

*federación de servicios financieros y administrativos de* **confia** **cc.00**



# informe

SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA jornada EN AHORRO







## UN SERIO PROBLEMA

La prolongación de la jornada laboral en ahorro continúa siendo uno de los principales problemas de los trabajadores y trabajadoras del sector. A pesar de que a través de los convenios colectivos hemos conseguido ir reduciendo sistemáticamente la jornada laboral, las direcciones de las cajas siguen imponiendo y exigiendo a las plantillas, una jornada laboral en la práctica mucho más larga que la pactada, haciendo gala de una actitud abusiva que no conoce límites.

Eso que hemos denominado como prolongación de jornada, es decir, las horas extras realizadas sin ningún límite, no declaradas y no remuneradas, es un grave problema en un país donde el paro, especialmente el paro juvenil, llega a las tasas más altas de la Unión Europea y representa una burla permanente para lo que ha de ser el cumplimiento de la ley en un estado de derecho.

Jornadas tan largas se hacen a costa de la vida personal y familiar, inciden muy negativamente en nuestra calidad de vida, se convierten en una fuente de discriminación al primar la disponibilidad a acceder a estas prácticas abusivas frente a la profesionalidad y constituyen un factor de desestructuración social y deshumanización del trabajo.

Con el propósito de precisar aún más las características del problema, cuantificar su alcance y favorecer la toma de conciencia en la necesidad de dar soluciones al problema de las prolongaciones entre los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2001, es decir antes de la implantación del euro, realizamos esta consulta cuyos resultados tienes ahora en las manos.

## UN ESTUDIO RIGUROSO Y PARTICIPATIVO

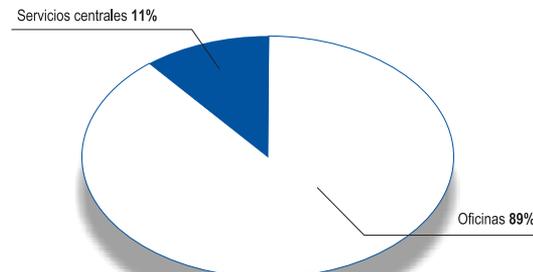
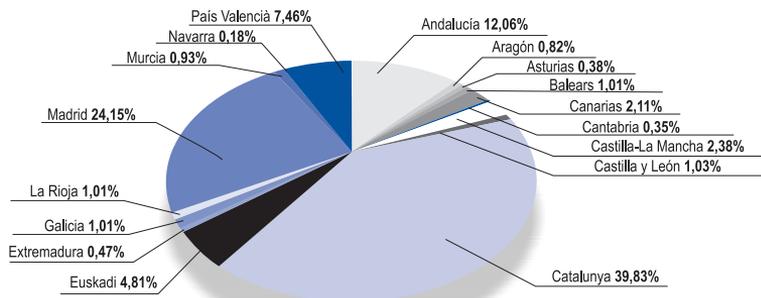
En la consulta han participado 7.400 trabajadores y trabajadoras de todas las comunidades autónomas, de 18 empresas del sector que concentran el 61% de las plantillas de las cajas. La muestra también guarda una relación ponderada entre hombres y mujeres, diferentes edades y tipo de centro de trabajo, servicios centrales y oficinas.

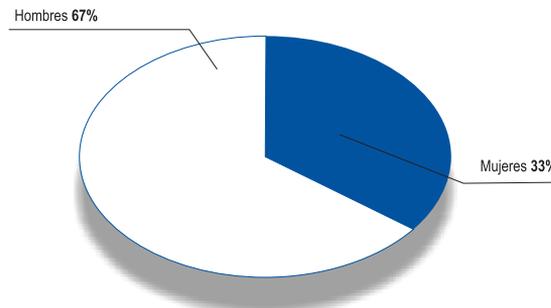
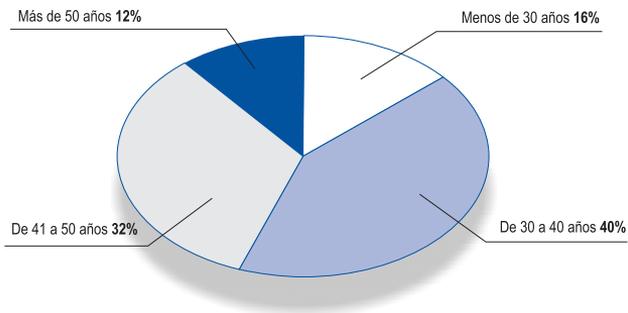
Desde aquí enviamos nuestro más sincero agradecimiento por su colaboración a todos aquellos y aquellas que han participado y han hecho posible este trabajo con sus respuestas.

El objetivo de la encuesta es, como ya se ha indicado, el de cuantificar la prolongación de jornada. Por ello, las preguntas han ido dirigidas a que los encuestados informaran sobre las prolongaciones y todos los

demás aspectos vinculados a ellas en su centro de trabajo, lo cual nos proporciona una aproximación al fenómeno de la que es posible extraer datos globales.

Segmentando los resultados por colectivos, ésta nos facilita datos sobre el posicionamiento de los mismos frente a los diversos aspectos de la prolongación.





### PROLONGACIÓN Y RESPETO AL HORARIO

La prolongación de jornada se evalúa en la encuesta con dos preguntas. La primera hace referencia al respeto de la jornada laboral regulada por el convenio colectivo, por lo que se pregunta sobre si se cumple el horario de salida establecido. La segunda inquires sobre

si se vuelve a trabajar por las tardes fuera de los días legalmente establecidos por el convenio.

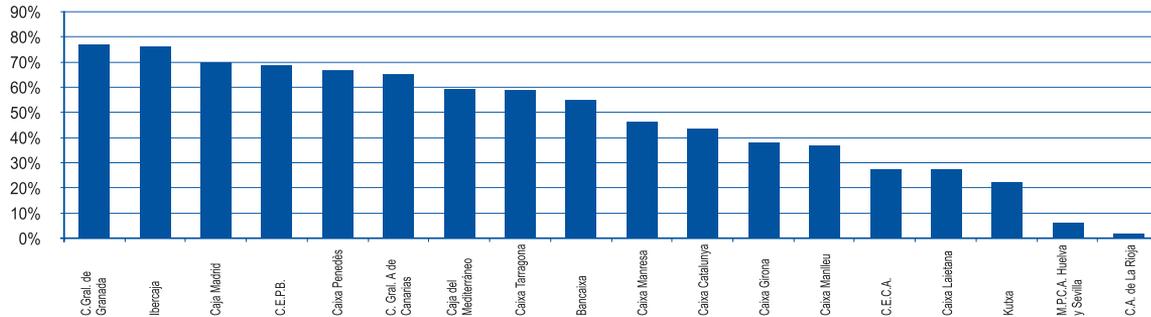
El 57% de los encuestados manifiesta que no se respeta habitualmente el horario de salida del convenio, y un 59% que se vuelve a trabajar tardes no estipuladas en la jornada.

## DÓNDE Y A QUIÉN LLEGA LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

- [a] En mayor o menor medida a todas las entidades y comunidades autónomas. En los gráficos pueden apreciarse los porcentajes de incumplimiento de la jornada laboral por empresas y por comunidades autónomas.
- [b] A todos los colectivos de trabajadores, si bien en diferente grado.

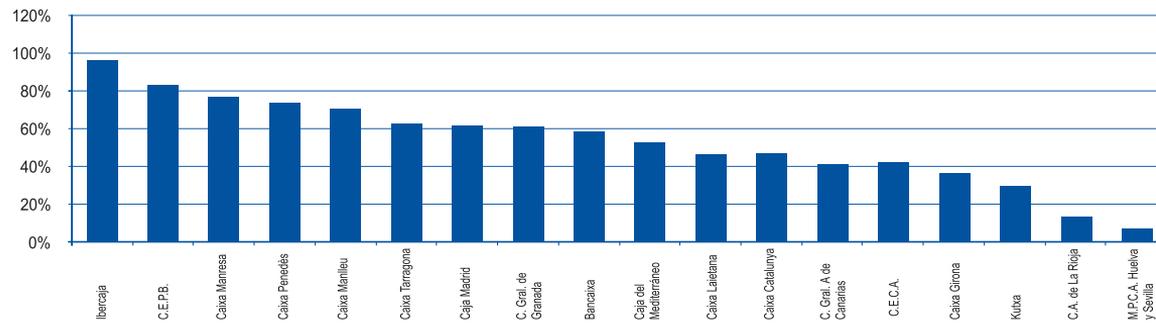
- Los trabajadores más jóvenes, los menores de 30 años y los de 30 a 40 años, concentran la prolongación, decreciendo ésta en las siguientes edades.
- Las plantillas de oficinas prolongan más que los servicios centrales, demorando la hora de salida o bien volviendo por la tarde.
- Cuando más reducida es la plantilla del centro de trabajo más se prolonga.
- No hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres.

## PROLONGACIÓN DEL HORARIO DE SALIDA

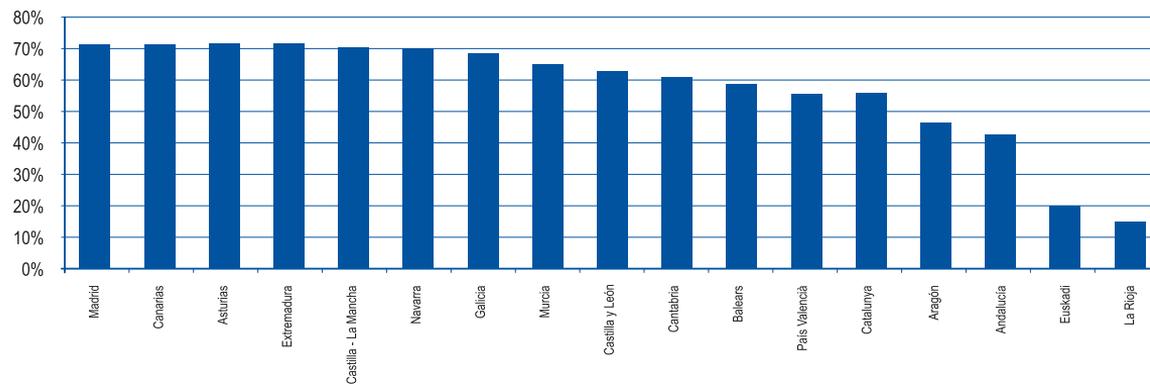




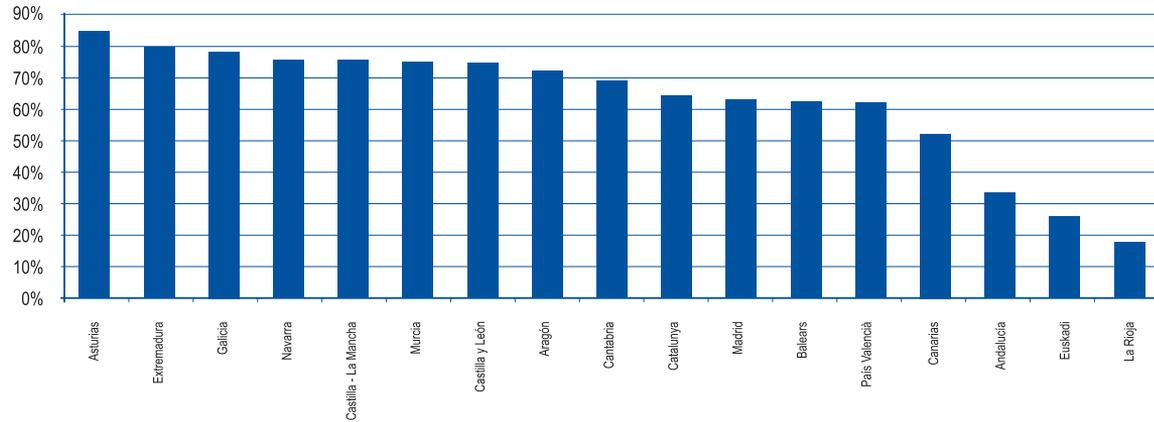
## TRABAJO EN TARDES FUERA DE JORNADA



## PROLONGACIÓN DEL HORARIO DE SALIDA

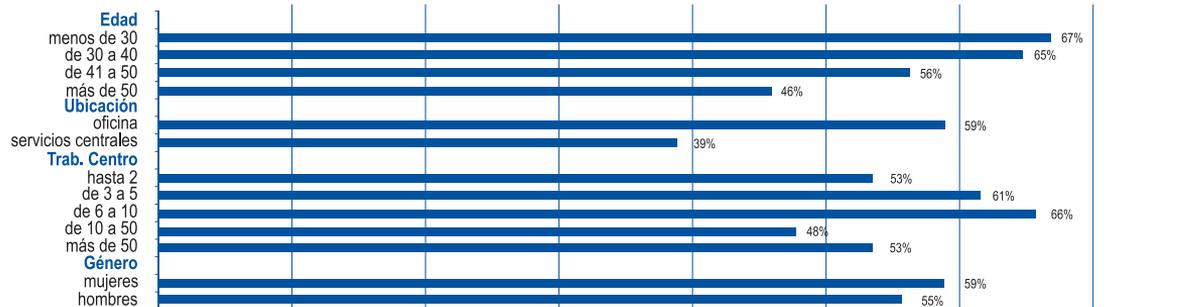


## TRABAJO EN TARDES FUERA DE JORNADA

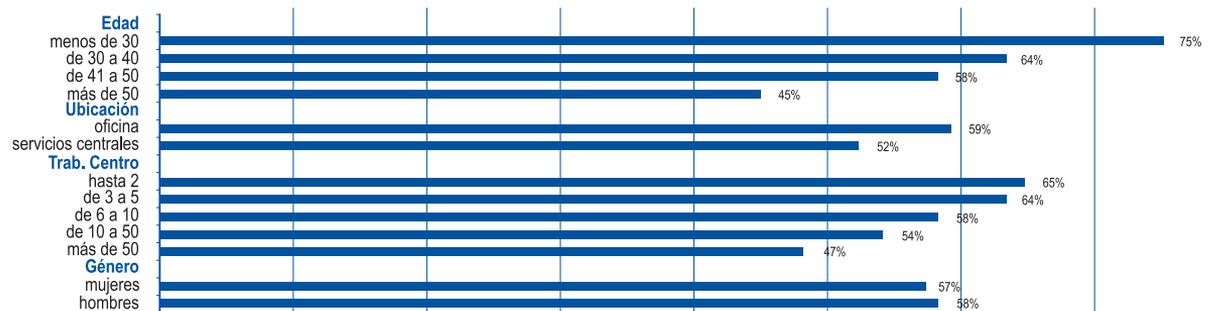




## PROLONGACIÓN DEL HORARIO DE SALIDA



## TRABAJO EN TARDE FUERA DE JORNADA



## ¿DE CUÁNTAS HORAS ESTAMOS HABLANDO?

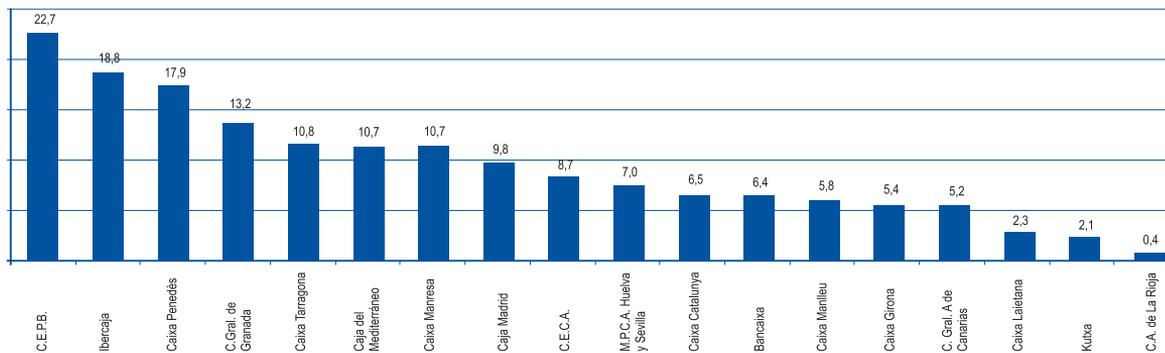
La media está en 11,4 horas al mes por empleado del sector de ahorro.

**[a]** El gráfico refleja la media de horas que se prolonga la jornada por empleado mensualmente en cada empresa. Destacan por encima de la media La Caixa,

IberCaja, Caixa Penedès y Caja de Granada, situándose muy cerca de dicha media las cajas de Tarragona, Mediterráneo, Manresa y Madrid.

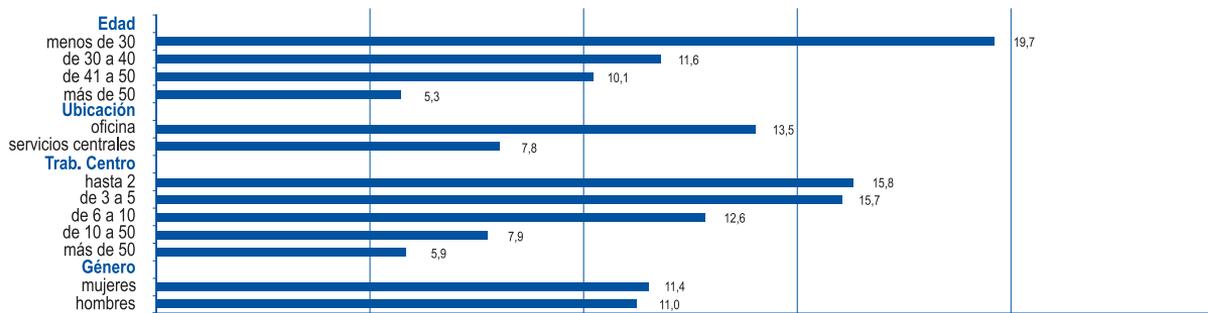
**[b]** Si segmentamos las plantillas, volvemos a observar que la prolongación se da mayormente en los jóvenes menores de 30 años, seguidos por 30-40 años, oficinas y en los centros de trabajo con menor número de plantilla.

### PROLONGACIÓN MENSUAL MEDIA POR EMPLEADO





## PROLONGACIÓN MENSUAL MEDIA POR EMPLEADO



### MOTIVOS DE PROLONGACIÓN

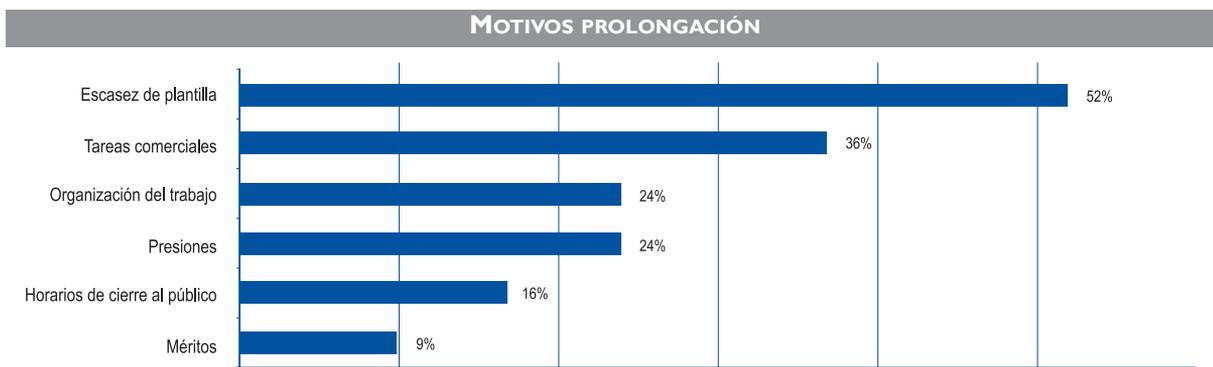
La mayoría de encuestados da como razón principal de la prolongación de jornada la escasez de plantillas, seguida de la exigencia de las tareas comerciales. Estos resultados ponen de manifiesto la insuficiencia de plantilla para acometer las tareas encomendadas. Este argumento se ve reforzado porque un 23% manifiesta que se ha reducido la plantilla de su centro de trabajo en los últimos dos años.

También se observa una insuficiente sustitución de las bajas temporales, fundamentalmente por formación, enfermedad y vacaciones. En cuanto a sustituciones por maternidad es difícil ofrecer una evaluación dado que un 45% de los encuestados no contestaron esta opción, lo que implica un desconocimiento de ello.

Destaca el factor de la presión para prolongar la jornada, lo que implica que esta prolongación obedece en buena parte a la violencia simbólica

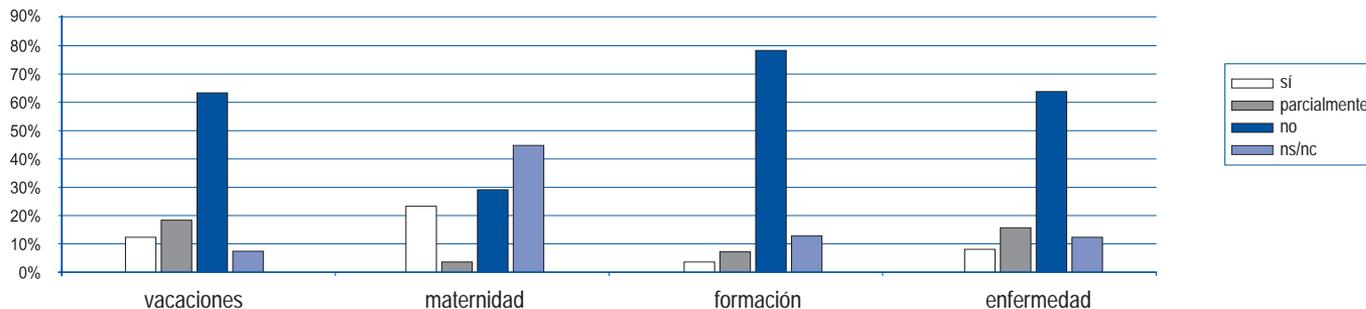
o real que las empresas ejercen sobre sus subordinados. Así, mientras un 24% responde que las presiones están entre los motivos para prolongar, un 41% de los encuestados manifiesta sentirse presionado para prolongar la jornada.

Por colectivos estas presiones se concentran en los de menor edad, oficinas y las mujeres. Los casos más paradigmáticos se producen en centros de trabajo de empresas en expansión; oficinas nuevas aún sin rentabilizar con plantillas de tres personas, generalmente jóvenes.

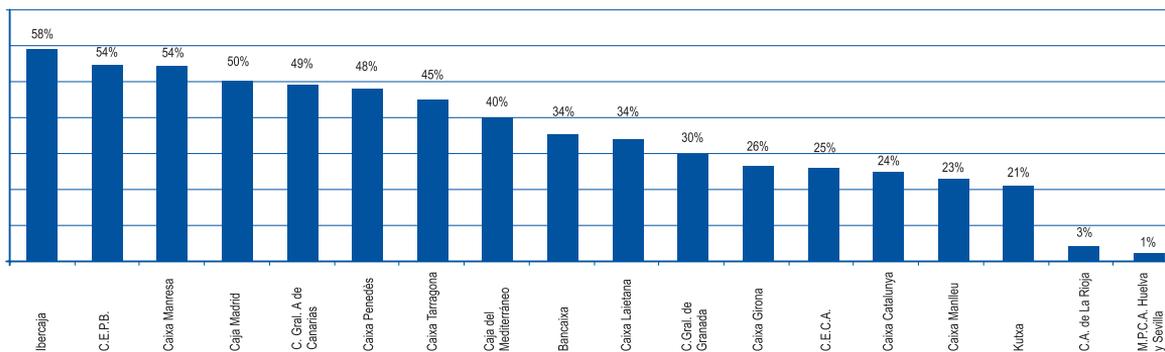




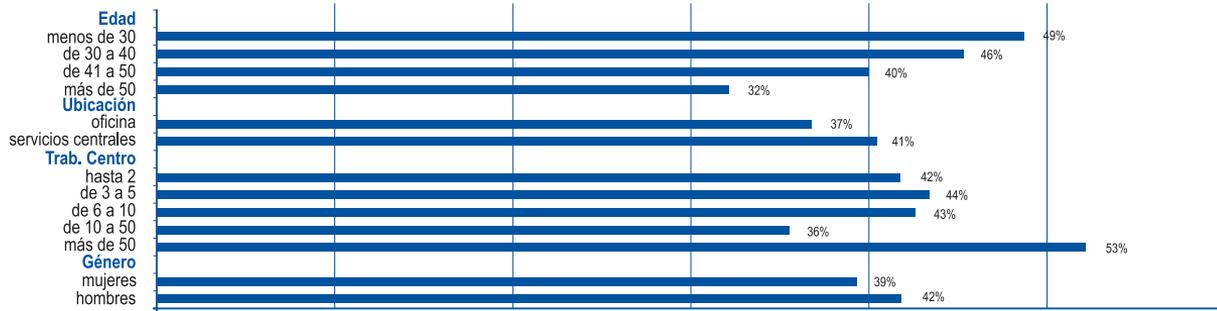
## SUSTITUCIONES DE AUSENCIAS



## PRESIONES



## PRESIONES



### HORAS QUE SE PROLONGA. EMPLEO QUE SE PIERDE

A la fecha en que se realizaron las encuestas, la plantilla del sector debería aumentar más de un 6% si se dejasen de realizar las prolongaciones de jornada. El empleo equivalente, descontando el coeficiente de tecnología aplicado del 0,7, es de más de **6.500 puestos de trabajo**, que corresponden a las

### 15.550.000 horas anuales de exceso de trabajo.

En el cuadro puede verse la distribución de estas horas en las cajas de ahorro encuestadas, y su proyección al conjunto del sector.

No obstante, el impacto de la prolongación de jornada en el empleo comparada con el sector de banca es menor en Ahorro, un 6% frente a un 10% en Banca. Ello se debe, fundamentalmente, a la estructura de la jornada laboral pactada en Ahorro. La tarde del jueves, laborable en



horario de invierno, marca una diferencia cuantitativa entre sectores y, sobre todo, el sábado libre de ahorro hace que

la prolongación en viernes por la tarde no se produzca con tanta frecuencia como en el sector bancario.

CAJAS	PROLONGACIÓN HORAS/AÑO	PUESTOS DE TRABAJO	INCREMENTO PLANTILLA
C.E.C.A.	79.721	34	5,7%
CAIXA CATALUNYA	343.919	145	4,3%
CAIXA GIRONA	45.292	19	3,6%
C. GRAL. DE GRANADA	298.066	125	8,7%
C.A. DE LA RIOJA	1.834	1	0,3%
CAJA MADRID	1.185.428	498	6,5%
CAIXA MANLLEU	24.291	10	3,8%
CAIXA MANRESA	68.619	29	7,1%
CAIXA LAIETANA	20.119	8	1,6%
C. GRAL. A. DE CANARIAS	59.841	25	3,4%
CAIXA TARRAGONA	138.445	58	7,1%
BANCAIXA	330.300	139	4,3%
CAIXA PENEDES	375.080	158	11,8%
IBERCAJA	879.633	370	12,5%
CAJA DEL MEDITERRANEO	592.328	249	7,1%
M.P.C.A. HUELVA Y SEVILLA	152.868	64	4,6%
C.E.P.B. (la Caixa)	4.776.283	2.008	15,0%
KUTXA	39.204	16	1,4%
<b>TOTAL</b>	<b>9.411.270</b>	<b>3.957</b>	<b>6,3%</b>
<b>TOTAL CAJAS DE AHORRO</b>	<b>15.553.657</b>	<b>6.539</b>	<b>6,3%</b>

## CUÁNTO DEJA DE INGRESAR LA SEGURIDAD SOCIAL

Además del problema laboral y de empleo que representa este exceso de jornada, también comporta una importante disminución de ingresos para la Seguridad Social, lo que va en detrimento del Estado del Bienestar. Podemos cifrar esta merma en:

- **92,4 millones de euros**, si calculásemos el total de horas prolongadas en términos de horas extraordinarias
- **24,9 millones de euros** si se cubriesen los más de 6.500 puestos de trabajo con personal de nueva entrada.

## CONTRA LA CULTURA DE LA DISPONIBILIDAD

Es evidente que no estamos delante de un problema nuevo ni sencillo. Al contrario, la prolongación de jornada es uno de los elementos que más deterioran las condiciones laborales en ahorro y que castiga, en mayor medida, a las plantillas más jóvenes.

Por ello, su solución requiere el compromiso de todos los que estamos implicados, los trabajadores y trabajadoras y sus sindicatos en primer lugar, pero de igual manera el Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo, así como las direcciones de las Cajas que no pueden seguir negando lo que es evidente. La crisis de jornada que vivi-

mos con la implantación del euro no fue un hecho puntual sino que puso públicamente de manifiesto la gravedad de este problema.

Continuar con la cultura de la disponibilidad, frente a la de la capacidad y el respeto del contrato de trabajo, sólo fomenta a medio plazo la falta de rendimiento, una organización del trabajo enferma, que enferma a las personas y que hace entrar en crisis a las empresas por agotamiento de sus plantillas, por deterioro del clima laboral o por mezcla de ambas cosas.

Comisiones Obreras haremos llegar los resultados de este estudio a los trabajadores y trabajadoras del sector, que han de ejercer un papel más activo contra las prolongaciones de jornada. Romper este círculo vicioso no será posible sin su implicación activa.

Por lo tanto, continuaremos con la labor de denuncia:

- Dirigiéndonos a las cajas para solicitar una contratación extraordinaria que supla la clamorosa escasez de plantillas.
- Dirigiéndonos al ministro de Trabajo para que dé las instrucciones adecuadas a la Inspección de Trabajo que posibiliten de manera efectiva el cumplimiento de las leyes laborales: límite de la jornada máxima permitida, mecanismos de control de las horas trabajadas e información



de ello a cada trabajador y a la representación laboral.

Pero, también, promoviendo iniciativas que plasmadas en derechos pactados, exigibles y realizables reduzcan objetivamente la posibilidad de prolongación de jornada. Así, las empresas en las que se ha acordado la reducción total o parcial de jueves por la tarde tienden a realizar menos prolongación de jornada. Asimismo, donde

se han acordado incrementos de plantilla y/o reducción del horario comercial se ha apreciado una reducción sustancial de la prolongación generalizada con respecto a estudios anteriores.

Comisiones Obreras nos comprometemos pues, una vez más y en la parte que nos corresponde, a llevar a la práctica estas iniciativas.

*Septiembre 2002*