

Ni el primer día respetaron el nuevo Convenio.

El viernes pasado, la dirección de Liberbank ha conseguido un nuevo récord dentro de su lamentable historial, ya **que tan solo ha necesitado unas pocas horas para comenzar a incumplir el nuevo Convenio Colectivo de Ahorro**, que entró en vigor el mismo viernes, un día después de su publicación en el BOE.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Liberbank, tenemos la obligación de velar por su cumplimiento, más aún, cuando **CCOO es firmante del mismo y somos el sindicato con mayor representatividad del sector**. De este modo, queremos trasladar a todas nuestras compañeras y compañeros que nuestro convenio ha abierto camino en la regulación del teletrabajo, estableciendo distintas compensaciones para las personas que lo desarrollen, y en concreto, en la decimoprimera de sus Disposiciones Adicionales regula el **“Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas”**:

*El teletrabajo en estas situaciones requerirá que las empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y **no dispongan de ellos**:*

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil, con línea y datos.

Ahora, la dirección “llora” en su intranet, quejándose de que la normativa vigente es muy estricta y no contempla un periodo transitorio para realizar esta dotación, y es cierto, no se contempla un período transitorio, pero **deben reconocer que ha existido tiempo de sobra, ya que este texto quedó cerrado en pleno verano habiendo existido tiempo más que suficiente para adquirir los equipos, y por otro lado, la Covid-19 nos pudo coger por sorpresa a todos y a todas al inicio de la pandemia, pero a día de hoy no admitimos excusas**.

Podemos sospechar más bien, **que lo que no quieren hacer es incurrir en un gasto para algo que consideran pasajero, o que con la más que probable fusión luego les sobren equipos**; al igual que, por ejemplo, con la decisión de **no imprimir calendarios** a la clientela y hacernos creer que es por la sostenibilidad y porque es mejor centrarse en el día a día que mirar el calendario.

También se quejan de que parte de la RLT ha invocado la aplicación íntegra de la decimoprimera disposición adicional del convenio desde el día siguiente de su publicación, pues bien, tenemos que decirles que, **la Sección Sindical de CCOO está orgullosa de haber defendido en la reunión que se mantuvo en octubre esta postura, y de no haber firmado un acuerdo con esta dirección renunciando a unos derechos que ni tan siquiera habían entrado en vigor**.

¿Y qué se les ha ocurrido hacer esta vez?, utilizar una vez más a sus directivos y directivas, fijando una “acción comercial” de dos días de duración para que consigan un objetivo más, obtener del resto de personal un correo electrónico en el que manifiesten espontáneamente tener los medios disponibles propios en sus domicilios para poder teletrabajar; y ya sabemos que en este banco

cuando se marcan objetivos de este tipo, dependiendo de la persona directiva, se pueden llegar a utilizar toda clase de artimañas para su consecución sin dejar rastro en la intranet.

El convenio respecto al teletrabajo por Covid-19 es claro, si la persona trabajadora no dispone de medios para poder teletrabajar será la empresa quien deba dotarle de los medios necesarios, y punto.

Es fácil, la empresa hubiese tenido que consultar qué personas no disponen de ellos y proceder a equiparlas.

Si no dispones de los medios necesarios, bien porque no tengas ordenador en casa, porque el que utilices para tus asuntos propios pueda estar anticuado, porque lo compartas en tu hogar con otras personas.... NO tienes por qué comprarte un equipo, NI contratar internet por tu cuenta si para ti no es necesario, simplemente recomendamos responder que NO dispones de los medios necesarios.

Si recibes cualquier tipo de amenaza o coacción al respecto no dudes en ponerlo en nuestro conocimiento.

Disposición adicional undécima. Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

Al teletrabajo implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y de las adoptadas por las empresas derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 14.

El teletrabajo en estas situaciones requerirá que las empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil, con línea y datos.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 45 Euros, los siguientes medios y herramientas, siempre que no dispongan de los mismos:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición o de cuyo coste se haya hecho cargo la empresa.

Esta modalidad de teletrabajo se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio colectivo al régimen de teletrabajo regulado en esta disposición adicional.

Si aún no estás afiliado o afiliada, ahora es muy sencillo [afíliate pinchando aquí](#)



[Ahora síguenos también en Telegram](#)

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web www.cooliberbank.es