

Dolores Cantero: “La dirección ha llegado a insistir en que quienes hacen excesos de jornada es porque quieren, no porque sus responsables lo pidan”

La responsable de Igualdad de CCOO Endesa habla del registro de jornada en nombre del equipo negociador de Comisiones Obreras en la materia. El equipo estaba compuesto, además de por ella, por Iván Escudero, Anastasio Riballo, Jerónimo Rodríguez, Rebeca Ruiz y Ricardo Serrano.

- “No hemos firmado el acuerdo de registro de jornada por un punto importante y peligroso: la definición de “tiempo de trabajo efectivo”
- “La palabra “exclusivamente” abre la puerta a interpretaciones perjudiciales para el trabajador, permitiendo a la dirección disponer de un instrumento de control que podrá utilizar en su beneficio en el momento que más le convenga”

¿Por qué CCOO no ha firmado el Acuerdo de Registro de Jornada? Siempre hemos tenido la intención de firmar, le hemos dedicado muchísimo trabajo, pero bajo la condición de que fuese un buen acuerdo para la plantilla. Y, a pesar de que muchos aspectos regresivos han podido eliminarse, ha quedado uno muy importante y peligroso. No sirve de nada eliminar párrafos que contienen aspectos lesivos, si dejamos uno abierto a que se pueda interpretar de la misma forma.

¿A qué se refiere? La definición de “tiempo de trabajo efectivo” es inasumible por CCOO. Dice que es “el tiempo que la persona trabajadora dedica *exclusivamente* a su actividad laboral o a otras funciones inherentes a ella, para lo cual se tendrá en cuenta la normativa vigente en cada momento”.

¿Por qué razón es inasumible? Porque la palabra “exclusivamente” abre la puerta a interpretaciones perjudiciales para el trabajador, permitiendo a la dirección disponer de un potente instrumento de control que podrá utilizar en su beneficio en el momento que más le convenga. Nuestros servicios jurídicos fueron tajantes: no se puede firmar, calificaron la redacción como “abusiva e indignante”. Seguramente ahora parecerá que no cambie nada, pero la dirección ya tiene un instrumento -legitimado por dos secciones



La responsable de Igualdad de CCOO Endesa y miembro del equipo negociador de CCOO en el registro de jornada, Dolores Cantero.

Es el momento, tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)

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

sindicales- para hacer un control de lo que hacemos y no hacemos, en cada momento de nuestra jornada de trabajo. Y, cuando quiera y a quién quiera, podrá considerar que algunos tiempos que actualmente no se descuentan no son tiempo de trabajo efectivo.

Y, por si fuera poco, será el propio trabajador o trabajadora el que dará al botón. Así es, y con el efecto perverso de convertirnos en nuestros propios vigilantes, pudiendo ser sancionados por la dirección si lo incumplimos. Quiero lanzar esta pregunta: ¿piensas que estos sistemas de control y vigilancia desincentivan a los trabajadores para ser más autónomos y responsables en su formación y desarrollo laboral?

Si en muchos centros de trabajo ya existen medios para registrar la jornada, ¿por qué se ha negociado?

Por imperativo legal. Es verdad que en muchos centros de trabajo existen tornos de entrada y que proporcionan datos que ha utilizado la dirección como prueba de incumplimientos de jornada en expedientes a la plantilla. No obstante, estos sistemas son medios de control de accesos. El sistema de registro que se ha acordado establece un sistema único y homogéneo que sirva para registrar la jornada independientemente del lugar dónde se realice el trabajo, ya sea en los centros de trabajo de la empresa, como en los trabajos realizados fuera de ellos y cuando estamos en teletrabajo.

“

Los servicios jurídicos de CCOO fueron tajantes: no se puede firmar, calificando la redacción de la definición de tiempo de trabajo efectivo como “abusiva e indignante”

Pero aquí se ha ido más allá de lo previsto en la ley. Así es, introduciendo en el acuerdo, como he dicho, una definición de tiempo de trabajo efectivo que va a impactar negativamente en la determinación de tiempos de trabajo. El Real Decreto-ley 8/2019 tiene como objetivo luchar contra la precariedad laboral,

asegurando el cumplimiento de los horarios en el trabajo y evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar los excesos de jornada. Lamentablemente, la ley deja muchos vacíos que aprovechan algunas empresas para hacer lo contrario y llevar un control férreo de lo que se hace dentro de la jornada ordinaria.

¿La norma solo obliga al registro diario del inicio y fin de la jornada? Sí, no exige expresamente el registro de las pausas, aunque, según la Inspección de Trabajo y la guía que sacó el Ministerio de Trabajo posteriormente, se puede establecer su registro por acuerdo. En este sentido, CCOO se mostró favorable al registro de aquellas pausas ajustadas a la normativa y la jurisprudencia. Hay que indicar, además, que para llevar el registro es válido cualquier medio que garantice su preservación, fiabilidad, veracidad e invariabilidad a posteriori y sea accesible.

¿Los medios actuales que tiene la empresa hubieran bastado para cumplir con lo establecido en la Ley? Sí. Esa ley no cambia nuestra normativa sobre jornada, horarios, horas extras, complementarias, descansos, pausas, etc. Otra cosa es si se incluyen ciertos aspectos dentro del acuerdo de registro de jornada. En todo caso, no puede suponer modificación a las condiciones de trabajo actuales.

¿Por qué cree que ha durado tanto la negociación? Hay que puntualizar que la dirección había convocado la primera reunión con la fórmula de la consulta previa, para poder implantarla sin necesidad de acuerdo después de 30 días. La insistencia reiterada por parte de CCOO y la consulta e interpretación de la presidenta de la mesa de negociación del convenio fue fundamental para conseguir que convocaran las siguientes reuniones como negociación, ya que la ley indica que tan solo en defecto de acuerdo podría establecerlo

Es el momento, tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)

unilateralmente la empresa por la vía de la consulta, pero tendría que justificar por qué no ha podido acordarlo y, solo entonces, pasaría a la consulta.

Pero 17 meses y 25 reuniones es bastante tiempo de negociación.

Durante seis meses no se han mantenido reuniones y han sido en las últimas cuándo realmente se ha entrado en profundidad en el debate de los puntos del documento de acuerdo. Asimismo, asistimos a algunas reuniones en las que la dirección apenas dio tiempo suficiente. Sin embargo, el tiempo de negociación ha sido un argumento de la dirección para justificar que la negociación estaba agotada. Tal vez esa era su estrategia para conseguir su objetivo. Por todo esto, nos causa sorpresa que las dos secciones sindicales firmantes del acuerdo han justificado que, de no haber firmado el acuerdo, la dirección lo iba a aplicar.

“

La dirección se ha apartado de la filosofía del decreto-ley y, en su lugar, parece como si haya querido retorcer la norma para instaurar un sistema de vigilancia y control de la plantilla

¿Era muy distante la posición de la dirección y las posiciones de las secciones sindicales?

Sí, se trabajó sobre la propuesta de la dirección y esta contenía muchas cuestiones muy regresivas que excedían de la ley. Es una artimaña que ya hemos vivido antes, inflar los puntos perjudiciales para asegurarse que quedarán los que considere irrenunciables. Así, cada uno de los que admite quitar lo vende como una concesión por su parte y exige que también las secciones sindicales cedamos en algo. Lo cierto es que la dirección se ha apartado de la filosofía del decreto-ley aprobado y, en su lugar, parece como si haya querido retorcer la norma para instaurar un sistema de vigilancia y control de la plantilla. Resaltar también que, hasta el último día de la negociación, CCOO y SIE han llevado una propuesta conjunta y que lo hemos intentado varias veces con Ugt, que en ningún momento quiso acceder, llevando la suya propia, aunque estaban muy próximas.

¿Qué partes del acuerdo han sido las más complicadas? Uno de los puntos más discutidos ha sido el sexto, “Criterios Aplicables”. La dirección había introducido muchas definiciones de conceptos muy perniciosos para la plantilla como el Tiempo de presencia, Presencia no requerido y Tiempo de trabajo efectivo, así como un párrafo sobre el uso particular de medios e instalaciones en el centro de trabajo y su descuento del tiempo de trabajo (uso de internet, salas de descanso, máquinas de vending, etc.) del todo inaceptables. Resaltar, así mismo, que el punto “Gestión excesos de jornada” contenía párrafos que impedirían a la persona trabajadora poder hacer ninguna reclamación sobre los excesos de jornada sin autorización. El propio acuerdo impediría registrar algunos excesos de jornada, lo que es contrario al espíritu de la ley. Pero la redacción definitiva no mejora este aspecto ya que, cuándo realicemos un exceso de jornada, aunque nos lo haya requerido el responsable, solo podremos registrarlo si tenemos autorización expresa. Con ello serán muchos los casos en los que nos tendremos que enfrentar a él para que nos la mande y, si no lo hace, tendremos que negarnos. ¿Seremos capaces o haremos ese exceso sin registrarlo para evitar represalias?

La dirección argumenta que los trabajadores perdemos mucho tiempo de nuestra jornada en Internet. Sí, y en las salas tomando café o con cosas particulares. Y manifiesta también que esos tiempos no pueden tomarse como tiempo de trabajo efectivo, incluso hemos tenido que oír chascarrillos como que se tendría que descontar el tiempo de ir al baño. Consideran hasta que el uso de Internet para la consulta de medios de comunicación es hacer un uso particular de los medios de la empresa. Dejo caer una pregunta ¿en cuántos puestos de trabajo es clave tener cierta información al día? También ha insistido en que la mayoría de la plantilla que hace excesos de jornada es porque quieren quedarse, no porque sus responsables se lo pidan.