



Registro de Jornada: sin acuerdo

El pasado viernes se reunió la Comisión Permanente de Relaciones Laborales para tratar como único punto el registro de jornada y no se pudo llegar a un consenso entre la Dirección de la Entidad y la RLT

Llevamos desde el año pasado pidiendo hablar del Registro de jornada, y la Empresa en todos los casos ha rechazado abordar esta negociación. (Igual que otra serie de materias, como: la integración de los Planes de Pensiones, los medios materiales puestos a disposición de cada sección sindical, la revisión de los protocolos de violencia de género y laboral, la revisión del plan de igualdad, la clasificación de oficinas, los complementos de dirección, y las carreras profesionales de otros puestos de responsabilidad. Todos siguen pendientes y sin previsión de desarrollo).

Después del 12-septiembre-2019, la insistencia de CCOO ha sido aún mayor, ya que el posible acuerdo al respecto tenía fecha tasada. La puesta en marcha del Registro de Jornada tenía que ser el 01-enero-2020 y no hemos visto ningún interés por la parte empresarial para atender nuestras demandas, aun habiendo realizado propuestas viables. Sólo en el último momento han intentado imponernos un texto que no podemos suscribir, porque rompe con el estatus quo existente en Unicaja.

No entendemos que teniendo la empresa la capacidad técnica necesaria para que el registro de jornada funcione automáticamente, prefiera un sistema autodeclarativo. El automatismo del sistema evitaría que la persona trabajadora tenga que determinar qué forma parte del tiempo de trabajo y qué no. Con esto la obligación que el Real Decreto 8/19 de 12 de marzo impone a la Empresa de mantener un Registro de Jornada, se transfiere a una obligación para la persona trabajadora, que tendrá que determinar a diario cuál ha sido su tiempo de trabajo efectivo, a la vez que la obligación legal de registrar con veracidad todos los extremos.



Otra de las preocupaciones que nos asaltan, es como compaginar la jornada y el uso de los dispositivos digitales, la empresa no tiene una política interna expresa, negociada con la RLT (Art.88 LOPDD), sobre el uso privado de los mismos. Por lo tanto, no sabemos cuándo se entenderá que se está trabajando al usar dichos dispositivos y cuándo no. Otro aspecto que es necesario desarrollar de cara a la determinación de tal tiempo de trabajo o en concreto la duración de la jornada.

Evidentemente si la desconexión digital se produce una vez terminada la jornada de 8 a 15 horas, para toda la plantilla, no será necesaria tal política, es por ello que este acuerdo ha de desarrollar imprescindiblemente los parámetros básicos de tal desconexión.

Relacionado con la desconexión, está también la cuestión de cuándo y quién autoriza la realización de horas extraordinarias. Entendemos que las “no estructurales” han de ser autorizadas por una instancia concreta de la Empresa (RRHH), que ha de quedar inequívocamente señalada y han de ser autorizadas con la suficiente antelación. Solo así se garantizará la voluntariedad de quién esté afectado, en la que hemos de insistir.

Sin embargo, en el caso de las horas extras “estructurales”, difícilmente se puede conocer con la suficiente antelación las circunstancias que la provocan y además necesitarán en muchos casos de vulnerar la desconexión digital para su comunicación. Pero no quieren entrar en su regulación.

La falta de consenso en estos términos ha llevado a la Dirección de la Entidad a establecer de manera unilateral un sistema de registro de jornada sin acuerdo con la RLT que comunicará a la plantilla. Aunque se ha mantenido abierto el canal de diálogo para intentar, sin prisas de última hora, abordar un acuerdo que conforme a todas las partes.

Los delegados y delegadas de CCOO estamos a tu lado para ayudarte [Llámanos.](#)

