

1ª COMISION SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 2020

Nuestra Federación ha visto indispensable poner de manifiesto, como lo venimos haciendo en las reuniones de Desescalada, cuáles han sido los **efectos del Coronavirus** en las Medidas de Conciliación de los empleados y empleadas.

Tristemente **algunas Regionales**, en muchas ocasiones más de las deseadas, **no han respetado las medidas pactadas con la RLT** en estos tiempos de pandemia.

Vemos la necesidad de que **estos actos de incumplimiento no se repitan**, y en su caso, reclamaremos la necesidad de sancionar a los directivos y directivas que sigan haciendo *oídos sordos* a la norma.

Se han producido incumplimientos que repercuten directamente en las MEDIDAS DE CONCILIACIÓN existentes, como han sido:

1. Cuando No han respetado las solicitudes de Teletrabajo de los empleados que lo solicitaban: Hemos pedido una regulación mediante una escala objetiva, así como un método que haría que no hubiera, como ha ocurrido, disparidad de criterios y disparidad de respuestas.

De haber existido un formulario/OAE que recogiera la necesidad, las características y condicionantes, todo habría sido más transparente.

Se ha presionado a los empleados para que pidieran vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

Esas Regionales tampoco se apoyan en el personal de las oficinas cerradas y que no tengan problemas de conciliación, para cubrir los huecos provocados por la conciliación en las oficinas abiertas.

2. Tampoco en la época de desescalada han cumplido con las directrices del número de empleados a incorporar a las oficinas. De la misma manera que lo anterior, muchas regionales no han hecho su trabajo de informar a las plantillas de la posible vuelta, ni escuchaban sus necesidades. Han llamado a la reincorporación de un día para otro en muchas ocasiones.

OS INFORMAMOS: La Reducción de Jornada fruto del Covid se asimila en derechos, a la reducción por guarda legal: se cotiza al 100%, y os recordamos que se solicita por OAE.

Hemos repetido de nuevo que debe ser controlado, una vez más, **las convocatorias a reuniones y formación** fuera del horario laboral, así como recalcar que es voluntario, y que de asistir se compensará.

Y así como no contar como un hecho consolidado, que se tengan que **alargar las jornadas de los empleados de manera sistemática**.

En otro orden de asuntos relacionados con la Igualdad y fuera de la situación de excepcionalidad derivada del Coronavirus, podemos adelantar que:

- **PATERNIDAD**: Se actualizará la normativa interna para recoger los permisos actuales de paternidad y lactancia para disfrute del padre.
- **VACACIONES**: El sistema actual de preferencia a la hora de escoger vacaciones ha quedado desfasado: deberían tener preferencia las cargas familiares en edad escolar y con dificultades de conciliación por encima de todo. Debe haber un sistema de baremo objetivo para medir las cargas familiares.
- **Pedimos debutar con un capítulo nuevo: “PERMISOS ESPECIALES RETRIBUIDOS”** Para que el empleado pueda acudir al médico o llevar a los hijos al médico, debidamente acreditado. – LO PLANTEAREMOS EN LA PROXIMA RENOVACION DEL PLAN DE IGUALDAD, ya que el estatus sindical del Banco no aspira a más, ni lo consigue en el convenio sectorial, ni lo ha planteado cuando han estado solos.
- **Recuperar la REDUCCIÓN DE JORNADA LIBRE sin que sea asociado por un hijo menor**, Esta Reducción la ofreció la entidad y la retiró de forma unilateral. El banco nos informa que el motivo es que no había casi solicitudes,- Si estas más interesado o interesada de lo que hasta ahora ocurría, háznoslo saber e insistiremos para su recuperación
- **SE ACTUALIZARÁ LA NORMATIVA PARA RECOGER QUE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE DISFRUTEN EN DÍAS LABORALES, como dicta las sentencias ganadas recientemente.**
- **AJUSTE DEL SEGUIMIENTO COMERCIAL EN REDUCCIÓN DE JORNADA**: Revisa tu portal de información, y verifica que reducen TODAS LAS PARTIDAS EXIGIDAS acorde a tu reducción: valora, ventas, campañas comerciales...
- **Una vez más hemos planteado que la APERTURA SEA A LAS 8.30H.** para facilitar la conciliación familiar y que NO haga que los empleados se expongan a un problema de seguridad laboral al entrar antes de las 08:00h, ni exponga al banco a posibles sanciones de la Seg. Social. **SEGUIREMOS COMO LA GOTA EN EL MARMOL HASTA CONSEGUIRLO.**

No olvides que tus Delegados están para asesorarte en estos y otros temas. Es muy importante que hagamos que se cumpla lo que ya existe en materia de conciliación y ampliar lo que falte. TE ESCUCHAMOS

Una parte importante de esta comisión es el ACOSO de cualquier tipo
Existe un protocolo que te respalda. **CONTÁCTANOS.**