



06-05-2020

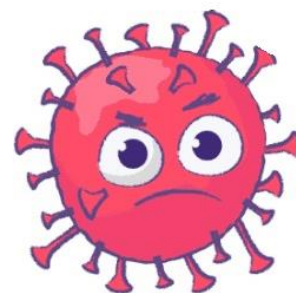
DEESCALADA Y CONCILIACIÓN: UGT CONSIDERAMOS INSUFICIENTES LAS PROPUESTAS DE LA DIRECCIÓN

La dirección plantea que el 75% de la red retail tendría que estar presencialmente en las oficinas a finales de mayo, al margen de la evolución de las fases del estado de alarma.

Celebrada en el día de ayer una reunión para abordar la problemática de la desescalada de nuestra entidad y la vuelta a la normalidad, **UGT** hemos exigido la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la plantilla con necesidades de atención de familiares dependientes y el mantenimiento de las medidas preventivas en los niveles actuales.

PROCESO DE INCORPORACIÓN

La Dirección de la entidad, ante el proceso de desescalada a nivel territorial y en previsión de una mayor afluencia de clientes a las oficinas, manifestó que **iniciará un proceso de incorporación de empleados y empleadas a la red de oficinas**, llevando éste a cabo con **“cierta flexibilidad, asimetría y de manera progresiva”** en función de las diferentes necesidades no solo de los territorios sino de cada oficina.



La Dirección pretende que a finales de mayo el porcentaje de plantilla presencial en la red de oficinas sea del 75%. **En Servicios Centrales y Corporativos** adelantarían la incorporación, **a partir del 1 de junio**, de aquellas áreas o proyectos concretos que por razones operativas tengan mayor dificultad en el trabajo en remoto, estando previsto que el 1 de junio estén presencialmente alrededor del 20% de la plantilla manteniéndose este porcentaje hasta septiembre.

Respecto a la plantilla de las Direcciones Territoriales, se prevé estén presencialmente entorno al 25%, si bien aún pendientes de definir porcentaje y fecha, priorizando áreas con limitaciones operativas.

UGT exigimos que el proceso de desescalada en Caixabank vaya en consonancia con la evolución de las fases previstas para el resto de la sociedad

Para **UGT** cualquier proceso de desescalada debería ajustarse a las fases establecidas por el Gobierno en el **“Plan para la transición hacia una nueva normalidad”**. En base a las mismas, será a partir del **11 de junio (fase III o avanzada)** cuando se prevé la apertura de todas las actividades.

UGT considera necesario mantener los niveles de teletrabajo y permisos existentes actualmente hasta el inicio de la Fase III. A partir de entonces se podrá producir la reincorporación paulatina de empleados y empleadas en las oficinas y centros de trabajo en función de que vean cubiertas sus necesidades particulares de conciliación.

SIN SOLUCIÓN GLOBAL A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Ante las necesidades de conciliación de la plantilla en la situación actual (cierres de colegios, centros de día, etc.) **la Dirección pretende priorizar el consenso de las necesidades de conciliación a nivel de oficina**. Para ello, las oficinas deberán identificar las necesidades de conciliación de los miembros de la misma en cada momento y, en contraposición con las necesidades de la oficina para mantener la atención a los clientes, tratar de consensuar unas medidas de proceder en la aplicación de las distintas necesidades de conciliación.

Para UGT es necesaria una solución global y objetiva para la plantilla, no sujeta a la autorización del mánager en función de la oficina, el negocio o el departamento de turno.

UGT exigimos soluciones reales y la aplicación de las medidas del Real Decreto 8/2020 en cuanto al carácter preferente del trabajo a distancia y al derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada. Estas medidas estarán en vigor durante los tres meses siguientes al fin de la vigencia del estado de alarma y por ello, **UGT exigimos que se priorice el teletrabajo**, especialmente cuando ya no existen problemas de licencias para la correcta conectividad (según nos ha comunicado la entidad) habiéndose acreditado su funcionalidad.

[Haz click aquí para ver las medidas propuestas por la UGT.](#)

UGT DEMANDAMOS LA CONTINUIDAD DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

UGT exigimos el mantenimiento de este permiso, si bien es necesario establecer los términos así como el horizonte temporal de recuperación de las horas, de manera sostenible tanto para la persona, como para la entidad. Sin embargo, este permiso debe ser negociado con la representación laboral y regulado en todos sus términos.

LA DESCONEXIÓN DIGITAL VA CON RETRASO

Desde el pasado 24 de abril, una vez cumplido el periodo de 3 meses para la realización de las acciones de formación y sensibilización oportunas para su implementación, **son exigibles el cumplimiento de las medidas que recoge el Acuerdo Laboral que regula el ejercicio del derecho de Desconexión Digital en CaixaBank**, tendente a garantizar fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como su intimidad personal y familiar.

Estas medidas son de aplicación para toda la plantilla, incluidos quienes presten sus servicios bajo el régimen de trabajo a distancia, como es el caso de los empleados y empleadas que se encuentran actualmente en teletrabajo en sus domicilios particulares como medida preventiva.

No obstante, **la dirección ha solicitado una prórroga hasta el 15 de septiembre** para realizar las acciones de información, formación y sensibilización necesarias sobre el derecho a la desconexión digital establecidas en el citado acuerdo y cuyo plazo había sido fijado en 3 meses desde la fecha de su entrada en vigor.

UGT entendemos que en este momento, donde el teletrabajo produce que la línea de la desconexión digital sea todavía más delgada, se hace aún más necesaria la implementación de estas medidas.

EL REGISTRO HORARIO VUELVE EL 11 DE MAYO

La Dirección volverá a activar la obligación de registrar, de forma diaria, el inicio y fin de la jornada efectivamente realizada a partir del próximo 11 de mayo.

Según la Dirección, la plantilla dispondrá de un plazo de un mes (hasta el día 11 de junio) para ratificar y/o modificar los marcajes que se hayan generado automáticamente desde el pasado día 16 de marzo y hasta el día 8 de mayo.

UGT os recordamos que este control horario es una medida unilateral de la entidad, en la que no se ha pactado nada con la representación laboral.

DURANTE EL DÍA DE HOY, SEGUIREMOS NEGOCIANDO ESTAS MEDIDAS. SEGUIREMOS INFORMANDO.

UGT, SIEMPRE CONTIGO.

