

20/02/2015

Extensión de jornada de jefe de zona: También es ilegal.

La **Inspección de Trabajo**, a instancias de una denuncia de CCOO contra el incumplimiento de horarios por parte de ese colectivo, abre **expediente por falta muy grave**. Informe que podéis leer al final de este comunicado.

Y es que existen muchas **leyendas urbanas** en esta entidad, algunas de ellas iniciadas y extendidas precisamente por los territoriales y los jefes de zona hacia el colectivo de “directivos”, en las cuales se trata de tranquilizar al grupo respecto al incumplimiento de los horarios fijados por el ERTE, amparándose en que a ellos/as no les afecta pues tienen firmado un **contrato de directivo y la flexibilidad horaria** que esto conlleva. Nada más falso.

Doblemente falso, en realidad.

Por un lado, **exceptuando jefes de zona/departamento para arriba, ningún “directivo” ha firmado nada que se parezca a un contrato** salvo aquellos que están pluriempleados en Liberbank y CCM. Todo lo más habrán firmado un acuse de recibo respecto al importe de su salario (Aprovechamos para recordar que este salario como mínimo debe ser el que cada persona tenga consolidado o el que le corresponda según la categoría de su oficina/departamento, ni un céntimo menos).

Por otro lado, **incluso quienes sí tienen firmado ese contrato están obligados a cumplir el horario comunicado en el ERTE como podéis comprobar por el informe de la Inspección de Trabajo** donde por ejemplo se dice que *“El hecho de tratarse de personal directivo no es excusa válida”* o que *“con independencia del puesto que ocupe dentro de la jerarquía de la empresa, tiene que adecuarse al horario que se haya acordado en el expediente de regulación de empleo y no realizar ni menos ni más jornada que la indicada en el acuerdo”*

La actuación de la empresa también se lleva su parte cuando dice *“no es que se haya incumplido la obligación de comunicar las variaciones de los horarios, sino que directamente estos no se cumplen, ya que ni tan siquiera la empresa ha planteado como excusa el olvido”*

Es posible que la opción utilizada por algunos de no cobrar el desempleo pueda evitar la sanción personal pero no la que se imponga a la Entidad. Y **tratándose de Liberbank no tenemos que explicar mucho respecto a las consecuencias que vía expediente interno esto pudiera tener sobre el infractor**, puesto que ese horario fue comunicado por el banco de forma individual a toda la plantilla.

Esperamos que cunda el ejemplo entre las Inspecciones de Trabajo del resto de territorios donde CCOO también ha denunciado el incumplimiento de horarios por parte de estos personajes.

Saludos.





MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE TOLEDO



O F I C I O

S/REF:
N/REF: 45/0004362/13
FECHA: 16/02/2015
ASUNTO: CONTESTACIÓN DENUNCIANTE

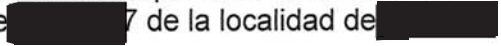
En relación con el expediente de referencia, le significo que las actuaciones realizadas por el funcionario actuante encargado del asunto son las que se recogen en el informe emitido que se adjunta.

EL JEFE DE LA INSPECCION
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Fdo. 

En relación con el escrito de denuncia presentado en las Oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Toledo S.L., se informa de lo siguiente:

En fecha 13 de enero de 2015, se gira visita de Inspección a las 17 horas y quince minutos a la oficina de la empresa BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A., que se encuentra localizada en la Calle  7 de la localidad de 

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

ittoledo@meyss.es
www.meyss.es/itss



BAJADA CASTILLA-LA
MANCHA Nº 5
45003 - TOLEDO
TEL.: 925 22 32 00
FAX: 925 21 04 99



El motivo de la actuación inspectora es comprobar el correcto cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones con el servicio público de empleo en relación a la prestación de servicios laborales por cuenta ajena de sus trabajadores durante el tiempo de duración del expediente de regulación de empleo.

Se procede a llamar al timbre exterior de la oficina que Banco Castilla la Mancha S.A., identificándose el actuante y girando visita al interior del mencionado centro de trabajo.

En el mismo se encontraba el [REDACTED] que se identifica como Jefe de Zona de [REDACTED] del Banco de Castilla la Mancha.

Se le pregunta al trabajador por su horario habitual indicando éste que se desarrolla habitualmente entre las 8,30 de la mañana hasta las 15 horas. No obstante la hora en la que se realiza la actuación inspectora son las 17 horas y quince minutos, manifestando el trabajador que las circunstancias del día de la visita son extraordinarias ya que se ha incorporado a trabajar hoy a las 13 horas, y que al ser personal directivo tienen más flexibilidad horaria.

Se procede a entregar al Director De zona citación para comparecencia de la empresa el día 27 de enero de 2015.

Finalizada la actuación inspectora, el trabajador Sr. [REDACTED] decide abandonar junto con el Inspector actuante el puesto de trabajo y dirigirse a su domicilio.

COMPARECENCIA:

El día 27 de enero de 2015, comparece en representación de Banco de Castilla la Mancha, el abogado externo D. [REDACTED].

Preguntado por el horario de trabajo del Sr. [REDACTED], se comprueba que se identifica el mismo horario manifestando con el trabajador, indicando únicamente que al tratarse de personal directivo flexibilizan más su horario que el resto de trabajadores afectados por el expediente de regulación y las obligaciones del personal directivo no son las mismas que las del resto de empleados.

Se hace anotación en Hoja adicional del Libro de Visitas donde queda reflejado que el día de la visita de Inspección, el trabajador [REDACTED] se encontraba realizando labores por cuenta ajena fuera del horario de trabajo, siendo el trabajador titular de prestaciones por desempleo, supuestamente que se perciben por haber reducido su jornada de trabajo.

CONCLUSIONES:

En virtud de acta final de fecha 27 de Diciembre de 2013, referido a expediente de regulación de empleo, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación de convenio de Liberbank S.A. y Banco de Castilla la Mancha, encontrándose el trabajador [REDACTED] incluido en el mismo.

La prestación por desempleo, se percibe tras la pérdida involuntaria de un empleo. Su regulación viene establecida en el Artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social



1. El presente Título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 %, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Como consecuencia del Expediente de Regulación de Empleo, el trabajador vio supuestamente reducida su jornada de trabajo en un 13%, lo que implica a su vez un cambio de su horario de trabajo, que desde la fecha de aplicación del Expediente de Regulación, que su jornada de trabajo se circunscribiría entre las 8,30 de la mañana a las 15 horas. No obstante a las 17 horas y 15 minutos seguía trabajando en el centro de trabajo.

SITUACION DEL TRABAJADOR:

Situación: ALTA Tipo Prestación: PRESTACION POR DESEMPLO PARCIAL INCLUIDO EN EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

Fecha Inicio: 01/01/2014

Fecha Final: 30/06/2017

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El artículo 100.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece la obligación empresarial de solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como de comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.

El Artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social que regula las prestaciones por desempleo, indica:

1. El presente Título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 %, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

En el presente supuesto se ha podido comprobar que realmente la empresa no ha procedido a la reducción de la jornada de trabajo del trabajador, sino que éste ha continuado prestando servicios por una jornada superior a la que le corresponde por estar incurso en un expediente de regulación de empleo de reducción de jornada. El hecho de tratarse de personal directivo no es excusa válida para que éstos no se sometan a las reglas establecidas para el desempleo a tiempo parcial. Si el trabajador cobra prestación por desempleo su jornada de trabajo, con independencia del puesto que ocupe dentro de la jerarquía de la empresa, tiene que adecuarse al horario que se haya



acordado en el expediente de regulación de empleo y no realizar ni menos ni más jornada que la indicada en el acuerdo.

IV.- PRECEPTOS INFRINGIDOS

Los hechos que anteceden evidencian que la empresa BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A., (que se encuentra incurso en un expediente de regulación de empleo, dentro del cual uno de los elementos del mismo es la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores de la empresa, y que a su vez como consecuencia de lo anterior, los trabajadores pueden acceder a cobrar la prestación por desempleo a tiempo parcial), no ha evitado y aparentemente ha favorecido amparándose en la flexibilidad horaria del personal directivo, que se realice jornada superior a la comunicada al Servicio Público de Empleo en trabajadores de su plantilla que a su vez son beneficiarios y perceptores de prestaciones por desempleo como consecuencia de esa supuesta reducción de su jornada de trabajo.

El artículo 208.3 de la Ley General de la Seguridad Social, regula cuando se entiende que un trabajador se encuentra en situación legal de desempleo. "Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 203.3."

Así mismo en el Artículo 221 del mismo texto legal se regulan las incompatibilidades, de la prestación:

La prestación o el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la seguridad social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

La exclusión que realiza el 221.1 de la LGSS, es efectivamente cuando el trabajador ve reducida su jornada de trabajo, no siendo éste el supuesto aplicable, ya que pese a que formalmente si se ha reducido la jornada, en la realidad ésta sigue siendo la de siempre y no la comunicada al servicio público de empleo.

El artículo 230 de la LGSS, establece como obligación de las empresas:

h) Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

En el presente supuesto entiende el actuante que no es que se haya incumplido la obligación de comunicar las variaciones de los horarios, sino que éstos directamente no se cumplen, ya que ni tan siquiera la empresa ha planteado como excusa el olvido de hacer una comunicación al servicio público de empleo de su obligación.

Los hechos descritos anteriormente constituyen una infracción administrativa en materia de seguridad social conforme el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto (BOE 8 agosto).



La mencionada infracción está tipificada y calificada, preceptivamente, como muy grave en el Artículo 23.1.j) "Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso."

Los hechos anteriores se le informan a los efectos oportunos.

EI INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



FDº: [REDACTED]