

ACUERDO SOBRE REGISTRO DE JORNADA Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN: UN PRIMER PASO EN LA BUENA DIRECCIÓN

Tras la ratificación del acuerdo suscrito el pasado 12 de septiembre, entramos en una nueva etapa en la que el objetivo es la mejora de la gestión del tiempo de trabajo en nuestro sector.

Este es un acuerdo básico pero muy importante porque introduce obligaciones para las entidades que hasta ahora no tenían y que deja para el ámbito de cada empresa la negociación con los sindicatos de su desarrollo y concreción.

Logros del acuerdo:

- Es de obligado cumplimiento para todas las entidades del ámbito del Convenio del sector.
- No altera ni las jornadas, ni los horarios pactados y vigentes.
- El sistema elegido tendrá que ser informático y solo podrá llevarle el registro en papel en casos muy puntuales en los que no se tenga acceso a herramientas informáticas.
- Reconoce como tiempo de trabajo efectivo la formación de carácter obligatorio, tanto la regulatoria (Mifid, LCI, etcétera), como la que exigen las empresas.
- Regula el uso de los diferentes dispositivos desde los que pueda realizarse el registro por parte de la persona trabajadora, garantizando su privacidad.
- Obliga a dar información mensual a los sindicatos del contenido del registro de las plantillas para velar por el correcto cumplimiento del sistema y de las incidencias que puedan producirse.
- Se constituye una Comisión Paritaria sectorial de seguimiento para poder valorar el desarrollo de su aplicación.
- Reconoce el derecho a la desconexión y, con el fin de garantizar el cumplimiento de ese derecho, recoge el compromiso de abordar diferentes medidas en la actual negociación del Convenio.

No olvidemos que el real decreto aprobado por el gobierno sobre la obligatoriedad del registro de la jornada, no contempla cómo debe ser el sistema, **dejando en última instancia, y ante la falta de acuerdo, que sea el empresario quien, unilateralmente, lo decida.**

De ahí también la importancia de este acuerdo, porque llena este vacío mediante la negociación colectiva al regular los puntos básicos de obligado cumplimiento por los que debe guiarse la implantación de los sistemas de registro en las entidades.



Marcamos la diferencia

Y a partir de ahora, la negociación se traslada a cada una de las entidades donde tenemos que empezar a abordar la concreción, desarrollo e implementación del sistema de registro de jornada teniendo en cuenta no sólo que las jornadas efectivas anuales que se realizan son inferiores a la jornada máxima anual que establece el Convenio Colectivo de Ahorro, sino también los horarios flexibles, singulares, personal desplazado, formación, etc vigentes en cada empresa. Particularidades que, obviamente, no han podido ser incluidas en este acuerdo sectorial sobre registro de jornada.

En definitiva, contamos con un acuerdo sectorial que junto con los acuerdos que se negocien con la RLT en cada entidad va a suponer un punto de inflexión y ser un instrumento frente a las prolongaciones indiscriminadas de la jornada provocada por la presión comercial, la excesiva carga formativa y la disponibilidad ilimitada que se pretende de nuestro tiempo no laboral.

La próxima reunión se celebrará el 19 de septiembre y en la misma vamos a dar comienzo a la negociación del Convenio Colectivo.

18 de septiembre de 2019



#Marcamosladiferencia