

## Registro de Jornada en BBVA

**CCOO presentamos nuestra propuesta.** 



En BBVA, empresa y sindicatos estamos manteniendo distintas reuniones para buscar un acuerdo sobre la instauración del Registro de Jornada.

Parece que por fin, la ronda de encuentros con Relaciones Laborales está llegando a la fase definitiva, y es por ello que CCOO como sindicato mayoritario en BBVA, hemos elaborado una propuesta, seria y coherente, sobre la que queremos que se base el posible acuerdo.

Es bueno recordar que la ley que obliga a dicho registro, es consecuencia principalmente del empeño y tesón que CCOO en el Sector Financiero ha tenido a lo largo de los años, para conseguir que se regulara el abuso por parte de la patronal de las extensas jornadas de trabajo, en la que no se paga ni una hora extra de las miles que se realizan. A lo largo de estos años hemos ido informando de la evolución de nuestra denuncia pública, que por fin, conseguimos se tradujera en una ley amparada por la denuncia de CCOO en el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea.

### Nuestra propuesta:

Conseguir una cultura organizativa del trabajo, basada en la eficiencia y resultados, frente al presentismo y el trabajar más allá de los horarios establecidos.

Regular el Tiempo Efectivo de Trabajo (TET).

No se considerará TET:

La pausa para la comida, cuando se preste servicio en jornada partida.

Las ausencias para asuntos personales (no contempladas en las licencias retribuidas), que hayan sido debidamente comunicadas.

Sí se considerará TET:

El tiempo dedicado a la formación obligatoria o por decisión de la empresa (sea presencial o a distancia), tanto dentro como fuera del centro de trabajo. En caso de producirse fuera de la jornada laboral, se compensará con tiempo de descanso.

El dedicado a desplazamientos que se deban realizar por razón de la actividad laboral. Las pausas cuya duración sean inferiores a 15 minutos, con un máximo de 1h. por semana.

El tiempo imprescindible para acudir a consultas o pruebas médicas de la persona trabajadora o para acompañar a hijos/as menores de 12 años.

### Jornada y horarios:

La Jornada máxima anual de cada persona, será la que resulte del simple cumplimiento de su horario y no la Jornada Máxima Anual de Convenio (1700h).

El registro debe ser fiable y dejará constancia de todas las modificaciones que se produzcan (trazabilidad).

La herramienta no debe ser coercitiva ni sancionadora.

Se permitirá una flexibilidad de 15 minutos en la entrada y la salida, en aquellas jornadas que no la contemplen.

El sistema deberá informar a la persona trabajadora de su horario y jornada diaria, así como las pausas mínimas obligatorias.

El sistema acumulará los excesos y defectos de la jornada diarios, contabilizando las compensaciones resultantes, con un cierre mensual de las mismas, pudiéndose compensar las horas extraordinarias a partir del mes siguiente.

Los tiempos dedicados a reuniones de trabajo o formativas, dentro o fuera de la jornada laboral, se marcará como inicio y final, la hora de llegada y de salida del centro de trabajo. En caso que se produzcan fuera del centro de trabajo, se marcará como hora de salida y/o llegada (según el caso) la hora de salida y/o llegada al domicilio. Los excesos de jornada, se entenderán autorizados por la comunicación de convocatoria.

Las horas extraordinarias son voluntarias. Solo se producirán de manera excepcional y puntual, previa autorización del responsable y con obligación de la compensación de las mismas, preferiblemente en tiempo de descanso.

Las personas con contrato distinto al indefinido ordinario, no podrán realizar ni prolongaciones de jornada ni horas extraordinarias.

BBVA deberá facilitar a las personas trabajadoras la consulta y descarga de su registro diario, mensual y un resumen anual.

### Desconexión digital:

No se podrá realizar contacto telefónico, ni por e-mail, ni por mensajería de cualquier tipo, fuera de la jornada laboral ordinaria. Si por necesidades excepcionales del servicio fuera imprescindible, en ningún caso podrá contener exigencias o requerimientos que obliguen a la actividad laboral fuera de la jornada ordinaria.

Las reuniones se llevarán a cabo dentro del horario laboral. Si se efectúan fuera del mismo, la asistencia será voluntaria y considerada TET a efectos de registro de jornada. Las convocatorias de formación, reuniones, etc. fuera del horario deberán ser convocadas con una antelación mínima de 72 h y nunca podrán finalizar más tarde de las 18 horas. Nunca podrán ser en festivo, ni en sus vísperas ni en jornadas de fiesta mayor.

Derecho a la desconexión desde las 18 hasta las 7:30 del siguiente laborable.

Los responsables de equipos de personas deben cumplir especialmente estas políticas, dada su posición referente frente a las personas que dirigen y coordinan.

### Teletrabajo:

Voluntario y reversible.

Igualdad de derechos respecto a las personas que trabajan en las instalaciones de la empresa y regulación de la privacidad y confidencialidad. Se facilitarán medios para la ejecución del trabajo, adecuación del puesto, la prevención de riesgos, formación, etc.

### Otros:

Formación específica y constante para toda la plantilla sobre la importancia del cumplimiento del registro de jornada.

Se creará una Comisión de Seguimiento, que velará por el cumplimiento de dicho acuerdo y para la resolución de posibles incidencias.

Esperamos el apoyo del resto de las organizaciones integrantes de la Mesa, para que esta propuesta tenga el máximo recorrido. Os seguiremos informando.