

11 de marzo de 2020

REUNIÓN MESA NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

SALUD LABORAL -DERECHOS SINDICALES– RÉGIMEN DISCIPLINARIO SENSIBILIDAD Y FLEXIBILIDAD ANTE LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA

En la reunión celebrada ayer **UGT** junto con el resto de la representación sindical expusimos a la Patronal la situación extraordinaria que estamos sufriendo los trabajadores y trabajadoras del sector como consecuencia del virus COVID-19, y solicitamos que tomen medidas para paliar la situación, como la flexibilidad de jornada en las oficinas, la posibilidad de pedir permisos retribuidos, el teletrabajo en el caso que se pueda realizar, etc. La Patronal nos contestó que ya se estaban tomando medias y que iban a ser flexibles y sensibles, esperemos que no se quede solo en palabras.

Desde **UGT** en los distintos Comités de Seguridad y Salud de las empresas estamos proponiendo medidas que protejan a los trabajadores y trabajadoras.

En la segunda parte de la reunión se volvió a tratar los capítulos de SALUD LABORAL, DERECHOS LABORALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO, desde **UGT** presentamos nuestras propuestas;

Las comunicaciones no pueden estar limitadas, la persona trabajadora tiene derecho a estar informado de los aspectos laborales que acontecen en su entidad, así como del Convenio Colectivo que regula sus condiciones laborales. La Patronal contestó que eran partidarios que las comunicaciones sindicales fueran de mayor calidad y que iban a llamar la atención a quienes se saltaran lo estipulado. Desde **UGT** contestamos que, si se referían a la imposibilidad que tienen la representación sindical de poner emitir las circulares, al estar limitadas el número de éstas, o a que el apartado en intranet donde se publican estaba poco visible para el personal laboral.

Régimen Disciplinario, propusimos entre otros puntos;

Revisión del régimen disciplinario recogido en el Convenio Colectivo, así como afianzar la defensa del trabajador y trabajadora, garantizando sus derechos al acompañamiento y asesoramiento sindical durante todo el proceso de tramitación del expediente disciplinario. Ampliación del plazo a 5 días hábiles para la contestación en caso de expediente disciplinario. Cancelar las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de las personas trabajadoras en los plazos siguientes; las faltas leves a los dos años, las faltas graves a los cuatro años y las faltas muy graves a los ocho años.

Como era de esperar La Patronal incluyó nuevas faltas como el incumplimiento del registro jornada varias veces durante los últimos 30 días será considerado como falta leve, la no justificación del destino de préstamo solicitado como falta grave y quién realice actividades que entren en conflicto con la entidad (ejemplo venta de seguros) será considerado falta muy grave, etc.

Salud laboral;

La importación de la evaluación de los riesgos psicosociales y la participación de la RLT, protocolos de actuación en caso de atraco y violencia a terceros. Reconocimiento a todo el personal trabajador como usuarios de visualización de datos (PVD).

Os seguiremos informando.

