



AL DÍA

n° 4
2020



A.- LAS LICENCIAS DEBEN COMENZAR A DISFRUTARSE EN DÍA LABORABLE:

El 30 de septiembre del año pasado se celebró el acto de conciliación por **Conflicto Colectivo presentado por CGT** debido a la controversia que se produce en la consideración de cómo se consideran (hábil o no) los días de determinadas licencias contempladas en el Art. 29 del Colectivo y si deben comenzar en el siguiente día hábil laborable. También expusimos que, si la licencia empieza un día laborable y, entre medias, hay un festivo, este no debe de contar en el cómputo. **Como siempre, no hubo CONCILIACIÓN.** Lo habitual.

A las sentencias firmes del Tribunal Supremo y de algún Tribunal Superior de Justicia dándonos la razón, se suma ahora una **reciente del Tribunal Supremo sentenciando que todos los permisos retribuidos, incluido el de matrimonio, se deben comenzar a disfrutar en un día laborable.** El 4 de junio se publicó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea...

Nos dirigiremos de nuevo al Banco para saber si debemos de reactivar nuestro Conflicto Colectivo antes indicado pues es un tema que venimos reclamando desde abril de 2018.

B.- TODA FELICITACIÓN ES POCA:

Otra importante anotación que hemos de hacer, y nos servimos de la buena aceptación y alcance que tiene el Al Día, es que este trimestre tanto la revista IÑURRIA como La Hormiga se van a entregar en versión digital. Además, hemos confeccionado una edición especial Covid en el que tratamos distintas situaciones que se han vivido durante los meses pasados.

Queremos una vez más aprovechar para dar las gracias y felicitar por su actitud y capacidad a todas las personas que han estado al pie del cañón (y siguen estando) dando cobertura a todas las necesidades de los clientes. Habéis sido un gran ejemplo, y el Banco debería darse cuenta de que sois el mejor activo y corresponder como es preciso.

La semana pasada publicaba un diario digital que "la remontada" en el Banco rojo (la están basando en las famosas remontadas del tenista Rafa Nadal) estaba provocando un incremento de las presiones a los trabajadores. Curiosamente, el presidente del Banco Sabadell, Josep Oliu decía que esta crisis nos ha dado la oportunidad de aprender muchas cosas en la banca; partiendo de la base de la necesaria rentabilidad, nos dice que la única respuesta posible es la reducción de costes, y es aquí donde han aprendido que para ello ayuda mucho el evitar los desplazamientos, las reuniones presenciales, y que por ello hay que potenciar el teletrabajo y las reuniones virtuales. De estas dos maneras de enfocar el negocio podemos aprender que no es necesaria la cultura del presencialismo, y que no hay que admitir las presiones absurdas, las carreras hacia los semáforos, los objetivos inalcanzables.

C.- REGISTRO DE JORNADA: ¡QUIEN QUIERA LEER, QUE LEA!

Como bien recordaréis, el Banco está obligado a dar los datos del Registro a la representación sindical; lo ha hecho, pero a su manera, es decir... intentando que sea inentendible. No nos facilita ni la Territorial, ni la Zona, ni la CBC (lo hemos tenido que buscar nosotros). La primera conclusión clara que sacamos es que **NO HAY TRAZABILIDAD** y, por tanto, **NO HAY FIABILIDAD** y la

segunda que no refleja la realidad, ya que el % de modificaciones a la hora real no es justificable y el sistema en sí no permite conocer la verdadera hora de entrada y salida de cada persona.

La obligación en sí de Registrar la Jornada es, sin duda, una situación mejor para el control de las prolongaciones de jornada habituales en nuestro Sector, pero la falta de fiabilidad del sistema acordado hace que el mismo no sea automático y debemos buscar los desfases entre las prácticas y trucos que se reclaman y que nos traslada la plantilla y la jornada real que se ha registrado.

Los datos que tenemos, tanto los firmantes como los no firmantes, son los mismos y suponemos que, tanto unos como otros, estaremos igual de disconformes con la información facilitada y coincidiremos en que el sistema, tal y como se ha concretado el Acuerdo no cumple con los objetivos del RD Ley. CGT al menos actuará contra su implantación por este motivo.

D.- LOS RESPONSABLES DE CENTRO URBANO DEBEN TENER NIVEL

6: La conversión de CBC en Blue Branch, además de la creación de nuevas figuras y roles, ha supuesto la modificación del nombre de alguna de ellas. Una es que las oficinas "satélite" pasan a denominarse Centros Urbanos y los Directores de las mismas... Responsable Comercial de Centro Urbano (RCCU).

Los Directores de Oficina tienen (según el art. 14.2.3 del Convenio Colectivo en vigor) Nivel 6 como mínimo. Quienes ya tenían Nivel 6, lo mantienen **pero quienes se incorporan al puesto con esta nueva denominación, no lo adquieren automáticamente a pesar de que las funciones son las mismas.**

Ante la negativa del Banco a modificar su criterio, hemos presentado un conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional el 1 de junio.

Os tendremos informados de su desarrollo y nos dirigimos a quienes estéis en este caso para que nos aportéis datos, documentación o ideas (todo ello con la confidencialidad debida) de cara a apoyar nuestra demanda para conseguir que los RCCU tengan, como mínimo, Nivel 6.

E.- ¡CUIDADO, QUE ESTO NO HA ACABADO!:

Es humano, es comprensible, nos empezamos a relajar, a creernos (y a querer creer) que ya ha acabado todo, que el peligro ya ha pasado. El epidemiólogo Miguel Hernán nos alerta sobre el peligro todavía latente: **hay un 95% de la población que puede contagiarse.** Fijaos que **en el propio Banco tenemos 427 personas infectadas, y todavía siguen negándonos a darnos el dato de cuántos de ellos han trabajado presencialmente y sus funciones. Hemos tenido que reclamarlo vía Inspección de Trabajo.**

Nos parece un dato importante a conocer para poder valorar, en función de los porcentajes si esta presencia ha podido influir o no en el nivel de contagio.

También estamos tratando de comprobar con las autoridades sanitarias el riesgo que supone el venteo de las máquinas contadoras del efectivo.

Junio 2020

