [horario de trabajo](#) se distribuyen los períodos de trabajo y descanso de la jornada laboral, determinando las horas de principio y fin de la jornada de trabajo.

El horario, es por tanto, una consecuencia o derivación de la jornada, pues en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de [prestar servicio](#).

Según el artículo 34.6 del TRET, anualmente se elaborará por la empresa el [calendario laboral](#), debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, siendo este el medio por el que se determina el horario, la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos, días inhábiles, según la jornada máxima legal o pactada.

Los representantes de los trabajadores deben ser consultados por el empresario antes de elaborar el calendario y emitir informe a este respecto.

### **2.3. Horas extraordinarias**

Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo . Es decir, es extraordinaria toda hora trabajada por encima de los límites legales, convencionales o contractuales de la jornada, debiéndose estar al horario fijado en el calendario laboral para determinar si se está ante la realización, o no, de horas extraordinarias. En todo caso, serán extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual, así como, salvo pacto colectivo, de nueve horas diarias.

En principio, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, aunque [no se](#) computarán las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Hay que precisar que no pierden su naturaleza de extraordinarias por su compensación en descanso, pues el efecto es exclusivamente su no cómputo en el límite anual.

## **3.- JORNADA Y HORARIOS EN BANCA PRIVADA**

### **3.1. Jornada**

El XVII convenio colectivo de [banca](#) privada establece la jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual de 1.728 horas, en la que están computadas como trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio (art. 25.1 C:C.) Además, la mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo que se definen en ese mismo artículo.

### **3.2. Horarios**

Dos son los horarios que regula directamente el convenio:

## **ANEXO 1 - Estudio sobre prolongación de jornada de COMFIA (1997)**

a. Horario continuado regulado en el artículo 25.2 que textualmente dice:

**"Se mantiene el horario continuado actualmente establecido, que será el siguiente:**

- **Lunes a viernes: ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.**
- **Sábados: ocho a trece treinta horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.**
- **Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Desde el 1 de enero de 1995 se acuerda la libranza de cuatro sábados más al año que serán los laborales inmediatamente anteriores al 1 de junio".**

a. Horario partido regulado en el artículo 25.3, que dice:

**"Alternativamente se establece el horario partido que figura a continuación:**

- **Lunes a jueves: ocho a diecisiete horas, con un hora de pausa para el almuerzo.**
- **Viernes: ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.**
- **Desde 1995, del 23 de mayo al 30 de septiembre:**

**Lunes a viernes: ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.**

- **Libranza de todos los sábados del año.**

**El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada Empresa a los empleados que estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por 100 de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por 100 de los empleados de cada banco. La Asociación Española de Empresarios de Banca comunicará a los Sindicatos firmantes del Convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones".**

Aunque el horario partido del artículo 25.3 del Convenio Colectivo se establece con carácter alternativo al continuado del artículo 25.2. del Convenio Colectivo, lo cierto es que tiene un carácter excepcional, pues su aceptación es voluntaria para los trabajadores, puede afectar sólo a una parte de la plantilla y de los centros de trabajo, 25% máximo, y su implantación está sujeta a un fuerte control sindical.

### **3.3. Los horarios del artículo 25.4**

Sin embargo, no son estos los únicos horarios posibles en la banca privada, siendo necesario reproducir el artículo 25.4 del Convenio Colectivo, que dice:

**"Las empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos los chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (gestores y visitantes), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función. Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados".**

En relación con este redactado hay que precisar:

## **ANEXO 1 - Estudio sobre prolongación de jornada de COMFIA (1997)**

- a. Si anteriormente se ha considerado el horario partido como excepción al continuado, con más motivos cabe considerar como excepcionales estos horarios.
- b. En todo caso, estos horarios tienen un carácter muy restrictivo, pues sólo pueden afectar al personal directivo y auxiliar del mismo en el mínimo que se precise, o al mínimo de personal indispensable para prestar el servicio al público.
- c. Para su existencia es absolutamente necesario que las empresas los establezcan positivamente, pues el convenio sólo se limita a autorizarlos. Por tanto, si no constan expresamente detallados en el calendario laboral, con indicación del personal afectado, simplemente no habrá horarios distintos a los directamente regulados por el convenio.
- d. Lo que se autoriza es el establecimiento de horarios distintos, continuados o no. Gramatical, lógica y sistemáticamente hay que interpretar que las posibilidades de las empresas se limitan a horarios continuados o no continuados, es decir, partidos, sin que nada en el redactado del convenio permita entender que se autorizan horarios flexibles.
- e. Hay que distinguir entre el horario distinto para el personal directivo y auxiliar del mismo y el personal de producción, y la adecuación del horario del servicio al público al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

En el primer caso, el horario deberá respetar el límite de la jornada anual, así como el máximo de 9 horas de trabajo diarias, pues no hay pacto colectivo que permita superarlo, las doce horas entre jornadas y el descanso semanal.

En el segundo caso, no sólo es necesario respetar los mencionados límites de la jornada, sino que es presupuesto habilitante para adecuar el horario la existencia de entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

## **4.- JORNADA Y HORARIOS EN CAJAS DE AHORRO**

### **4.1. Jornada.**

El convenio colectivo estatal de Cajas de [Ahorro](#) establece en su artículo 41º (texto refundido de los Convenios Colectivos de Cajas de Ahorro XIII, XIV, 90-91, 92-94 y 95-97) una jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que 15 se destinarán a formación.

### **4.2. Horarios.**

El convenio colectivo establece el siguiente horario:

***"En el periodo del 1 de octubre a 31 de mayo: cuatro días a la semana (lunes, martes, miércoles y viernes) de ocho a quince horas. Jueves, de ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas.***

***En el periodo entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, de lunes a viernes de ocho a quince horas".***

### **4.3. Jornadas singulares.**

En su artículo 41.6 (texto refundido de los Convenios Colectivos de Cajas de Ahorro XIII, XIV, 90-91, 92-94 y 95-97), el convenio colectivo establece la existencia de jornadas singulares en el siguiente supuesto:

***"Las Cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde entre las partes afectadas y sin que en ningún caso excedan de los límites fijados en el punto 1 anterior, con contemplación de la jornada que se pacta en el***

## **ANEXO 1 - Estudio sobre prolongación de jornada de COMFIA (1997)**

*presente convenio. Dichas jornadas singulares podrán establecerse en los siguientes supuestos: extranjero, oficina de cambio de moneda, oficinas en lugares de intenso tránsito de personal en las que, por su propia naturaleza, los servicios generales de las Cajas en horario distinto del habitual encuentren su justificación: puertos, aeropuertos, puestos fronterizos, grandes estaciones de ferrocarril, grandes centros comerciales y grandes centros hospitalarios".*

## **5.- INCUMPLIMIENTOS LEGALIDAD VIGENTE**

### **5.1. Calendarios laborales**

- En muchos casos no existe el calendario laboral.
- En el supuesto de existir el calendario laboral, no se ha procedido a la consulta y solicitud de informe con carácter previo a la representación legal de los trabajadores, incumpliendo lo especificado en la disposición adicional 3ª del R.D. 1561/95, de 25 de septiembre.

### **5.2. Calendarios laborales en Banca Privada**

- Aunque en el calendario laboral expuesto en la oficina se detalla el denominado horario partido del artículo 25.3 del convenio colectivo, lo cierto es que la empresa no lo tiene implantado en este centro de trabajo, pues no figura en los preceptivos comunicados que la Asociación Española de Empresarios de Banca ha de realizar a tal efecto a los sindicatos

### **5.3. Artículo 25.4 convenio colectivo banca privada**

- El artículo 25.4 del convenio colectivo permite implantar un horario distinto, continuado o partido para el personal directivo y auxiliar del mismo en el mínimo que se precise, pero en el calendario laboral no se establece positivamente dicho horario distinto en el centro de trabajo.
- Aunque la empresa reproduce literalmente el artículo 25.4 del convenio colectivo, tal posibilidad no se ha ejercitado, pues sólo reproduce la autorización dada por el convenio para implantar horarios distintos, pero no establece efectivamente dicho horario distinto en el calendario laboral del centro de trabajo.
- En aquellos casos en que el calendario laboral menciona el horario establecido en el artículo 25.4, lo cierto es que la entidad no ha hecho uso de tal facultad, dado que lo reflejado en el calendario laboral en ningún caso supone el establecimiento de un horario distinto al continuado, pues no constan los días en que se realizaría, ni las horas de comienzo y final de la jornada, ni el tronco común, en el caso de que fuera posible un horario flexible, ni la relación del personal afectado.

### **5.4. Horas extraordinarias**

Habitualmente el exceso de jornada no se registra como horas extraordinarias, lo que supone:

- La permanencia en la realización de tareas por parte de los trabajadores, a iniciativa de la empresa, supone la vulneración de lo establecido en materia de jornada y horarios en el convenio colectivo y la realización de un alto número

## **ANEXO 1 - Estudio sobre prolongación de jornada de COMFIA (1997)**

de horas extraordinarias, hasta el punto de que se supera con creces el tope máximo de 8º horas al año, previstas en el artículo 35.2 del TRET.

- De igual manera no se está cotizando a la [Seguridad Social](#) o compensado en descanso su realización, lo que supone un clara e importante práctica fraudulenta.
- La empresa no registra día a día la jornada de cada empleado, o cuando la registra, no la totaliza mensualmente, ni entrega el correspondiente resumen al trabajador, con lo que se infringe el artículo 35.5 del TRET.

Es frecuente la falta de comunicación a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias, con lo cual se infringe:

- el artículo 64 y concordantes del TRET.
- lo dispuesto en la disposición adicional del R.D. 1561/95, pues tampoco reciben copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del TRET.
- los artículos 20.4 y 20.5 del convenio colectivo de banca privada.

## **6.- CENTROS DE TRABAJO EN LOS QUE SE PROLONGA LA JOR-NADA DE TRABAJO.**

El trabajo de campo realizado en el ámbito de la Comunidad de Madrid ha permitido diagnosticar en qué empresas y centros de trabajo se prolonga [habitual](#) y sistemática la jornada de trabajo.

A continuación se detalla las empresas y centros de trabajo, que consideramos debían ser objetos de una plan de inspección.

### **EMPRESA DOMICILIO POBLACION CODIGO POSTAL**

## **7.- A MODO DE CONCLUSION**

Entendido el problema en su verdadera dimensión, la demostración de la realización sistemática de prolongaciones de jornada en el sector financiero, no se puede abordar como un incumplimiento puntual de la normativa laboral, sino que afecta radicalmente a la estructura de jornada y horarios, ataca a la negociación colectiva y afecta de forma importante a los niveles de empleo en el sector.

La práctica habitual del desarrollo de trabajos fuera del régimen ordinario de trabajo, establecido en los marcos convencionales instaura la "cultura de la disponibilidad horaria" y constituye un factor de especial relevancia en el fraude a la Seguridad Social.

Madrid, 9 de marzo de 1999

## **ANEXO 1 - Estudio sobre prolongación de jornada de COMFIA (1997)**