



## ¿REGISTRO DE JORNADA? O MÁS BIEN ¿LA VIDA SIGUE IGUAL?

El pasado día 26 de diciembre, se firmó en Bankia un Acuerdo de Aplicación de Registro de Jornada, que **CGT no suscribimos**.

Es un Acuerdo que consigue darle la vuelta de tal manera al Real Decreto 8/2019 que lo que debería ser un registro de jornada **objetivo**, de **obligado cumplimiento para las empresas**, donde quedara recogido de manera **fiable, veraz e inalterable** la hora de entrada y salida de las personas trabajadoras y el tiempo de trabajo, lo han convertido en algo **totalmente subjetivo**, de **exclusivo y obligado cumplimiento para las personas trabajadoras y nada fiable**.

Es un **Acuerdo que**, beneficia en gran medida a Bankia y está por ver sus beneficios para la plantilla, ya que en definitiva **lo que consigue es “blanquear” la práctica habitual de “echar horas” (gratis, of course)** mediante:

1.- **La consideración de “tiempo de trabajo efectivo”**: es muy curiosa la definición que hacen de este concepto: algo así como *“el tiempo de trabajo efectivo son las horas que se dedican a hacer trabajo efectivo descontando lo que no pueda considerarse trabajo efectivo”* ¡Los hermanos Marx no lo hubieran hecho mejor!

Y todo para no aceptar lo que la justicia dice: *“tiempo de trabajo es todo aquel que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo”*. Pero claro, eso es tener que plantar cara a la empresa y defender a la plantilla. Demasiado esfuerzo.

En lugar de eso, han “regalado” ya y sin ninguna objeción los 15 minutos de desayuno, cuando tras décadas de “uso consuetudinario” debiera haberse incluido como tiempo de trabajo. Sin ir más lejos tal y como está recogido en el Convenio de Banca.

2.- **La autorización de horas extras**: dicen que es “desaconsejable” hacerlas, excepto cuando *“hay necesidades del servicio”* (¿problemas informáticos/operativos, descuadres de caja, cajeros, reuniones que se alargan...?) y **previa autorización expresa** del responsable. Aunque hacerlas es *“voluntario y potestativo de la persona trabajadora”*. Otra de los hermanos Marx.

Ya sabéis: si no te da tiempo a cuadrar el cajero/ingresador antes de tu hora de salida “oficial”, y tu jefe no te autoriza expresamente (¿por escrito?) a hacer “horas extras” pues lo dejas tal y como esté y te vas a casa. Seguro que no hay problema y no te van a montar un expediente disciplinario. Al contrario, te felicitarán desde RRHH como trabajador ejemplar por no haber sobrepasado tu jornada laboral. De risa/pena.

3.- **Las 1680 horas**: aunque no se han atrevido a ponerlo “expresamente”, en todo el “espíritu” del Acuerdo sobrevuela el fantasma del art. 30 del Convenio. Pero mal entendido. **No tenemos la obligación de hacer ese número de horas**. Nuestra única obligación es cumplir nuestro “horario de trabajo diario”. Que en cómputo anual es inferior a 1680 h.

Y, todo lo que sobrepase nuestro horario de trabajo diario debería ser considerado como “horas extras”.

Incluida la formación (excepto las 15 horas de convenio) que realices fuera de tu horario laboral. Porque, además, ¿Qué es eso de “formación obligatoria”? Toda la formación que nos envía la empresa “es obligatoria”.

Y si no es así, que no la asignen.

4.- El **sistema “autodeclarativo”**: con esto lo que han conseguido es “pasar” a las personas trabajadoras toda la responsabilidad del registro de jornada. Una responsabilidad que debe ser de la empresa. O al menos, compartida.

No puede ser que la empresa a lo único que se comprometa es a poner a nuestra disposición un sistema informático de registro (que además, y de momento, falla más que una escopeta de feria) y luego toda la responsabilidad de su uso y de la veracidad de los datos introducidos, recaiga exclusivamente en la persona usuaria. Y encima, no se puedan rectificar los errores propios o “inducidos” (es muy fácil introducir datos no veraces sobre la duración de la jornada, bien por indicaciones, sugerencias, insinuaciones de algún superior; bien por algún tipo de “miedo”; bien por una “profesionalidad” mal entendida...), las incidencias, ni los defectos del sistema.

¿Y qué tipo de seguimiento podemos hacer los sindicatos de la veracidad de este sistema y de estos datos?

Cuando **si el sistema escogido y acordado hubiera sido automático o dual** (automático y complementariamente autodeclarativo) **sería mucho más objetivo, fiable, veraz y controlable**. Porque de eso era de lo que se trataba al firmar este Acuerdo. ¿O no?

