

¿Qué ocurre con el Registro de Jornada?

En Endesa se ha estado negociando la implantación del sistema de registro de la jornada de trabajo desde mayo de 2019, fecha en la que entró en vigor esta obligación a las empresas como herramienta de control de las horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso.



Solicitamos tanto a la Dirección como a UGT que reconsideren su posición.

- Endesa pretende descontar tiempo de trabajo con el registro de jornada.

- Las reglas aplicables a la jornada de trabajo ya están en la normativa laboral.

- ¿Qué pasará cuando haya conflicto entre la necesaria realización del trabajo y la ausencia de autorización por parte del responsable?

Llevamos mucho tiempo negociando el registro de jornada, pero ello no puede ser una excusa para firmar cualquier cosa, e incluso utilizarse como amenaza para imponerlo si no hay acuerdo.

Lejos del espíritu del Real Decreto, hay empresas, entre ellas la nuestra, que lo ha considerado toda una oportunidad de incrementar la productividad y se ha fijado como objetivo que el acuerdo permita descontar de nuestra jornada de trabajo todo lo que la empresa no considere como **tiempo de trabajo efectivo**. La pregunta es ¿qué se considera tiempo de trabajo efectivo?

Estamos finalizando la negociación, y la dirección de la empresa sigue planteando cuestiones inaceptables para la representación de los trabajadores, por ser **muy peligrosas**, y dar lugar a interpretaciones lesivas y fiscalizadoras **para la plantilla**; cuestiones que, para nuestra sorpresa, **el sindicato mayoritario ya ha manifestado estar en disposición de aceptar**.

1. la definición de **tiempo de trabajo efectivo** como: “el tiempo que la persona trabajadora dedica “exclusivamente” a su actividad laboral o a otras funciones inherentes a ella como formación, servicio médico de empresa”.

Al virus lo vencemos unidos.

CCOO es la principal fuerza sindical de España. Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).

No podemos aceptar, ni tampoco el sindicato mayoritario, esta concepción del tiempo de trabajo efectivo, **que podría implicar que no se computen ciertos periodos de tiempo que la normativa europea sí recoge**, tales como: tiempos en los que se está esperando a que el superior le de tareas para realizar o ciertas intervenciones de trabajadores/as en retén. Desde Comisiones Obreras hemos venido manifestando que el acuerdo de registro de jornada no debe modificar las reglas aplicables a la jornada de trabajo que ha de venir determinada por la normativa laboral y la jurisprudencia aplicable. **Pedimos que se elimine “exclusivamente” y se contemple la definición la Directiva Europea 2003/88.**

2. En el mismo sentido, nos ha resultado escandaloso que el sindicato mayoritario pretenda aceptar lo siguiente: “En aquellos centros de trabajo donde se hayan instalado infraestructuras y medios con el fin de mejorar y facilitar el día a día en la jornada laboral de los trabajadores/as, el uso de dichas instalaciones y medios de modo particular no computará como tiempo de trabajo efectivo”.

Con esta redacción totalmente amplia y generalista, la dirección de la empresa podría empezar a descontar cualquier tiempo **que considere particular**, aún sin definir este término, como la utilización de Smart Works, ir al baño, cambio ropa de trabajo, tiempo de bocadillo, llamadas personales, ir a por un café, aunque éstas no se hayan descontado nunca, lo que pondría suponer una modificación de las condiciones de trabajo actuales.

3. Rechazamos el planteamiento que hace la dirección de la empresa respecto a los excesos de jornada. Contraviene lo establecido en convenio para la realización de horas extraordinarias y contradice el espíritu y la intención del Real Decreto. Se obliga a una autorización previa del superior para computar todas las horas extraordinarias y suplementarias. **¿Qué pasará cuando haya conflicto entre la necesaria realización del trabajo y la ausencia de autorización por parte del responsable?**

CCOO rechaza de pleno estas medidas fiscalizadoras que nada tienen que ver con el un acuerdo de registro de jornada, ya que exceden el objeto del Real Decreto. No vamos a aceptar ningún acuerdo que menoscabe los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras. Es paradójico que, mientras se habla de digitalización como herramienta de progreso, se planteen modelos sociales que se asemejan al Gran Hermano.

Cualquier modificación de jornada y de las condiciones laborales ha de hacerse mediante la negociación colectiva y no a través de un acuerdo de registro de jornada, cuando el objeto del mismo, según el RD es “establecer la organización y documentación”. **Solicitamos tanto a la Dirección como a ugt que reconsideren su posición.**

Este virus lo vencemos unidos.

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#). Y aquí para nuestra [Web](#).