

Continúa el tour judicial para Banc Sabadell: Dos licencias a juicio

Permiso (retribuido) por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica. CCOO hemos presentado ya las alegaciones al Tribunal de Justicia de la UE.

El Banco no permite que si el hecho se produce en día inhábil, el permiso se disfrute en días laborales, obligando a la plantilla a gastar días de vacaciones.

CCOO no entendemos las prisas que tienen algunos sindicatos por ponerse medallas judiciales y presentar un conflicto colectivo sobre un asunto que actualmente está pendiente de sentencia en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a raíz de una demanda presentada por la Federación de Servicios de CCOO y cuyo dictamen por parte de la Abogacía General está previsto que se emita el próximo 12 de diciembre.

Son los mismos sindicatos que cuando demandaron el BSFlex provocaron que el Banco paralizara su implantación, tardando 6 años en recuperar la negociación de este beneficio para la plantilla, o cuando interpusieron una demanda por el disfrute de la licencia de matrimonio a partir del siguiente día hábil, la cual perdieron en la AN, truncando así la negociación en el Convenio Colectivo de este asunto cuando estábamos a punto de firmarlo.

La mediadora ha ofrecido aplazarlo hasta que el TJUE se pronuncie, pero el Banco ha rechazado esta posibilidad, por lo que este tema se judicializa. **CCOO esperamos no tener que lamentar una resolución judicial que podría perjudicar no sólo a toda la plantilla de BS, sino a la de todo el sector, tal como ocurrió con los permisos por matrimonio.**

Permiso especial no retribuido que establece el Pacto de Igualdad en Banco Sabadell... *(ver acuerdo 03/06/2016)*

El Banco deniega estos permisos cuando son solicitados a continuación de una excedencia por cuidado de menores. CCOO ya propusimos y hemos vuelto a proponer al Banco una solución para evitar el conflicto.

La **falta de sensibilidad** del Banco hacia los temas de conciliación tiene consecuencias, no sólo en el GPTW, sino también en los juzgados. Y éste es uno de ellos.

CCOO, en la Comisión de Igualdad, ya planteamos hace tiempo que esta problemática se podía dar y que la interpretación restrictiva del Plan de Igualdad y del Convenio Colectivo que hacían no la compartíamos y, para solucionarlo, pusimos opciones encima de la mesa que el Banco se negó a aceptar, como alargar la excedencia hasta la primera fecha de escolarización.

En la mediación de hoy, CCOO hemos vuelto a cuestionar como aplica el Banco los acuerdos y hemos vuelto a dar soluciones que eviten la judicialización de este tema. Sin embargo, la falta de voluntad negociadora de la empresa, nos hace cuestionar si realmente se merece tener el Distintivo de Igualdad.

#CCOO marcamos la diferencia

#lasprisassonmalasconsejeras