



ORGANIZACIÓN FEDERADA A LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CRÉDITO

Sumario

01- DEMANDA POR DESPIDO FORZOSO

02- CONVENIO COLECTIVO

03- CURSOS DE FORMACIÓN

04- VENTA DE 30 OFICINAS DE BANCO CAJA ESPAÑA
DUERO A UNICAJA BANCO

05- NUEVO SISTEMA DE BAJAS MÉDICAS PARA TRABAJADORES

01- DEMANDA POR DESPIDO FORZOSO

El pasado 15 de junio el juzgado de lo social núm. 1 de Valladolid estimó la demanda y declaró improcedente el despido de una compañera afiliada a la **UEA** a la que, el pasado mes de noviembre, la entidad le había extinguido su contrato de trabajo de manera forzosa, aplicando, a su manera, lo acordado en el ERE de 08/05/2013.

Contra esta sentencia cabe recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que, hasta ahora, siempre le ha dado la razón a la empresa, pero de momento es **la primera demanda presentada por un sindicato de Banco CEISS que se ha ganado. Enhorabuena a nuestro gabinete jurídico.**

En concreto se despide a la compañera, según la empresa, por mostrar un inferior grado de integración, peores índices de productividad, menor potencial, capacitación, especialización, polivalencia y adaptación al cambio. Después de 31 años de trabajo, en diversidad de puestos y con premios y objetivos ganados en varias ocasiones, pruebas que se presentaron ante el juez.

El Magistrado estima la demanda en base a lo siguiente:

El acuerdo no recogía estos términos, por lo que al no ser pactado, no debía haber sido usado.

La Empresa compara a la cajera con los comerciales, cuando el número de operaciones de caja no permiten vender productos.

Respecto de la menor capacitación y potencial, el juez utiliza literalmente la palabra **“PASMOSO”** para referirse a esta acusación ya que el Banco en ningún momento ha podido probar **NADA**.

En alusión a especialización, polivalencia y adaptación al cambio, lo mismo, y apunta a que después de 30 años de servicio de la compañera el banco no acredita nada, ya que no es capaz de demostrar la supuesta falta de polivalencia, que lógicamente es difícil después de los cursos formativos realizados. Además de los estudios que ya tenía: Magisterio y Cunef.

Por último el Banco despide a la compañera porque “sobra”, cubriendo después su plaza con otro compañero en comisión de servicio, con lo cual el juez entiende que esa plaza no era amortizable.

En fin, que la Empresa se lleva un buen revolcón.



02- CONVENIO COLECTIVO

Como os anticipábamos el 25 de junio hubo reunión de la mesa de convenio (SEPTIMA). No se avanzó nada en la negociación.

La ACARL pretende:

Que el **salario** devengado esté **vinculado a la productividad** y no al “mero paso del tiempo”.

Que las **pagas de beneficios** recogidas estatutariamente queden **ligadas a beneficios reales**. Estarían calculadas con dos variables, el beneficio y la **eficiencia** de los trabajadores.

Sustituir el sistema de capacitación por experiencia y la clasificación de oficinas, alegando que el sistema desarrollado en el 2003 ha quedado obsoleto, **ligando la carrera profesional al “mérito, desempeño y complementos”**.

CIC-UEA y el resto de los sindicatos presentes en la mesa, rechazamos de plano estas pretensiones trasladando que percibimos esta estrategia de la ACARL como una maniobra de dilación en la negociación.

Hicimos constar en acta que **NO DEBEMOS REUNIRNOS HASTA QUE BANKIA VUELVA A ESTABLECER EL HORARIO QUE RECOGE EL CONVENIO**, ya que la negociación se está realizando de mala fe, pues una de las partes, la ACARL, no es capaz de respetar los compromisos del propio convenio que firmó.

Desde **CIC-UEA** solicitamos un receso para intentar acordar un posicionamiento sindical conjunto frente a este hecho y esta vez no hubo silencio como la vez pasada, el resto de sindicatos directamente dijeron que NO. El compromiso de **CIC-UEA** es respetar la opinión de la mayoría de la parte social, pero percibimos cierta flacidez a la hora de afrontar este asunto del horario por parte del resto de sindicatos.

El acuerdo de todos los sindicatos, tomado en el receso, fue darle de nuevo dos **fechas de reunión** a la ACARL, el próximo **28 de julio** y el **15 de septiembre**, pero antes del 28 de julio la ACARL **nos tiene que proporcionar un avance** en los puntos de consenso que le trasladamos los sindicatos, **si no, no asistiríamos a la reunión del 28**.



03- CURSOS DE FORMACIÓN

Desde el pasado lunes 22 de Junio se han iniciado la formación sobre el sistema operativo de Unicaja Banco.

El programa formativo deben realizarlo todas las personas a quien va dirigido en los plazos programados, ahora bien, hasta la fecha hemos **detectado que:**

- Es **imposible** hacerlo en el puesto de trabajo **durante la jornada laboral** por falta de tiempo material.
- Es **imposible** hacerlo **desde casa** porque la lentitud con la que se desarrolla es insufrible. Eso en los casos que conecta o no se cae, que es a menudo.

Si esto persiste, las 100 horas que se estiman de duración se multiplicarán hasta el infinito.

Por otra parte pensamos que el periodo que se ha elegido para su realización es el peor posible debido a la carga de trabajo por las vacaciones de los compañeros.

También pensamos que el curso se hace largo por su número de horas en tan poco tiempo, además de repetitivo, tedioso y aburrido.

Estos asuntos los hemos puesto en conocimiento del departamento de Formación para que tome las medidas oportunas.

Por otro lado **hemos remitido varias notas al Director de RR.HH.** para manifestarle las deficiencias que muestra el curso, la carga de trabajo, y la escasez de personal **IMPOSIBILITAN ABSOLUTAMENTE** su realización en los plazos previstos.

Estamos de acuerdo en la necesidad del aprendizaje de estas herramientas para el desarrollo de nuestro trabajo, por ello le hemos pedido una **reunión urgente** para llegar a **un acuerdo de compensaciones** para su realización fuera del horario de trabajo. Dado que esto debería ser interés común de la entidad y de los trabajadores, hemos insistido en la solicitud de compensaciones por su realización y que no sea solo una de las partes, en este caso los trabajadores, la que ponga de todo.



04- VENTA DE 30 OFICINAS DE BANCO CAJA ESPAÑA DUERO A UNICAJA BANCO

El 24 de junio de 2015 se hizo efectivo el contrato firmado el pasado 30 de enero por Unicaja Banco y Banco Caja España-Duero, a través del cual Unicaja Banco adquiere 30 oficinas de Banco Caja España-Duero situadas en Andalucía, Castilla-La Mancha, Badajoz y Ceuta.

Treinta y nueve compañero/as de estas oficinas (más o menos una tercera parte de la plantilla) han pasado a ser trabajador/as de Unicaja Banco, el resto se trasladan a la zona core.

Unicaja Banco se ha subrogado en los contratos de trabajo del personal afectado por dicha operación conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que conservan todas las condiciones laborales que tenían en la Empresa de procedencia.

05- NUEVO SISTEMA DE BAJAS MÉDICAS PARA TRABAJADORES

Entra en vigor a partir del próximo 1 de diciembre.

Una de las principales novedades de este nuevo sistema es que los médicos que den la baja a un trabajador deberán detallar en el mismo parte de baja la duración estimada del proceso.

Otra de las novedades del nuevo modelo es que en las bajas de menos de cinco días naturales, el facultativo podrá emitir la baja y el alta del trabajador en un mismo acto médico.

Las bajas se clasificarán en función de su duración. Esta podrá ser "muy corta", si es inferior a cinco días naturales; "corta": de 5 a 30 días naturales; "media", si es de 31 a 61 días y "larga" si se espera que esté de baja más de 61 días. Los facultativos podrán usar como referencia las tablas de duración óptima de la baja de distintas patologías.

En los casos de bajas cuya duración supere los cinco días, en el parte de baja siempre deberá figurar la fecha de la siguiente revisión. En este caso también habrá una novedad porque la primera visita al médico deberá ser al séptimo día de la emisión de la baja para los casos de duraciones "cortas" y "medias" y al día 14 para las bajas "largas".

El control de las bajas, cuando la duración de la enfermedad vaya más allá de los 365 días, ya no lo llevarán a cabo los servicios regionales de salud, sino el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

La copia de los partes de baja y los sucesivos partes de confirmación, deberán ser presentados por el trabajador a la empresa en los tres días siguientes a su expedición. Y deberá comunicar el alta a su centro de trabajo en las siguientes 24 horas de recibirla.

La empresa deberá comunicar al INSS, junto a los partes de baja, confirmación o alta que presente el trabajador, los datos de cotización del trabajador para determinar la base reguladora de la prestación económica que le corresponda, la clave del código nacional de ocupación, de la provincia del centro de salud que ha emitido el parte y los datos identificativos del proceso médico y de la empresa a través del sistema electrónico de la Seguridad Social.



Las mutuas no pueden dar altas por enfermedad común, solo podrán seguir dando altas si la baja está provocada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Pero sí podrán seguir "solicitando" el alta de un trabajador que está de baja por enfermedad común a la Inspección Médica del Servicio Público de Salud.

Si la mutua ha solicitado el alta del trabajador e Inspección no contesta en un plazo de cinco días, o si el Servicio Público de Salud de la comunidad autónoma deniega el alta, la mutua podrá solicitar dicha alta al INSS directamente. Este organismo estatal deberá contestar en un plazo de cuatro días.