

REGISTRO DE LA JORNADA: PROPUESTA ABSOLUTAMENTE INSUFICIENTE DE AEB Y CECA

Ayer miércoles, 25 de enero, se reunieron –por separado- las mesas de los Convenios de Banca y Ahorro para tratar sobre el registro de la jornada. En la sesión de ayer AEB y CECA presentaron su propuesta –común- que no podemos más que calificar de claramente insuficiente como para llegar a un acuerdo. (**Adjuntamos propuesta de AEB en las páginas 2 y 3**)

Aunque podamos compartir algunos de los enunciados de su propuesta, ésta adolece de una falta absoluta de concreción, puesto que habla de adquirir diversos “compromisos” pero sin que se establezcan las medidas que puedan permitir alcanzarlos.

Sí que dicen que “*cada trabajador contará con un sistema manual o informático a través del cual deberá registrar la jornada diaria realizada*”, pero esto no es nada nuevo, pues no olvidemos que eso es lo mismo que han dictaminado tanto la Audiencia Nacional como la Inspección de Trabajo tras los conflictos y denuncias que hemos presentado.

La cuestión es, no tan solo que exista un sistema de registro sino, cuáles serán sus características, en cuanto a que sirva de verdad para medir cuándo se producen excesos sobre la jornada de trabajo pactada, de afectación a todos los colectivos y horarios existentes en las empresas (también para el trabajo que se desarrolla fuera de los centros), que sea sencillo en su manejo y transparente por lo que se refiere a la información a las personas y a la representación laboral.

Asimismo, para **CCOO**, cualquier acuerdo sobre esta materia debe contemplar también compromisos concretos en cuanto a **la implementación de buenas prácticas** que limiten o impidan las convocatorias para cualquier actividad fuera de los límites de la jornada ordinaria de trabajo como por ejemplo: reuniones, formación, livemeeting, presentaciones, información, etcétera.

CCOO realizaremos propuestas que contemplen estos enunciados, sin olvidar tampoco que la escasez general de plantilla en el sector (somos el cuarto país europeo por la cola en cuanto a bancarios y bancarias por cada 10000 habitantes) y la exigencia de la consecución de unos objetivos comerciales a todas luces desorbitados e imposibles de conseguir, que también son causantes de las prolongaciones generalizadas de la jornada de trabajo.

En estos momentos, **la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral en el sector financiero es una quimera**. A **CCOO** únicamente nos va a valer un acuerdo que establezca los mecanismos para invertir claramente esta situación y sirva para erradicar la cultura del “presentismo”, que es la predominante entre las Direcciones del sector financiero.

El próximo encuentro está previsto para el día 8 de febrero.

26 de enero de 2017

IDEAS Y LÍNEAS GENERALES PARA UN

ACUERDO COLECTIVO SECTORIAL SOBRE REGISTRO DE JORNADA

Una vez constituida la Comisión Negociadora para la negociación de un acuerdo colectivo sobre la regulación del registro de jornada en el ámbito del sector, se plantea esta propuesta por parte de la representación patronal como documento de las ideas que, a juicio de la misma, debe contener un eventual acuerdo en esta materia.

Se basa esta propuesta en la idea de que es conveniente la consecución de un acuerdo colectivo sectorial que permita regular de una manera racional el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 35.5 ET y preceptos concordantes y, a la vez, que sea compatible con las políticas de flexibilidad en la distribución de la jornada que, cada vez con más intensidad, se vienen aplicando en el sector, en cuanto atienden por un lado a la mejora en la atención al cliente y también a facilitar las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional en el ámbito de cada empresa.

Sobre la base de las anteriores premisas, el Acuerdo Colectivo sobre registro de la jornada de trabajo, que sería de aplicación en todas las entidades del sector, salvo acuerdo de las partes legitimadas en el ámbito empresarial que sustituya, modifique o complemente la regulación sectorial, tendría las siguientes líneas generales de contenido:

Primero.- Compromiso de las partes de garantizar el cumplimiento de la jornada anual pactada en el convenio colectivo del sector.

Segundo.- Compromiso de las partes de evitar las prolongaciones de jornada y la realización de horas extraordinarias, salvo en supuestos plenamente justificados, con el fin de impulsar el mantenimiento del empleo en el sector.

Tercero.- Compromiso de adaptar las prácticas en la organización del trabajo, tanto en la actividad interna como en el desarrollo de trabajos fuera de los centros de trabajo, al cumplimiento de los compromisos precedentes, facilitando con ello la compatibilidad entre la debida atención al cliente y la mejora de la productividad con el desarrollo de la vida personal y familiar.

Cuarto.- Promover la flexibilidad en la distribución de la jornada cuando sea posible en atención a las actividades de los trabajadores del sector, en el marco de los acuerdos y pactos que se establezcan en cada empresa, como un valor en sí mismo para el cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado tercero.

Quinto.- Impulsar una cultura que atienda más al resultado del trabajo, la mejora de la productividad y la satisfacción del cliente, que a la mera presencia en el centro de trabajo durante un tiempo prolongado, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Sexto.- Con el fin de facilitar el cumplimiento de los compromisos señalados en los apartados anteriores, cada trabajador contará con un sistema manual o informático a través del cual deberá registrar la jornada diaria realizada, mediante la introducción en el sistema del número de horas trabajadas cada día.

Dicha jornada diaria no podrá ser superior a la que resulte del cumplimiento del horario de trabajo pactado o, en caso de jornadas flexibles, de la distribución del horario que sea compatible con el límite de jornada anual establecida en convenio o pacto colectivo, salvo autorización previa y expresa del responsable del centro de trabajo, debiéndose compensar los eventuales excesos dentro de los cuatro meses siguientes a haberse producido. Cada mes, la entidad comunicará al empleado el resumen con el número de horas trabajadas, que se realizará en función del registro diario realizado por el propio empleado. En todo caso, el trabajador no podrá realizar una jornada anual superior a la establecida en el convenio colectivo aplicable sin autorización previa y expresa de la entidad.

