



ACLARANDO CONCEPTOS (II)

CONTROL HORARIO. QUE NO TE CONTROLÉN

El mismo día que **CCOO** firmaba el **Acuerdo de Homologación de condiciones** de las plantillas de Banco Santander, Popular y Pastor, en el Banco Santander se publicaba la circular 069/2018 en la normativa interna titulada “**Control horario y gestión de ausencias, permisos y vacaciones**”. Esta circular es, de momento, sólo de aplicación a la red Banco Santander, pero cuando se produzca la integración jurídica será de aplicación general a toda la plantilla.

CCOO continúa con la serie de comunicados “Aclarando Conceptos” hablando en esta ocasión sobre el **control horario** que se ha implantado en Banco Santander, en esta ocasión sí, **de manera unilateral** y sin negociación, gracias a la acción de ciertas organizaciones sindicales. Cuando se renuncia a la negociación colectiva recurriendo a vías alternativas, se corre el riesgo de sufrir estas consecuencias.

Como el propio Banco dice en la exposición de motivos, la circular da respuesta a *las exigencias sindicales* de una parte de la representación en Banco Santander, lo que deriva en la implantación de un sistema de control horario que se desarrolla en el anexo 7.2 de la citada normativa.

La circular establece un sistema mediante el cual una persona, que hará las funciones de **supervisión**, será la encargada de **controlar** los horarios de trabajo de las personas a su cargo, debiendo **registrar** cada falta de puntualidad o abandono del puesto de trabajo por motivos personales o cualquier otra circunstancia dejando constancia de ello en un formulario habilitado al efecto en el Portal del empleado.

Junto a lo anterior, la circular **exime de ese control al personal directivo y comercial** adscrito a las oficinas de la red comercial puesto que tienen facultades de auto organización de su jornada en virtud de la **flexibilidad**.

*Resumiendo: La **circular de control horario** sirve para **controlar a quienes ya estaban controlados** y sujetos a un horario rígido, **no controla a quienes tienen horario flexible** y capacidad de auto organización, y **sobrecarga de trabajo** a quienes tienen que realizar la labor de registrar y controlar todo ello (**subdirecciones**). Quienes optaron por demandar a negociar deben estar muy orgullosos de su proeza. Y quienes les respaldan también deben estar contentos.*

Para **CCOO** la primera conclusión de este **despropósito** es que la judicialización indiscriminada de la acción sindical deja manos libres a la empresa y limita el poder de intervención de la negociación colectiva.

Los que alardeaban de “*quienes la siguen, la consiguen*” solo logran conceder más poder al empresario para controlar a quien ya está controlado y por regla general no suele prolongar la jornada: el personal administrativo y operativo.

Esta circular concede mayor **discrecionalidad** al Banco, al no contar con el control sindical, y puede ser una nueva fuente de presiones, amenazas e incidencias. Esa **imposición unilateral** confiere un especial tratamiento al **absentismo**, pudiendo tener **consecuencias negativas** para el empleo.

*Para **CCOO** **flexibilidad no es elasticidad**, y poder organizar tu jornada de manera flexible no puede traducirse en ningún caso estirarla como un chicle para **prolongar** por encima del horario convenido y acordado. La **flexibilidad es la capacidad de auto organización** de cada cual, y la **elasticidad es la discrecionalidad de quienes convocan de manera forzada** por las tardes haciendo incompatible una cosa con la otra.*



***CCOO** ha desarrollado una herramienta que pone a tu disposición para que puedas llevar el suficiente control de tu flexibilidad horaria así como la contabilización de tus horas extraordinarias y de formación. La herramienta la puedes descargar haciendo [clic en este enlace](#) o poniéndote en contacto con la delegada o delegado de **CCOO** que tengas más próximo.*

CCOO va a **exigir** al Banco que también **controle** a quienes hacen este tipo de convocatorias o similares. El **Acuerdo de Horarios en Oficinas Smart Red** es un ejemplo donde se pone coto a esas elasticidades interminables limitando, por acuerdo, las tardes y las horas.

Para **CCOO** el **Control Horario** implantado por Banco Santander **no es el Registro de Jornada** que **CCOO** negociaba en las mesas sectoriales y de la propia empresa a lo largo del año pasado. **Registrar las horas extraordinarias para combatir las prolongaciones ilegales** de jornada tienen muy **poco que ver con una hoja excel** donde se recogen los minutos empleados en desayunar o si se ha llegado 2 o 3 minutos tarde.

Desde **CCOO** animamos a quienes realicen **horas extraordinarias**, para que las registren y anoten

a través del Portal del Empleado para que quede constancia fehaciente de su realización.

Bolsa de horas de Formación

En el Acuerdo de Homologación firmado por **CCOO** se ha modificado el concepto de bolsa de horas que surgió tras la firma del Acuerdo de 2009 de sábados libres todo el año en Banco Santander.

En aquel acuerdo (aún seguiríamos trabajando los sábados si dependiera de quienes no firman nunca nada) se establecía una bolsa de **25 horas** que debían aplicarse a **formación u otras necesidades del servicio** (reuniones, puntas de trabajo).

El acuerdo firmado el pasado 26 de junio **modifica** esta bolsa, fijándola en **35 horas al año dedicadas única y exclusivamente para formación** (la obligatoria por puesto o función, actualización de MIFID, Seguros..) ya sea presencial o telemática. Se elimina así la discrecionalidad del anterior modelo, dando respuesta a las crecientes necesidades de formación obligatoria que la actual normativa requiere.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

3 de julio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero
banco santander sección sindical

Afiliate!!

