

CONTROL DE JORNADAS... NO MÁS DILACIONES

El problema de las ilegales y antisociales prolongaciones de jornada sin compensar ni cotizar a la Seguridad Social viene de lejos pero no debe demorarse mucho más. A lo largo de los años, desde CGT y otros sindicatos hemos puesto en marcha iniciativas con pocos resultados.

Afortunadamente, la labor de nuestros compañeros de CGT en otras entidades financieras ha dado como resultado sentencias de la Audiencia Nacional en la que se obliga a las empresas del sector a establecer sistemas de control horario. El primer conflicto colectivo lo planteamos en Banco Sabadell y la Sentencia de la Audiencia define en buena manera como ha de ser el sistema de control horario y la norma al efecto a dictar por ese Banco, señalando que se debe *“reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de jornada”* (recordemos... 1.700 horas anuales). También recoge que las prolongaciones de jornada no son horas extras (hay un tope, hay que pagarlas, etc.) si en el plazo máximo de 4 meses desde el exceso de jornada se compensan en tiempo libre.

En otras entidades donde hemos demandado (incluido BBVA) se han dado nuevos plazos que permitieran llegar a acuerdos o, en caso contrario, que la propia entidad implantara un sistema de control contra el que podrían recurrir los sindicatos, igual que hicieron nuestros compañeros en Banco Sabadell demandando el sistema implantado unilateralmente por dicha entidad y cuya resolución nos aporta el texto entrecomillado.

En BBVA la iniciativa fue de CIG, demandamos también CGT y SEC y se adhirieron a ellas el resto de sindicatos. No llegó a celebrarse el juicio puesto que el 20 de abril se decidió darnos un plazo (hasta el 30 de septiembre) para tratar de alcanzar un acuerdo. Hubo una primera reunión en mayo y otra el 20 de septiembre. En ésta, al no tener encima de la mesa ninguna propuesta concreta, hemos acor-

dado ampliar el plazo hasta el 31 de diciembre para tratar de alcanzar un acuerdo definitivo. Antes, el 22 de noviembre, mantendremos una primera reunión para que ambas partes aportemos iniciativas.

CCOO y UGT plantearon –y la representación de Relaciones Laborales aceptó– llevar este tema a la negociación del sector para buscar un acuerdo marco que posteriormente se adaptara a la realidad de cada empresa.

Curiosamente es el Convenio recientemente firmado en el que las partes que ahora plantean acordar un sistema marco del control de jornada de todos los bancarios, han suprimido cualquier referencia a las Horas Extras y su forma de compensar (antes 1,75 por hora trabajada, ahora 1 por 1). ¿Casualidad?

Es llamativo este giro puesto que ha sido la patronal la que ha vaciado de contenido el apartado de jornada en el convenio colectivo (implantando jornadas ad hoc en cada empresa, con o sin acuerdos), y, ahora que se encuentra con sentencias de la Audiencia Nacional obligándoles a implantar un sistema de control, pretende volver a debatirlo (deseamos que no imponer sus planteamientos) a ese nivel.

A nosotros nos parecería mejor que cada Banco desarrollara su propia negociación para hacer efectiva la obligación lograda del Control de Jornada sobre toda su plantilla. Cada entidad cuenta con jornadas diversificadas (la mayoría implantada de forma unilateral por la empresa) para la mayoría de las funciones e indudablemente la correlación de fuerzas sindicales también marca diferencias de interés. Hemos aceptado la prórroga del plazo de negociación hasta el 31.12 con el



compromiso de reunirse, al menos, por primera vez el ya citado 22 de noviembre.

Resulta doloroso escuchar a la Dirección el pasado 20 de septiembre que acude sin una oferta de Control Horario concreta mientras desde distintos ámbitos de la propia entidad se argumenta que uno de los motivos para ser incluido en el nuevo Colectivo ENGAGEMENT es la oposición de algunas Fuerzas de Venta a estirar la jornada.

En CGT no nos oponemos -no podemos, puesto que así lo marcan "las reglas del juego"- a que este asunto se trate a nivel sectorial, pero **EXIGIMOS LA TRANSPARENCIA QUE NO SE DIO EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO.**

Esta transparencia debe comenzar con la exposición a toda la plantilla por parte de los sindicatos que negocien este tema de los criterios que se van a utilizar en la negociación.

Estos criterios -para nosotros- serían los siguientes:

- Control informático de las horas realizadas para poder controlar, a su vez, la compensación de las que rebasen la jornada. Dicho control ha de habilitar copia automática al trabajador de la contabilización de las horas.
- Información trimestral a la representación sindical -a través de las secciones sindicales estatales- con nombres y apellidos y número de horas realizadas.
- Consideración como prolongaciones de jornada de las reuniones y convocatorias tanto informativas como de trabajo y/o for-

mación fuera del horario de trabajo.

- Responsabilizar a las personas encargadas de su control en cada centro de trabajo para que recojan fehacientemente las prolongaciones de jornada realizadas.

Este asunto del control de jornada sobre toda la plantilla será una herramienta positiva para acotar las prolongaciones habituales, pero estas dependen, casi totalmente, de una cultura bancaria inadecuada que no va a modificarse automáticamente por ninguna sentencia ni ningún control de jornada. Solo con un profundo cambio de mentalidad y hábito que no haga práctica habitual de algo incorrecto e ilegal, las personas recuperarán el terreno perdido, desterrando el miedo a señalarse. **No debemos confiar que un acuerdo sobre este tema vaya a ser la panacea pero sí algo muy positivo en BBVA a medio plazo.** Es más, registrar el exceso y pedir compensación sería la mejor INDEMNIDAD para no ser ya luego castigado o despedido.

Nuestro compromiso es acudir a esta negociación con ánimo constructivo, pero reservándonos el derecho a reactivar el conflicto colectivo en BBVA si el 31 de diciembre no hemos alcanzado acuerdo, no vemos interés suficiente por el resto de las partes en conseguirlo o el texto se aleja negativamente de lo ya señalado jurídicamente.

Hoja nº 16 – Octubre de 2016

BOLETIN DE AFILIACIÓN (envíalo al local sindical o a los delegados de CGT)



Nombre y apellidos

Clave Of/Depto. Población Provincia

Nº de cuenta para domiciliación de cuotas:

..... / / / / ... Firma

Correo electrónico: Trabajo:@..... Casa:@.....

✉ BBVA Of. 1169 - Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID Fax: (91) 356.70.73

PARTICIPA CON NOSOTROS EN LA TOMA DE DECISIONES