

**ACUERDO PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS
Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO**

En Madrid, a 12 de septiembre del año 2019

REUNIDOS

Por CECA:

- D. Francisco Javier Rojas Horrillo
- D^a. Marina Mateo Ercilla
- D. Adolfo Tierno de Figueroa
- D^a. Rosario Gámez Alderete
- D. Miguel Ángel Benedicto Trullén
- D. Juan Carlos Navarro Mateos
- D. Antón Cárdenas Botas
- D^a. María Ángeles Vicente Benito
- D. Alberto García de la Calle
- D. Pío Moreno Requena
- D. Martín Godino Reyes
- D. Alejandro Cobos Sánchez
- D. Álvaro Rodríguez Peñil

Por la representación de los trabajadores:

CCOO Servicios

- D. Joan Sierra Fatjó
- D^a. Marina Sánchez Cordero
- D. Ignacio Javier García López
- D. Ricard Ruiz Palacio
- D^a. Nuria Lobo Aceituno

Por FINE:

- D. Lorenzo Martín Martín
- D. José Fermín Iglesias Dago
- D. Fernando Quero Mena

Por FeSMC-UGT:

- D^a. Gloria Jiménez Oliver
- D^a Carme Coronado Gallego
- D. Jesús Vázquez Moreno
- D. Josep María Niubo Casellas

MANIFIESTAN

Primero.- Que con fecha 31 de diciembre de 2018 finalizó la vigencia pactada en el artículo 3 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE de 10 de abril de 2018 y código de Convenio número 99000785011981), habiéndose iniciado las negociaciones para la sustitución del mismo el 10 de enero de 2019, sin que hasta el momento se haya llegado a un acuerdo global para la aprobación del nuevo convenio colectivo, estando por tanto el citado convenio colectivo en situación de ultraactividad.

Segundo.- Que entre las materias que están siendo objeto de negociación se encuentra la regulación del registro de jornada, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.- Que habiéndose alcanzado acuerdo sobre el registro de jornada entre CECA y las organizaciones sindicales CC.OO., FINE y FeS-UGT, que según la legitimación que ostentan, representan al 75,55 % de la representación de los trabajadores y al 85,31 % de la Comisión Negociadora, el mismo se formaliza en la presente acta como acuerdo parcial de convenio colectivo, de conformidad con el contenido que sigue:

ACUERDO SOBRE REGISTRO DE JORNADA

I. **Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada**

Primero.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio garantizarán el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a las mismas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección. Las entidades se reservan la facultad de establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal del colectivo identificado, en los términos definidos en la Circular 2/2016, del Banco de España.

Segundo.- El establecimiento de una garantía de registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y

otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año. Además, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

Tercero.- Aquellas empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, para toda la plantilla o para algún grupo o colectivo de la misma, seguirán aplicando el mismo, con las adaptaciones que fueran necesarias, en su caso, para el cumplimiento de la citada norma legal y de este acuerdo, salvo que opten por la aplicación del modelo de organización y documentación del registro que se establece en el presente convenio colectivo.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Entidad, podrán pactarse acuerdos colectivos con la mayoría de la representación de los trabajadores en la misma con el objeto de desarrollar y/o complementar lo establecido en la presente regulación sectorial.

II. Modelo de registro.

Primero.- Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora –Ordenador fijo o portátil, Tablet, Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación-, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los

artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Segundo.- Para dar cumplimiento a la garantía de registro a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados. A tal efecto se facilitará a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación.

Tercero.- No se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en ningún dispositivo que no sea propiedad de la empresa, salvo autorización de la empresa y aceptación de la persona trabajadora. En el caso de que las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a la RLT y deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Cuarto.- Si excepcionalmente la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa susceptible de alojar la aplicación para el registro diario de jornada se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora, una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo. Las empresas deberán informar previamente a la representación legal de los trabajadores de estos supuestos excepcionales de aplicación del registro de jornada en formato papel.

III. Funcionamiento del registro.

Primero.- Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás

supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

Segundo.- Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el "viaje de trabajo". Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

IV. **Obligación de registrar.**

Primero.- La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Segundo.- Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada en la aplicación hasta su validación posterior.

V. **Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias.**

Primero.- Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Segundo.- Por ello, con carácter general el trabajador no deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y para la empresa. Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán realizarse dichas horas.

VI. **Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada.**

Primero.- Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

Segundo.- Con carácter mensual la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático (formato hoja de cálculo) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Además, con la misma periodicidad, se facilitará el registro de jornada de todas las personas trabajadoras de la empresa a las Secciones Sindicales constituidas en la empresa que alcancen el 10% de los miembros de comités de empresa y delegados y delegadas de personal en el conjunto de la misma.

Tercero.- La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo incorporará a sus competencias la interpretación y aplicación de lo pactado en este precepto de regulación del registro de jornada. En tanto se constituye la misma, una vez alcanzado un acuerdo sobre la totalidad del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria provisional que asumirá la misma competencia en esta materia, integrada por CECA y las representaciones sindicales firmantes de este acuerdo parcial sobre registro de jornada.

VII. Plazo para implementar el registro de jornada

El registro de jornada que se regula en el presente convenio colectivo deberá estar en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses desde la firma del mismo. Dicho plazo máximo podrá prorrogarse como máximo hasta el 31 de diciembre de 2019, con información a la Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional.

En el marco del presente acuerdo, se establece el “derecho a la desconexión” como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho se recoge el compromiso de abordar diferentes medidas en la actual negociación del convenio colectivo sectorial.

Cuarto.- El acuerdo parcial alcanzado se ampara en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá vigencia hasta que la Comisión Negociadora alcance un acuerdo sobre el Convenio Colectivo que venga a sustituir al que se encuentra en situación de ultraactividad y al que se ha hecho referencia en el apartado primero, con el compromiso de las partes de incorporar el contenido del acuerdo parcial al texto del Convenio Colectivo que se firme.

Quinto.- El presente acuerdo parcial de convenio colectivo será registrado ante la autoridad laboral a efectos de su publicación, para lo que se designa como persona

