



Firmado el Acuerdo de Registro de la Jornada en Banco Sabadell

ACCESO ACUERDO

CCOO, junto a UGT, SICAM/APROBAS-SI y CUADROS GBS, que ostentamos una representatividad del 78'12%, **hemos firmado el Acuerdo de Aplicación del Registro de la Jornada con el Banco**, que responde a una demanda histórica del sector, y que debe permitir no sólo acabar con unas prolongaciones de la jornada que se habían convertido en habituales, sino que también permita encarar un cambio en la cultura empresarial del Banco, en la forma como la empresa debe organizar el tiempo de trabajo y abandonando de una vez por todas la cultura del presentismo.

El camino ha sido largo, lleno de obstáculos judiciales, y aunque el Decreto Ley no obliga a la empresa a negociar (más allá de adaptar el Acuerdo al que llegamos en la negociación del Convenio Colectivo) hemos conseguido firmar un **gran Acuerdo**, mejorando el sectorial e incorporando algunas mejoras que otros acuerdos del sector no recogen.

En definitiva, se trata de un acuerdo que **incorpora medidas innovadoras en el sector financiero**, garantiza derechos y jornada, existe un compromiso a acordar de nuevos (p.e. Teletrabajo) y, sobretodo, ha evitado que el Banco implantara un sistema de forma unilateral con los mínimos recogidos en el acuerdo sectorial que hubiera impedido, por ejemplo, la participación y supervisión de la RLT en la Comisión de Seguimiento, abocándonos a la judicialización continua de este tema.

Algunos puntos destacables:

- Se crea un **buzón de denuncias compartido por la RLT y RRLL**, que garantiza a la plantilla que en caso de recibir presiones para manipular el registro de jornada o se le deniegue la compensación del exceso de la jornada, pueda ejercer el derecho que este acuerdo les confiere.
- Conseguimos que las **pausas personales**, es decir, 10 minutos para café, fumar, etc. sean consideradas jornada de trabajo (diferentes sentencias judiciales obligan a registrarlas y que se resten a tu jornada laboral).
- Se establece un sistema para **compensar los desplazamientos** a reuniones de trabajo puntuales, a otros centros de trabajo, por convocatorias a reuniones y/o actividades formativas, así como los desplazamientos a centros de trabajo de clientes.
- Se crea una **Comisión de Seguimiento** donde los sindicatos firmantes podremos continuar haciendo las aportaciones necesarias para adaptar el acuerdo y dar solución a las incidencias que surjan. Esta supervisión sería inexistente de haber aplicado el Banco medidas unilaterales.
- Para facilitar la compensación, se recomienda elaborar, autorizar y publicitar los **cuadros de vacaciones anuales de la plantilla antes del 28 de febrero**. Así evitaremos que, algunas personas tengan la tentación de ponerlas como excusa para denegar la compensación de los excesos de jornada, de lo que también podremos dejar constancia en el buzón compartido de denuncias.
- El Banco se compromete a **desarrollar una app para registrar la jornada desde cualquier dispositivo** (móvil, tablet, etc.)
- **Este acuerdo no modifica tu jornada ordinaria**. Se establece una flexibilidad de entrada de 15 minutos para aquellas personas que no dispongan de la flexibilidad horaria por conciliación.
- Una vez introducida la hora de entrada y salida, **el sistema computará automáticamente las horas trabajadas, calculando el exceso** o no de jornada, pudiendo compensarse los excesos desde el aplicativo de licencias y vacaciones.
- **Las sesiones formativas/reuniones** deberán realizarse dentro de la jornada ordinaria, y en el caso extraordinario de que no sea así, deberán convocarse con 72h de antelación, con indicación expresa de su voluntariedad.
- Existe el compromiso a fijar un calendario para desarrollar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo de todas las personas que realicen **teletrabajo**.
- Regulamos la **desconexión digital**, para garantizar nuestro derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar, aplicando medidas, como por ejemplo, la no obligatoriedad de contestar correos, llamadas, etc., fuera de nuestro horario laboral.
- El **periodo de implantación**, formación e información a la plantilla por parte del Banco será progresivo hasta el 30 de junio de 2020.

Agradecemos a todas las partes firmantes el esfuerzo dedicado para llevar a buen término un acuerdo que nos ha de facilitar la conciliación de nuestra vida familiar y laboral y **esperamos que el Banco aproveche esta gran oportunidad para empezar una campaña de sensibilización hacia directivos, mángers y plantilla** para que este cambio de cultura empresarial sea efectivo a partir de hoy mismo.