



SÉ LO QUE HICISTEIS...

Bienvenidos a todos, ¿descansados?, ¿habéis pasado buenas vacaciones?, ¿pudisteis cumplir con la recurrencia el domingo 1 de septiembre por la tarde antes de reincorporaros el 2?. Por aquí todo ha seguido más o menos igual, DANes que hacen reuniones diarias a las ocho de la mañana hablando bajito para no despertar a su familia desde el apartamento en la playa, reuniones de Calidad, de presentación de producto, de sistemática,... a las ocho y media, a las once y a las dos, oficinas sin personal intentando vender y atender sin tiempo ni personal para vender y atender.

Sin embargo sí ha habido un par de cambios de los que nos gustaría informaros, es posible que algunos ya los conozcáis pero permitidnos este inciso en forma de información de servicio para aquellos a los que la agosticidad les haya impedido estar a la orden del día de la pérdida de derechos que nos han colado por la puerta de atrás:

- Gobierno, CCOO, UGT y patronal pactan privatizar las bajas comunes de origen traumático a través de las mutuas

*"Según el acuerdo, los médicos de las mutuas podrán diagnosticar, tratar, rehabilitar e intervenir quirúrgicamente a las personas trabajadoras que hayan sufrido una lesión de origen traumático **fuera del horario laboral**. En un paseo en bicicleta el domingo, en un accidente de coche en agosto, en una caída por la ciudad tras un chaparrón."*

"Se trata de un paso más para derivar a pacientes a las mutuas vendiéndonos la moto de que seremos atendidos más rápidamente, cuando ese interés no es baladí, sino espurio, desean que la gente vuelva al trabajo para que el empresario obtenga una plusvalía, ya que las mutuas se rigen por los intereses de los empresarios, a pesar de que en gran medida estén financiadas por los Presupuestos Generales del Estado"

En lugar de proteger a los trabajadores y luchar para reducir el número de bajas laborales derivadas de las malas artes empresariales, lo que CCOO y UGT han firmado es que sean estos mismos empresarios los que determinen la gravedad o no de una baja médica en función , NO de tu SALUD, sino de sus intereses económicos. ¡Todo el mundo tiene que estar de alta para las recurrencias!

-Claves del "error técnico" en la ley de paridad que facilita el despido de empleados con conciliación

El Gobierno ha presentado una Ley de Paridad que modifica el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 55.5 que hablaba de la nulidad objetiva de los despidos de una persona cuanto esta viene disfrutando de una adaptación de jornada. Este artículo determinaba en que tipo de casos estos despidos no serían improcedentes, sino directamente nulos, es importante este matiz puesto que en el primero con una indemnización se seguiría posibilitando el despido mientras que la nulidad deja en manos del trabajador la reincorporación al puesto de trabajo.

Esto también afecta a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de los permisos del artículo 34.8, es decir las personas disfrutando de la adaptación de jornada por necesidades familiares y laborales.

"Supuestamente" se debe a un error que va a ser subsanable en los próximos días o semanas o meses pero hasta entonces, estos son los casos en los que a día de hoy en los que a día de hoy esta modificación ha puesto en serio riesgo laboral :

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

- CAIXABANK RECUPERA EL HOMENAJE A LOS PROFESIONALES CON 25 Y 35 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

8.000 trabajadores están invitados a un homenaje que pretende poner en valor el trabajo y el compromiso de la plantilla, para muchos de ellos supondrá además el cobro de una paga en compensación por los servicios prestados, para otros tantos miles solo será un día con prolongación de jornada vespertina. Todos invitados a la fiesta pero tarta solo para unos pocos.

Agradecemos y nos unimos a las reivindicaciones de la mayoría de los sindicatos que reclamamos la igualdad de trato a toda la plantilla. Aunque lo mejor para estos casos suele ser no firmar adecuaciones que discriminen a los compañeros porque luego estas rectificaciones parecen que tienen más de populismo y demagogia que de intención real.

CCOO, UGT y SECB fueron muy beligerantes durante el ERE para evitar que los compañeros de las entidades absorbidas tuviesen los mismos derechos que el resto, de hecho de SECB aun no sabemos si considera justo o injusto que solo una parte de los trabajadores vayan a poder cobrar su prima y comer sandwiches de Nocilla mientras el resto mira.

Estaría bien que todos estos sindicatos se comprometieran por escrito a no volver a firmar adecuaciones que discriminen a los compañeros en función de sus entidades de origen... pero es que después, a la hora de ponerse medallas, todos prefieren agachar el cuello ante la empresa.

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical CaixaBank

www.cgtaixabank.com

Twitter: @CGT_CAIXABANK

Instagram: @CGT_CXB

Telegram: CGT CAIXABANK
info@cgtaixabank.com



**HASTA SIEMPRE
ANA**

Para afiliarte a CGT
Máندانos un correo a:
info@cgtaixabank.com

CGT el sindicato que hace falta

