

Abril 2020

Informe reunión mesa RRL – COVID-19

A continuación, se detalla el contenido de la reunión de referencia, en la que están incluidas las respuestas recibidas en base preguntas/demandas realizadas por **ACB**:

Lamentamos profundamente el reciente fallecimiento de un compañero de Madrid por motivo del coronavirus.

Actualmente está en marcha una **prueba piloto, test COVID-19**, concertada con laboratorios al efecto y que también tiene como finalidad la realización de un estudio epidemiológico. La muestra de test seleccionada abarca un total de 650 personas a las que se les ha enviado el cuestionario previo y han contestado aproximadamente unas 580 personas. Hemos de tener en cuenta que en algunos casos estamos teniendo dificultades en base a normativa sobre realización de pruebas masivas como es el caso de la CC.AA. Canarias. ACB propone que, con el fin de reducir la diferencia entre número de personas convocadas y pruebas realizadas, se amplíe con la posibilidad de que la realización de las pruebas también puedan solicitarse de forma voluntaria por los empleados.

Desde el Banco se nos pide a la RLT que por favor contribuyamos en la medida de lo posible a transmitir la bondad/necesidad de la realización de este tipo de pruebas que priorizan en todo caso la seguridad de las personas, en situaciones como las actuales y que intentan identificar también que no tenemos empleados pertenecientes al colectivo vulnerable en trabajo presencial. Desde ACB y en el mismo deseo de priorizar la seguridad de la plantilla, proponemos la realización de pruebas de PCR/serológicas al mayor número posible de empleados, al menos de forma previa a su incorporación al turno presencial.

Hoy por hoy, **la Seguridad Social está dando altas sin hacer previamente la prueba COVID-19**. A los empleados que se les facilite el alta en la Seg. Social se les va a pedir que acrediten en su caso si se les ha hecho la prueba PCR y/o serológica, y si no se les ha hecho la prueba, se les va a recomendar acceder al laboratorio concertado para hacerse las pruebas. Tenemos un gran número de personas definidas e incluidas en el Banco como colectivo vulnerable y que no coincide con los criterios de vulnerabilidad de la Seguridad Social (ej.: el caso de las personas embarazadas), que tampoco pueden trabajar en remoto y que también condiciona el proceso de escalabilidad de la incorporación. Hay que tener en cuenta dos vías de afectación:

- Vacaciones / Permisos / Licencias / Permisos retribuidos recuperables
- Trabajar en remoto con contenido claro.

El Banco está estudiando y trabajando en la máxima flexibilidad posible y beneficio para ambas partes (trabajadores/empresa).

Actualmente el Banco está desarrollando y aplicando un sistema/proceso de desescalado dinámico y revisable periódicamente, que en ningún caso va a ser como el

LA FUERZA DE LA NEGOCIACIÓN



de la empresa Telefónica, dada la necesaria continuidad del proceso establecidos y/u obsolescencia casi diaria de medidas implantadas o a implantar. **Las principales características del proceso de desescalado que está estudiando/desarrollando el Banco son:**

-Garantizar las medidas de seguridad e higiene de personas e instrumentos:

- Instalación de cámaras termográficas.
- Distancias de seguridad empleados / clientes.
- Supresión de control de huellas digitales.
- APP's para trazabilidad.
- Instalación de mamparas.
- Medidas de seguridad e higiene de nuevas oficinas a abrir.
- Dotación de más mascarillas.
- Dotación de kits de guantes en oficinas.
- Test PCR/serológicos selectivos y no masivos.
- Mantenimiento de instalaciones de restaurantes.
- Nº personas en ascensores.
- etc.

-Prudencia.

-Escenario dinámico/no estático.

-Gradual / Progresivo.

-Con turnos.

Este proceso de desescalado dinámico incluye la previsión de que se modifique la actual normativa en cuanto a movilidad y que en determinados momentos se pueda producir una mayor afluencia de clientes a las oficinas, lo que produciría una reacción/actuación lo más inmediata posible por parte del Banco con respecto a la apertura de nuevas oficinas y la adecuación de plantilla correspondiente.

Datos plantilla/oficinas (datos actualizados a 29/04/2020):

- Personal vulnerable: 1.737 personas (810 por edad y 927 por patologías)
- Personal no vulnerable (bajas y otras no incluidas en el grupo anterior): 1.105 personas.
- Personas con bajas confirmadas de COVID-19 por la Seguridad Social: 293
- Turno presencial:
 - BEC: 137 personas (11,45%)
 - Banca Comercial: 1.777 personas (12,15%)

Datos Oficinas Banca Comercial + BEC:

- Oficinas abiertas full: 394
- Oficinas abiertas a intervalos: 432
- Oficinas cerradas: 1.765

Total: 68% de Oficinas cerradas

Con respecto al **Equipo Operativo para tareas ICO**, se mantiene dicho apoyo operativo, priorizando con carácter general sobre la realización de tareas asignadas, el que no requieran supervisión/autorización.

Todas las posibles **medidas de conciliación** a poner en marcha por el Banco estarán siempre en consonancia con la normativa y su adaptación a las características y situación del Banco en cada momento.

Se sigue manteniendo el **Teletrabajo**. De su aplicación, evolución y conclusiones está previsto una revisión, en torno a septiembre/octubre.

Proponemos que cualquier tipo de revisión de plantilla anteponga de forma exclusiva el tratamiento de medidas no traumáticas, vía prejubilaciones.

Se ha acordado, en la Comisión Paritaria de la AEB (XXIII Convenio Colectivo Banca), la suspensión, de manera transitoria, de la aplicación de la **reducción horaria** del artículo 27.6 del Convenio Colectivo, **en la semana natural en la que cada localidad celebre su fiesta mayor**, mientras se mantenga la imposibilidad de celebración de los festejos amparados por el mismo.

De igual forma, se ha acordado que, en el supuesto de que en próximos meses puedan celebrarse los festejos actualmente suspendidos, se aplicará la reducción horaria con arreglo al mismo número de días laborables que hubieran correspondido en la semana natural de la fiesta, de haber podido celebrarse.

Finalmente, en todo caso y en el próximo mes de septiembre, la Comisión Paritaria de la AEB analizará la situación relativa a las plazas en las que no haya sido posible aplicar la reducción horaria prevista en el mencionado artículo 27.6, con la finalidad de adoptar los acuerdos oportunos.

En cuanto a la explicitación de la situación actual y el incremento de la carga de trabajo en el **colectivo CONTIGO**, desde RLL SS.CC. se nos informa que se ha trasladado nuestra información al Área de Gestión para su conocimiento y tratamiento.

ACB propone la convocatoria/realización en cuanto se pueda de la Comisión de Control sobre el Acuerdo de Registro de Jornada.

ASOCIACIÓN CUADROS BANCA

¡¡¡TOD@S JUNT@S!!!

LA FUERZA DE LA NEGOCIACIÓN

