



servicios

grupo banco sabadell

**Informe de la sección sindical
al documento de RRL**

**“Plan de desescalada en
Centros Corporativos y
D.Territoriales (cabeceras)”
del 8 de junio de 2020**

INFORME DE LA SECCIÓN SINDICAL CCOO BANCO SABADELL SOBRE EL PLAN DE DESESCALADA EN CENTROS CORPORATIVOS Y CABECERAS TERRITORIALES

En fecha 8 de junio hemos sido informados y consultados por la Dirección de Relaciones Laborales sobre el “Plan de desescalada en Centros Corporativos y cabeceras territoriales” que Banco Sabadell ha definido.

Haciendo ejercicio del derecho de información y consulta y competencias que otorga el artículo 64 del E.T. al comité de empresa emitimos el presente informe por cuanto dicho Plan supone cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, y lo hacemos actuando con espíritu de cooperación teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

El Plan propuesto establece a partir de septiembre, y sin definir una fecha de finalización, un modelo híbrido de teletrabajo obligatorio mediante un sistema de turnos con presencia en el centro de trabajo una semana sí y dos semanas no. No podemos estar de acuerdo con la obligatoriedad de dicho planteamiento por no adecuarse a ninguna legislación vigente.

El Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en el artículo 7.e, establece la “potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible”, y no la obligatoriedad, puesto que esta última sería contraria al carácter voluntario y reversible del teletrabajo para el trabajador y empresario afectado recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Lo cierto es que el estado de alarma habrá finalizado en esas fechas y con él la implantación del teletrabajo de manera cuasiautomática y sin la preceptiva evaluación de riesgos, etc. que se ha producido como consecuencia de la pandemia.

Cualquier acuerdo de teletrabajo debe tener un carácter voluntario para ambas partes, por lo que no podrá imponerse en ningún caso, ni a la empresa ni a la persona trabajadora, ni por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni tan siquiera, por Convenio Colectivo.

Una voluntariedad que también se predica en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015-2017).

Un efecto inmediato de la voluntariedad es que el teletrabajo puede revertirse en cualquier momento de modo tal que la prestación laboral tenga lugar en las dependencias o locales empresariales.

Por otro lado, la necesidad de implantar el teletrabajo exige tratar con claridad los siguientes aspectos, lo que no puede conseguirse sin acudir a la negociación colectiva; así a título enunciativo y no limitativo:

- Las personas teletrabajadoras se deben beneficiar de los mismos derechos que las personas que trabajan en los locales de la empresa.
- Tienen los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa.
- La empresa es responsable de tomar las medidas que se impongan para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.
- La empresa debe respetar la vida privada de la persona teletrabajadora.
- Las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, responsabilidad y costes se deben definir claramente antes de iniciar el teletrabajo.
- El Banco es responsable de la seguridad y salud profesional del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las Directivas específicas en la materia, legislación nacional y convenios colectivos.
- La carga de trabajo y criterios de resultados deberán ser equivalentes a las personas que trabajan en los locales de la empresa.
- Las personas teletrabajadoras tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional.
- El derecho de las personas teletrabajadoras a la representación colectiva.

De igual modo no estamos de acuerdo con lo establecido en el Plan propuesto en referencia al apartado Flexibilidad y conciliación, porque si bien se podría hacer la recomendación de entrar y salir en diferentes horarios para evitar aglomeraciones, no se pueden establecer unos horarios ni unos supuestos de flexibilidad horaria y conciliación diferentes a los contenidos en los acuerdos firmados por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Así recordamos que el Acuerdo de modificación de la jornada laboral de 21 de enero de 2010 establece los horarios que son de aplicación, y a quién otorga la facultad de modificar su tiempo de trabajo con discrecionalidad y flexibilidad para conjugar las necesidades que tenga de conciliación de la vida familiar y personal con las necesidades del servicio es a la persona empleada.

También el Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco de Sabadell de 2 de junio de 2016 en su apartado E. Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y/o personal incluye las diferentes medidas acordadas, entre ellas la de Flexibilidad Horaria, que también, y conforme al artículo 34.8 del E.T. faculta la solicitud de adaptaciones de la jornada a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 12 años, o atiendan a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años, lo que vuelve a ser un derecho de la persona empleada.

Tampoco compartimos que se establezca en dicho Plan una referencia a la desconexión digital (de 18 a 8h) que es contraria al capítulo VII Derecho a la desconexión digital y laboral del recién firmado Acuerdo de aplicación del registro horario de 27 de febrero de 2020, que establece que “las personas empleadas tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar”. El desarrollo de dicho capítulo es suficientemente extenso para garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, que tienen que tener en cuenta como aspectos principales la voluntariedad, la anticipación y la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Finalmente, vemos conveniente hacer un inciso y referirnos a que el artículo 13.3 del E.T. regula que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En este sentido, por ejemplo, habrá que tener en cuenta que a quien realice teletrabajo en jornada de horario partido será de aplicación el importe establecido en concepto de ayuda alimentaria en el artículo 27.3 Jornada y horarios del vigente Convenio Colectivo de Banca. Dicho artículo tiene un desarrollo mejorado en la norma interna 7411 Ayuda Alimentaria (Manual Conceptual), por cuanto el cobro de la ayuda únicamente está limitado a que se realice horario partido y no se encuentre la persona empleada en situación de absentismo o licencia. No existe ninguna limitación al tipo de centro o ubicación del mismo (municipio...) desde donde se realiza el trabajo.

Y del mismo modo se ha de tratar los jueves en horario de invierno para todo el personal con horario continuado. Nada dice tampoco el documento sobre las compensaciones de gastos domésticos a los que se tiene que hacer cargo la plantilla que teletrabaja y que continuamente estamos escuchando por parte de las autoridades políticas, juristas, etc... que tienen que ser asumidos, en parte, por las empresas debido a los ahorros de costes importantísimos que tienen al optar por este modelo de trabajo.

En definitiva, rechazamos cualquier implantación unilateral y obligatoria de un modelo de organización del teletrabajo, ya que la previsión a la que el Banco hace referencia (riesgo sanitario en otoño) en su documento de desescalada para Centros Corporativos y Direcciones Territoriales no tiene ningún fundamento certero y, en caso de que así fuera, no vemos que se plantee nada similar para el personal de red.