



FeSMC
BSabadell

Informativo'BS

**SECCIÓN
SINDICAL
ESTATAL**

JULIO - 2017

Email: UGT@bancsabadell.com

Web: www.ugt-bancosabadell.com

DERECHO A PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS PROPORCIONALIDAD AL TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL AÑO

El art. 23 del CCB especifica que el abono de participación en beneficios **se realizara en la proporción** que proceda si la permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Contrariamente a ello, Banco Sabadell, excluyó de la participación en beneficios al personal que, aún habiendo trabajado la mayor parte del año 2016, a fecha 31 de diciembre no estaba en activo en la empresa por encontrarse en situación de permiso regulado, que en ningún caso se trata de una extinción de la relación laboral con la empresa.

Ante el recurso de UGT a la Comisión Interpretativa del Convenio (CCB), la empresa ha aceptado nuestra interpretación, ACORDÁNDOSE finalmente que el Banco procederá al abono de los importes correspondientes en la nómina de este mes de Julio a todos los afectados/as.

CIGARRILLOS ELECTRONICOS SE ACEPTA LA PROPUESTA DE UGT DE REGULAR SU USO EN BANCO SABADELL

La mayor parte de estudios efectuados hasta la actualidad ponen en duda la inocuidad del cigarrillo electrónico, ya que estos presentan ciertos productos tóxicos y perjudiciales, que aunque en cantidades ínfimas respecto a los cigarrillos tradicionales, también pueden suponer un riesgo para la salud.

En España, las restricciones se incluyeron aprovechando la aprobación por el Senado de la Ley General para la Defensa de los Consumidores, que introdujo la limitación del consumo y la publicidad de los cigarrillos electrónicos. Se prohibió su consumo en centros educativos y zonas infantiles, centros sanitarios, edificios públicos y medios de transporte. También quedó prohibida su publicidad en las franjas horarias aptas para menores de 18 años. Quedó pendiente su regulación en la empresa privada.

Las quejas de muchos compañeros y compañeras en Banco Sabadell que soportaban pasivamente el uso de estos cigarrillos electrónicos en sus puestos de trabajo llevo a UGT de Banco Sabadell a solicitar que se regulase su uso dentro del centro de trabajo, como lo está el tabaco tradicional.

OIDO AL PARCHÉ DESPIDOS INJUSTIFICADOS

De un tiempo a esta parte venimos observando que se están produciendo algunos casos de DESPIDOS que el banco considera disciplinarios.

Los motivos aportados por el banco van desde el incumplimiento de objetivos comerciales hasta determinados errores administrativos.

Ninguno de los motivos alegados hasta la fecha constituyen, desde nuestro punto de vista, razón suficiente para sancionar con el despido.

En este punto, queremos aprovechar para hacer un llamamiento expreso a ser extremadamente escrupulosos y legalistas en el manejo de todas las operaciones (operativas y comerciales) siguiendo **ESTRICTAMENTE LA NORMATIVA** y especialmente en lo referente al uso de "palabras de paso" y "contraseñas", las cuales no deben ser jamás "prestadas" ni utilizadas por otras personas, ni tan siquiera en las situaciones más urgentes y necesarias, aconsejándose además el bloqueo de pantalla ante cualquier ausencia del puesto de trabajo.

Guía informativa sobre Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Desde el pasado 01 de Enero, en BS la prestación económica en situación de Baja por

enfermedad común (ILT) corre a cargo de las Mutuas, y consiguientemente su seguimiento.

En nuestra Web www.ugt-bancosabadell.com, en el apartado de "Guías Sindicales" dispones de una guía de consulta rápida, donde podrás encontrar respuesta ante aquellas situaciones de "abuso" o disconformidad con las prácticas de las mutuas.

Hemos seleccionado aquellos casos que generan mayor controversia. No obstante, si tienes un problema o un conflicto con la mutua te aconsejamos que te acerques a las **ASESORÍAS DE SALUD LABORAL** de la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**.

CONTRA LOS ABUSOS DE LAS MUTUAS

¡ACTÚA!
¡RECLAMA!
¡DENUNCIA!

ACCIDENTES IN ITINERE CONVIENE ACLARAR

Recientemente se ha difundido una información sobre los accidentes "in itinere" por parte de algún sindicato, donde se dice que éste se considera cuando se produce en el trayecto habitual desde el domicilio al lugar de trabajo y sin modificarse dicho recorrido.

Desde UGT queremos aclarar e informar, que UGT consiguió una Sentencia del Tribunal Supremo, ampliando los supuestos de este tipo de accidentes, al considerar, por primera vez, como siniestro laboral el accidente sufrido por un trabajador en el desplazamiento entre su segunda residencia y su domicilio por cuestiones de trabajo, ya que hasta la fecha solo se consideraba si sucedía desde el domicilio del trabajador al puesto de trabajo.

En concreto, el trabajador afiliado a **UGT**, sufrió un accidente de tráfico uno de los domingos que regresaba de su residencia familiar al domicilio, al cruzarse un animal en la carretera, y la gravedad de las lesiones desembocó en una incapacidad permanente total. El trabajador reclamó que fuera considerado accidente laboral pero la Mutua denegó su solicitud alegando que la finalidad del viaje no era laboral, y que el accidente se había producido un domingo a más de cien kilómetros del centro de trabajo.

El Instituto Nacional de Salud (INS) lo considero "enfermedad común" y para ello argumentó que la finalidad del viaje no era el trabajo, sino motivos particulares.

Tras una larga batalla judicial, **UGT** recurrió la sentencia del TSJ ante el Supremo, que finalmente dio la razón al trabajador, al entender que **el punto de partida y de retorno de un accidente de trabajo in itinere, puede ser tanto la residencia familiar del trabajador como su domicilio por motivos laborales.**

MORALEJA:

No llegues el primero, no te vayas el último y no trabajes demasiado, porque nadie se va a dar cuenta.

** NewYork Times.*



MALAS PRÁCTICAS EN TIEMPOS MALOS

El Banco, siempre atento con las necesidades de sus empleados/as, ha iniciado una campaña de alejamiento del puesto de trabajo, trasladando a algunos "agraciados" a 25, 50 ó más Km. de su domicilio, siguiendo el lema:

Con Banco Sabadell conocerás mejor España

La Empresa ha efectuado y efectúa traslados interpretando peculiarmente el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de Banca, con el objetivo final de "adelgazar y recolocar" a un teórico sobrante de la plantilla.

En algunas zonas, se han estado proponiendo traslados a otras plazas a más de 25 kilómetros de su puesto actual y con compensaciones inferiores de lo que les corresponde.

Independientemente de algo tan obvio como que desde UGT respaldaremos siempre todas aquellas acciones de defensa de los compañeros y compañeras que consideren que sus derechos laborales han sido perjudicados por esa actuación de la empresa, y después de analizar las formas utilizadas, queremos dejar también constancia de lo siguiente:

- *No vamos a consentir que se presione a ningún compañero sin concederle el tiempo necesario y para tomar una decisión libremente.*
- *Tampoco consentiremos que se niegue el derecho a contar con la presencia de un delegado sindical a quién lo requiera, por tratarse de un derecho que le corresponde.*
- *Estamos totalmente dispuestos a adoptar las medidas necesarias para que no se repitan situaciones tales como la presentación de una carta de despido como única alternativa a no aceptar un traslado en condiciones precarias. No vale ofertar bajo amenazas.*
- *Estos métodos nos parecen fuera de lugar y pueden ser motivo, más que suficiente, para emprender acciones legales contra aquellos que los llevan a cabo.*

Si la Empresa considera que esta forma de actuar es la correcta, se equivoca, y, nos tendrá enfrente. Si, por el contrario, piensa que no son maneras adecuadas, debería hacerlo saber a los encargados de gestionar los recursos, porque, **aunque vivamos malos tiempos, no es de recibo acompañarlos de malas prácticas.**

PERMISOS RETRIBUIDOS

El art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores, especifica que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, **CON DERECHO A REMUNERACIÓN**, por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber **inexcusable** de carácter público y personal.

UGT ha exigido a la empresa la modificación de la Normativa que publicada por Banco Sabadell, así como el mensaje de la OAE que proponía la compensación horaria para ausencias de este tipo.

LA EMPRESA SE HA COMPROMETIDO A REALIZAR EL CAMBIO