

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

Cecabank y la Representación Laboral compartimos una preocupación importante, que no es otra que prevenir y tener unos criterios de actuación claros en los casos de Acoso y ahora el que nos ocupa es el Acoso Laboral.

En Cecabank, tenemos un Código de Prevención del Acoso, en el que por el momento, solo está desarrollado el Protocolo de Actuaciones en el caso del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Recientemente, todos los sindicatos de Cecabank hemos consensuado un documento para incluir dentro de este Código de Prevención del Acoso, la parte que tiene que ver con el Acoso Laboral. Este texto se ha remitido a la empresa y estamos a la espera de sus comentarios.

Dada la naturaleza y extrema gravedad de los asuntos que se pueden tratar, tanto Cecabank como todas las Secciones Sindicales representadas en Cecabank, tenemos un gran interés en disponer de este documento a la mayor brevedad posible. Confiamos en que no se demore mucho el texto definitivo para incorporar y modificar el actual Código de Prevención del Acoso y su Protocolo de Actuaciones.



Nos gustaría saber...

¿QUÉ PASÓ CON LA ULTIMA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL?

Recordamos que la última encuesta de clima laboral salió justo en el momento en el que estábamos reclamando los resultados de la encuesta de Riesgos Psicosociales.

Ya comentamos que no nos parecía que fuera el momento oportuno para hacerla, -cuando estaba pendiente el otro tema-, pero se hizo, después de ampliar el plazo varias veces.

Hasta la fecha no conocemos nada y mucho nos tememos que si no nos han informado de nada es porque la encuesta no ha salido como la empresa esperaba. Sin más comentarios.

En cuanto a los Riesgos Psicosociales nos comprometimos con la empresa a intercambiar propuestas y así lo haremos en el próximo Comité de Seguridad y Salud Laboral.

También les preguntaremos en que temas han ido avanzando, de los indicados por Quirón Prevención, en las conclusiones de su informe.

1 **Autoridad**
con liderazgo,
sin abuso ni prepotencia

2 **Hace y delega**
con equidad y
responsabilidad

3 **Concilia**
con amplio margen de
libertad, favoreciendo la
creatividad e iniciativa

4 **Busca**
lograr metas y elevar la
productividad mediante
el bienestar de su gente

5 **Reconoce y premia**
el mérito de toda su
fuerza laboral.



HUELGA GENERAL DEL DIA 8 DE MARZO.

Afortunadamente en Cecabank no tenemos problemas graves en este sentido, aunque el número de mujeres con puestos de alta dirección, todavía es una asignatura pendiente, pero eso no quiere decir que en el resto de sectores no los haya y eso nos compromete.

Las mujeres cuentan con tasas de actividad, ocupación y condiciones laborales, incluidas las salariales, inferiores a los hombres. En la mayoría de nuestros sectores, las mujeres tienen un menor acceso a la protección social, cuentan con mayores índices de paro que los hombres y asumen mayoritariamente la atención de las responsabilidades familiares.

La realidad social de las mujeres: precariedad en el empleo, mayor temporalidad, discriminación salarial, mayor desempleo femenino, dificultades de promoción profesional, problemas de conciliación, penalización profesional y en derechos...

Aún queda un largo camino hasta lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La brecha salarial que aumentó en el periodo de crisis, no revierte en los momentos de bonanza. Parece que ha llegado para quedarse y se ha instalado en nuestra sociedad. En el caso de los sectores de FeSMC-UGT, la brecha salarial se explica por la mayor presencia del empleo a tiempo parcial de las mujeres. A mayor número de mujeres empleadas, mayor es el índice de contratación temporal. La temporalidad y las jornadas parciales, (*minijobs*), son más habituales en el caso de las mujeres, lo que provoca salarios raquíticos que impiden una vida digna.

La desigualdad entre hombres y mujeres es la primera de las desigualdades entre los seres humanos. En consecuencia, y en la medida en que se avance en su erradicación estaremos progresando hacia una sociedad más justa y cohesionada.

La huelga podrá desarrollarse durante toda la jornada laboral y al menos durante dos horas en cada turno de trabajo. De 12 a 14 h. durante el turno de mañana y de 16 a 18 h. si tu jornada es de tarde.

Por todo esto, los delegados y delegadas de UGT Cecabank, haremos la huelga. La UGT es una organización que reivindica un modelo de sociedad solidaria, justa e igualitaria, que ofrezca las mismas oportunidades a mujeres y a hombres. ¡Poco más hay que decir y mucho que hacer! ¡Animamos a todas las personas que compartan nuestras reivindicaciones a que hagan la huelga con nosotros!

Convenio Colectivo

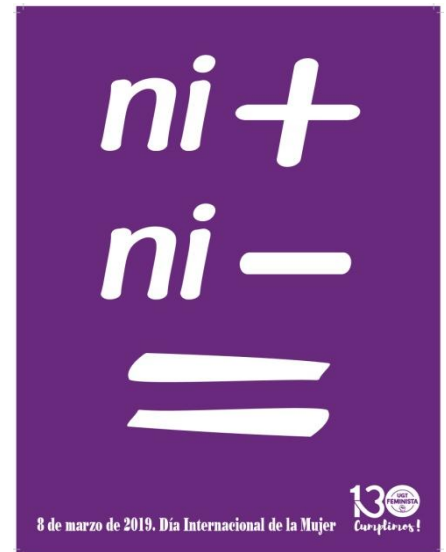
SOBRE LOS TRIENIOS

Disposición Adicional Sexta. Comisión de Estudio y Trienios.

El 30 de junio de 2016, se abonaron en nómina todas las cantidades pendientes por la antigüedad devengada hasta esa fecha. **Entre el 1/07/16 y el 31/12/17, (18 meses), se suspende el devengo de trienios. A estos efectos, como si no hubiéramos trabajado.** El 1/01/2018 se inicia de nuevo el devengo de la antigüedad, que a fecha 30/06/2019 será de 18 meses, (1/2 trienio). **El 30/06/2019 se abonará en nómina la cantidad correspondiente a ese medio trienio.** A partir del 1/07/2019 se inicia el periodo de devengo de un nuevo trienio para todos.

Esto a partir de Nivel VIII, que es cuando se empieza a tener derecho a devengar trienios.

Vamos, que para cobrar el primer trienio has tenido que estar trabajando unos veintitantos años, salvo que hayas tenido la suerte de ser "designado/a" y hayas ascendido, con lo que consolidas el tiempo de permanencia en la anterior categoría. "¡Muy motivador, mucho motivador!"



CANTIDADES QUE SE ABONARÁN DE UNA SOLA VEZ

TABLAS CONVENIO		Sueldo base 18,5	A pagar en este año 2019, (posiblemente el 28 de marzo)		
		a 31/12/2017	Plus Convenio 2018	(A) Si hay B.D.I. ► 0,25%	(B) Si R.O.E. ≥ 6 ► 0,25%
GRUPO I	I	48.395,52	972,02	120,99	120,99
	II	40.745,16	867,35	101,86	101,86
	III	36.160,79	804,63	90,40	90,40
	IV	34.193,15	777,69	85,48	85,48
	V	33.105,83	762,84	82,76	82,76
	VI	32.018,60	747,94	80,05	80,05
	VII	30.568,04	728,1	76,42	76,42
	VIII	29.542,85	714,08	73,86	73,86
	IX	27.997,67	692,93	69,99	69,99
	X	26.684,38	674,99	66,71	66,71
	XI	23.797,92	635,47	59,49	59,49
	XII	20.343,65	588,22	50,86	50,86
	XIII	16.665,00	537,87	41,66	41,66
	XIV	15.150,00	545,86	37,88	37,88
GRUPO II	I	25.745,80	662,13	64,36	64,36
	II	24.380,53	643,45	60,95	60,95
	III	23.001,70	624,59	57,50	57,50
	IV	20.153,01	585,6	50,38	50,38
	V	19.290,41	573,8	48,23	48,23

Plus Convenio Mientras permanezca en ultraactividad, se abona la misma cantidad que el último año. (En los tres primeros meses) (Ultraactividad es el periodo en el cual, el Convenio sigue en vigor después de su caducidad. Hasta el 30/06/2019)

(A) y (B) La cantidad reflejada es el mínimo, ya que va calculada solo sobre el sueldo base* (En los seis primeros meses) *Ambos porcentajes se calculan teniendo en cuenta todos los conceptos del art. 39.1 Convenio Colectivo y van referenciadas al salario de fecha 31/12/2017

Artículo 39.1 Convenio Colectivo. La estructura legal del salario quedará compuesta por el: *Sueldo Base, Antigüedad, Complementos Puesto de Trabajo, Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo, Pagas Estatutarias, otros complementos de vencimiento periódico superior al mes y Plus de Residencia.*

¡AFILIATE A UGT! ¡TE INTERESA!

Contacta con cualquiera de nuestras/os delgadas/os:

Pepe Sánchez	5004	jsanruiz@cecabank.es	Operativa Terceros - Soporte	Caballero de Gracia	3ª Pl.
Alberto Garrido	5541	agarrido@cecabank.es	Back Office Cartera	Alcalá	3ª Pl.
Charo Carrasco	5066	mrcarras@cecabank.es	Supervisión Depositaria	Caballero de Gracia	3ª Pl.
Rubén Martín	5048	rmartinm@cecabank.es	Mantenimiento de Servicios	Caballero de Gracia	1ª Pl.
Ricardo García	5689	rgarcia@cecabank.es	Billetes	Alcalá	4ª Pl.
Sofía Pintado	5526	spintado@cecabank.es	Auditoría Financiera	Alcalá	5ª Pl.
Javier Macho	5061	jmacho@cecabank.es	Seguridad Informática	Alcalá	5ª Pl.