

Reunión entre empresa y sindicatos

En la mañana de hoy ha tenido lugar una reunión entre todas las Secciones Sindicales con representación en el banco y la dirección de la entidad en la que se han tratado los siguientes puntos:

1º COMPOSICIÓN COMISIÓN RELACIONES LABORALES

La Comisión de Relaciones Laborales estará formada por todas las Secciones Sindicales con representación en la empresa formada por 12 personas por parte de la representación sindical, cada sindicato estará representado por al menos una persona y se respetarán los porcentajes de representación de cada una de ellas (**CCOO como sindicato mayoritario, ostenta un porcentaje del 27,95%**).

2º REGULACIÓN VACACIONES

Desde CCOO hemos remitido con antelación nuestras propuestas al acuerdo de vacaciones sobre la propuesta inicial elaborada por la empresa, sin embargo, se ha decidido aplazar el tema a una próxima reunión para revisar todas las aportaciones.

CCOO ha realizado, entre otras, las siguientes aportaciones:

- Se sustituirán las **bajas de larga duración** (superior a 30 días), **excedencias y permisos por maternidad/paternidad**.
- Se cubrirán obligatoriamente las **sustituciones** por el periodo de vacaciones del personal de las oficinas, ventanillas desplazadas, OSACs, con plantilla de cuatro personas, tres, dos y una. Se procurará que el personal contratado cuente con experiencia o formación mínima. El equipo de sustituciones deberá contar con un número suficientemente amplio si entre sus funciones se encuentra la de sustituir las vacaciones de dichas oficinas. Se evitará el traslado de personal entre oficinas para cubrir vacaciones.
- No estamos de acuerdo con las limitaciones de no superar 1/3 de la plantilla de cada centro para el disfrute de las vacaciones. Entendemos que habrá que atender a las circunstancias y número de personas, y en función de ello, hemos planteado distintas alternativas para que el mayor número de personas pueda disfrutar en periodo de vacaciones escolares.
- Quienes realicen las funciones de los puestos de responsabilidad de los centros de trabajo durante las vacaciones de los mismos, percibirán una **retribución diaria en compensación del desempeño** de dichas funciones.
- La Entidad puede excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, **previo acuerdo con la representación legal** de las personas trabajadoras. (En este punto la empresa pretendía excluirlo con una simple consulta)
- Confeccionados los cuadros de vacaciones con la conformidad de todas las personas afectadas, incluidas quienes se encuentren de baja laboral, excedencia o permisos, **se enviarán a RRHH para su visto bueno antes de que finalice el mes de enero** y deben ser archivados por cada centro de trabajo y por Recursos Humanos. Se considerará que el cuadro de vacaciones consta del visto bueno de RRHH si antes del 15 de febrero no se ha recibido comunicación expresa en sentido contrario.
- El personal conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos **dos meses antes del comienzo de su disfrute**.

- Cumplido el preaviso de dos meses de antelación el acuerdo sobre el cuadro de vacaciones será **ejecutivo**.
- Para los **días de libre disposición** solo será necesario preavisar, no obstante, podrán incluirse también en el cuadro de vacaciones.
- Cuando se elijan vacaciones entre el **15/01 y el 31/05** excluida la Semana Santa y el periodo entre el 01/10 y el 30/11, se solicita reciban una compensación.

COVID

Aunque no estuviese en el orden del día el asunto de la incidencia de la sexta ola de la pandemia, **CCOO ha solicitado el uso de las 23 horas de permiso retribuido** para atender situaciones de Covid.

La empresa ha propuesto prorrogar el Acuerdo de Teletrabajo, lamentablemente en el día de hoy **no se ha podido prorrogar**.

Desde CCOO insistimos, una vez más, en la necesidad de alcanzar acuerdos, ya que consideramos que sólo mediante acuerdos se consiguen mejorar las condiciones laborales de todas nuestras compañeras y compañeros, y por ello, solicitamos a la empresa un calendario de reuniones para empezar a tratar la homologación salarial, Plan de Igualdad, etc