

Negociación Convenio Colectivo de Banca

El Registro de la Jornada: AEB presenta su propuesta

Este martes, 2 de julio, se ha celebrado una nueva reunión del Convenio Colectivo de Banca, en la que **AEB nos ha presentado su propuesta de acuerdo sobre Registro de Jornada y cuyos términos nos aleja** bastante de poder llegar a un consenso en este tema.

AEB propone:	CCOO decimos:
Son horas extras a partir de las 1.700 que estipula el CCB como jornada máxima anual.	Son horas extras cuando se supera la jornada máxima que cada persona tiene según su horario diario.
Cualquier modelo de registro es válido: papel, telemático o mixto.	Efectivamente es lo que dice la ley, pero CCOO creemos que en la era de la tecnología es modelo más fiable es el digital.
Prevalecen los acuerdos previos ya existentes sobre registro sobre este acuerdo.	Sí, si se ajustan a la nueva regulación. Si no es así, tendrán que adaptarse y renegociarse.
El registro solo se puede realizar estando físicamente en el puesto de trabajo.	Si se inicia o finaliza la jornada fuera del centro de trabajo, habrá que registrar donde se inicie o finalice la actividad a desarrollar fuera del centro de trabajo.
Hay que registrar: hora de inicio y finalización y total de horas de trabajo efectivo.	No. Solo hay que registrar la hora de inicio y la hora de finalización. Y en todo caso, el total de pausas que no se considere tiempo de trabajo.
Si hay desplazamientos o viajes, se considerará que se ha realizado la jornada ordinaria.	El horario en días que se realizan actividades fuera del centro de trabajo hay que registrar la hora de inicio y/o finalización de dicha actividad.
Si alguien se olvida registrar, se entenderá realizada la jornada.	El sistema de registro deberá permitir subsanar incidencias de este tipo.
Se requiere autorización expresa para exceder la jornada más allá del horario ordinario.	No. La ley no establece tal cosa.
Será la dirección de la empresa quien determine cuando se pueden compensar los excesos de jornada.	La compensación de los excesos de jornada con tiempo de descanso retribuido deberá ser consensuada por ambas partes y además podrán acumularse dichos excesos en jornadas completas de descanso.
Si transcurridos 4 meses desde que se producen los excesos la persona no realiza la compensación ofrecida por la empresa, se pierde el derecho.	Si no es posible la compensación con tiempo de descanso retribuido, la empresa deberá abonar en la nómina correspondiente esas horas extras.

La próxima reunión se celebrará el martes, 16 de julio.



Marcamos la diferencia