

Registro de la Jornada Laboral:

CCOO hacemos propuestas

*En las reuniones celebradas ayer, 8 de febrero de 2017, con las patronales de Banca y Ahorro, **CCOO** hemos realizado propuestas ([ver aquí](#)) sobre cuáles son los contenidos que debe tener un acuerdo sobre el registro de la jornada.*

Sistema de registro de la jornada

Aunque tenemos propuestas -varias de las cuales ya hemos realizado en algunos bancos- **CCOO** no hemos planteado hoy un sistema concreto de cómo debe registrarse la jornada diaria porque entendemos que es harto complicado establecer un sistema a nivel de todo el sector financiero por las diversas situaciones que se dan en las empresas, tanto por lo que se refiere a los distintos horarios existentes en las mismas -que incluyen mucho trabajo fuera de los centros- como por las distintas velocidades a las que se está implementado la digitalización.

Jornada máxima de trabajo anual

Definir y acordar cual es la jornada máxima de trabajo efectivo anual (la de la entidad, la del Convenio u otra que se haya acordado) y cuando se considera que las personas ya han cumplido con la realización de la misma.

Considerar como tiempo de trabajo efectivo las convocatorias -incluida la formación- para la realización de cualquier actividad fuera de los límites de la jornada ordinaria.

Considerar como tiempo efectivo de trabajo los 15 minutos diarios de descanso (esto ya es así en el Convenio de Banca).

La no exigibilidad de la realización de aquellas horas que, debido los calendarios laborales establecidos para cada uno de los horarios, den un cómputo anual inferior a la jornada máxima de trabajo efectivo anual.

Excesos sobre la jornada máxima de trabajo efectivo. Compensación

Para nosotros los excesos sobre la jornada efectivamente realizada tienen la consideración de horas extraordinarias y como tales deben ser compensadas ya sea en tiempo de descanso retribuido o, cuando eso no sea posible, con la remuneración correspondiente.

Información a la plantilla y a la representación laboral

Es imprescindible que, tanto las personas individualmente como sus representantes sindicales, tengan la información periódica fidedigna – diaria, mensual y anual- de cómo se desarrolla el sistema de registro para poder contrastar sí realmente este es el adecuado para medir los posibles excesos de jornada que se produzcan.

Guía de buenas prácticas

En este apartado proponemos diversas medidas concretas, de obligado cumplimiento para las entidades, que van desde la prohibición de realizar cualquier actividad fuera de los límites de la jornada en días determinados hasta la “desconexión” tanto presencial como por cualquier medio telemático o de comunicación a partir de una determinada hora.

El próximo encuentro está previsto para el día 22 de febrero.

Nueve de febrero de 2017

