

La Ley obliga a las Empresas a notificar las horas extras de su plantilla. La Jurisprudencia cambió y ha fijado que, para ello, las Empresas están obligadas al Control de los Horarios diarios de toda su plantilla.

Dado el fraude social en esta materia, la Dirección General de Trabajo emitió la instrucción 3/2016 en la que refleja que según los datos de la EPA 2015 el mayor número de horas extras se producen en la Banca, **decretándose para 2016 un plan específico de control de este fraude en los Sectores más afectados, prestando especial atención a la OBLIGACIÓN de Registro de la jornada diaria de todos sus trabajadores** y el deber de información a la representación sindical. La DGT deja claro que:

- ⇒ El registro de jornada es obligatorio tanto si se realizan horas extraordinarias como si no.
- ⇒ El registro de jornada deberá ser diario incluyendo el horario concreto de entrada y salida de cada trabajador.
- ⇒ La comprobación de la existencia del registro ha de ser factible en el propio puesto de trabajo.

Con este nuevo criterio jurisprudencial, los Sindicatos hemos ido interponiendo Conflictos Colectivos reclamando este control de horarios. El más avanzado y litigioso es el del Banco Sabadell, donde CGT tomó la iniciativa sentenciado cómo ha de ser el Registro horario.

En BBVA la iniciativa en la demanda fue de CIG. SEC y CGT nos sumamos a la demanda de CIG pasando a ser demandantes de pleno derecho y el resto de sindicatos se adhirió con posterioridad. En la propia Audiencia Nacional, BBVA y los 9 Sindicatos con representación en el Banco firmamos "congelar" la demanda dándonos un periodo hasta septiembre de 2016 para negociar qué sistema establecer. Tal periodo fue ampliado por acuerdo de todos hasta el 31 de diciembre. Y este plazo fue de nuevo ampliado, esta vez con las únicas firmas de CCOO, UGT y ACB (ninguno de ellos demandante) hasta el 30 de marzo de 2017. BBVA había presentado una propuesta calculadamente ambigua y los Sindicatos unos criterios. CCOO presentó una propuesta algo más detallada a la que, en líneas generales, nos sumamos el resto.

La distancia entre los criterios y propuesta sindicales y el Banco es mayúscula. El punto más conflictivo está en que BBVA quiere considerar sólo "horas extras" aquellas que excedan de las 1.700 que como jornada máxima establece el Convenio. Sin embargo, tal hecho es ilegal, puesto que es Jornada Máxima y para el establecimiento de la existencia de horas extras se ha de estar al incumplimiento DIARIO de la jornada de cada trabajador. Aceptar la jornada máxima de 1.700 como las horas a cumplir, sería como subir-

nos 100 horas al año el trabajo con la consiguiente destrucción de empleo.

En CGT pensamos que **es ilógico** llevar a la Mesa Sectorial algo que es propio de cada Banco. **BBVA tiene su propio Acuerdo de licencias y vacaciones y su propio Acuerdo de Jornada**, con unos horarios y cómputo anual diferente a otros Bancos y normalmente por debajo de la mayoría. ¿Cómo entonces se puede acordar lo mismo para todo el Sector? ¿Por qué no lo han hecho en la negociación del Convenio que ha durado más de un año y ahora sí?

Es tan ilógica la posición de CCOO-UGT que el Sindicato más representativo en BBVA llega a proponer que las Horas Extras se compensen a 1,75 x hora **cuando ellos mismos, en el Convenio en vigor, acaban de conceder a la AEB precisamente la retirada de ese punto (1,75 x hora)**. CCOO y UGT RENUNCIAN a algo que ya teníamos por Convenio y ahora CCOO lo "reivindica" en su propuesta para el Control de Horarios ante BBVA. ¡ES ILÓGICO! ¿Lo harán también en la Mesa del Sector?

Es ilógico llevar este asunto a la AEB, sin permitir,

como están haciendo, la participación real del resto de Sindicatos, excluyendo incluso a alguno de los demandantes. Un Acuerdo Sectorial será muy legal y de hecho, por las fórmulas electorales, con la sola firma de CCOO en Banca lo sería, pero se habrá renunciado a la capacidad de confrontación que es la única que nos ha llevado a tener en esta materia a cada Banco contra la Ley y en un "aprieto" importante. **Todo suena a**

maniobra de dilación de la Patronal que consienten los interlocutores "válidos".

Porque ambos Sindicatos no sólo han girado y llevado el tema al Sector, sacándolo de la Negociación empresa a empresa, sino que, con ello, RENUNCIAN a todo proceso de litigio en la DGT, cuando este Órgano Público se ha expresado en 22 páginas, dictaminando que estamos ante un enorme fraude social que causa daño al empleo.

En BBVA tenemos a nuestro alcance un Control de nuestros Horarios, los de todos, que registre entrada y salida y en CGT estamos dispuestos a negociar los periodos para calcular el cómputo de Jornada, pero desde la debida a cada horario, nunca sobre una Jornada máxima. Ese exceso de Jornada es el que debe ser compensado en tiempo libre o dinero, con los límites que marca la Ley.

No hay mejor defensa del empleo que el cumplimiento de nuestros Horarios. El de todos y todas. Es una oportunidad para contar con una Herramienta real para cumplir el debido respeto a la Ley que cita el Código Ético (4.6.2). No aprovechar la oportunidad sería un error.