



VERSUS

55
06/19

Boletín de información y denuncia de la Sección Sindical de UGT en Cecabank

En Cecabank

“SER SMART. MUY SMART. MUCHO SMART”

Cecabank entiende que nos encontramos en un momento en el que la transformación es una necesidad de adaptación a los nuevos entornos y de cambiar nuestra manera de trabajar y de organizarnos. Este proceso de transformación cultural, tiene como objetivo dar respuestas profesionales ágiles y eficaces, trabajando en equipo, sin jerarquías, compartiendo el conocimiento y la experiencia y fijando objetivos a todos los plazos.

A pesar de todo y como esto son lentejas, deseáramos que tuviera el mayor éxito posible, pero nosotros también queremos compartir nuestra experiencia y reflexionar sobre ciertas cuestiones.

La primera sobre la que queremos hablar es la del “trabajo en equipo”. Tenemos otra idea de lo que significa este concepto. Hasta la fecha, nuestra percepción en CKB es que el trabajo en equipo se podría definir escuetamente como “unos hacen el esfuerzo y otros se llevan las recompensas”. ¿Esto realmente va a cambiar a mejor o es una mera pose?

La siguiente cuestión es la de cambiar la manera de trabajar, la eficacia y la organización. ¿Dentro del Área Tecnológica, se va a debatir como debe ser la colaboración con las empresas externas? ¿Se van a analizar proyectos, horas imputadas a estos proyectos, costes, supervisión, incidencias, etc., resultantes de esta colaboración? Porque si esto no se hace, y todo sigue igual, esto no vale para nada y se seguirán trabajando festivos, sábados y realizándose las prolongaciones de jornada.

¿Nos vamos a instalar en un “esfuerzo” continuo y prolongado para atender las necesidades de nuestros clientes o con los cambios vamos a cumplir nuestro horario y nos van a pagar las horas extras, si las hacemos? Nos preocupa la vinculación directa de este proyecto con el Plan de Gestión del Desempeño. **Hay que recordar que el SGD fue informado desfavorablemente por el Comité de Empresa, por lo tanto todo lo que esté vinculado a este Plan no podemos mirarlo con buenos ojos, puesto que todo lo que alegamos en su día, no ha sido tenido en cuenta nunca.**

Vinculado a este proyecto también está la virtualización y la futura ubicación de las personas en función de sus tareas o trabajos, así como la reubicación del personal del edificio de Alcalá a Caballero de Gracia. ¡Ya veremos cómo encaja todo este Tetris! También es importante mencionar la **falta de consideración** hacia la plantilla afectada en todos estos cambios y traslados producidos como consecuencia de este nuevo proyecto. Lo normal hubiera sido comentarlo con la debida anticipación ya que como hemos reiterado en otras ocasiones, **no somos parte del inventario, somos personas.**

Deseáramos que este proyecto fuese bueno para la empresa, para la plantilla, y nos gustaría haber podido participar, pero se ha seguido una política de hechos consumados en la que una vez más no se ha tenido en cuenta a la RLT. Veremos cómo se desarrolla. Simplemente queremos anticipar nuestros recelos y cautelas ya que por el momento, esta iniciativa nos parece muy cuestionable y desde nuestra opinión, sobra autocomplacencia y se ejerce un corporativismo bastante pueril que no resulta nada motivador.

RESUMEN PLATAFORMA DE UGT

- ☺ Vigencia Convenio Colectivo 4 años. Inclusión de una cláusula que garantice la ultraactividad.
- ☺ Subida Salarial fija del 4% en 2019 y el resto de los años vinculada al IPC u otro índice que garantice la no pérdida del poder adquisitivo. Sobre todos los conceptos.
- ☺ Incrementos en la ayuda guardería, formación de hijos/hijas, ayuda para discapacitados.
- ☺ Establecimiento de un sistema de control de la jornada laboral fiable, objetivo y no manipulable, incluida la desconexión digital.
- ☺ Protección de la intimidad del personal, garantizar la integridad de los dispositivos.
- ☺ Reducción de la jornada laboral. Jornada máxima 1.600 horas.
- ☺ Cuadro de vacaciones: actualizar criterios y ampliar a 27 días hábiles.
- ☺ Previsión de coberturas de vacantes.
- ☺ Licencias en días hábiles.
- ☺ Formación obligatoria en jornada laboral.
- ☺ Ampliar los límites para préstamos y anticipos. Eliminación cláusula suelo.
- ☺ Disminución de los periodos para ascensos, aumento del porcentaje en la promoción por capacitación.
- ☺ Eliminación del nivel de entrada
- ☺ Revisión del régimen disciplinario.
- ☺ Establecer cláusulas que permitan una conciliación real de la vida personal y familiar.
- ☺ Incluir protocolos de actuación en caso de atraco y/o de violencia de terceros, riesgos psicosociales, prevención del acoso laboral y sexual.



¡Defensa de nuestros derechos laborales y recuperación del poder adquisitivo!

UGT Cecabank, ser + que parecer

Recuerda que...

LIQUIDACION DEL TRIENIO EN CURSO

Tal y como informábamos en Versus anteriores, a finales de junio se procederá a liquidar la parte devengada del trienio en curso, (medio trienio), y se pondrá el contador a cero para toda la plantilla que empezará a devengar un nuevo trienio a partir del 1 de julio. Por eso, si veis en la nómina de junio o julio cambios en los importes de la antigüedad, recordad que es por esta causa. Cualquier duda, nos consultáis.

Control horario / Registro de jornada

NUESTRA RECOMENDACIÓN: TRANQUILIDAD

Vamos a tratar de explicar lo que desde nuestro punto de vista está ocurriendo.

En CKb, actualmente hay una negociación abierta entre empresa y representación laboral para ver cómo nos adecuamos a los requerimientos legales en esta materia. Actualmente existe un control de acceso, (ficha + tornos), que pretende cumplir una doble función: Controlar los accesos al centro de trabajo y controlar la jornada.

La empresa está realizando pruebas para ver las posibilidades que se pueden manejar, con el fin de cumplir con los requisitos que el D. Ley establece, pero esto no es posible hacerlo de un día para otro, y además, todas estas pruebas provocan un elevado número de incidencias que en muchos casos desvirtúan la información que los tornos han estado facilitando. Ante esta situación, la empresa ha decidido eliminar la información de los tornos hasta que se llegue a una solución definitiva.

Que no se muestre la información en los tornos no quiere decir que la empresa no sepa cuáles son los saldos horarios de cada persona y si con el posible nuevo sistema se va a empezar desde cero, la empresa conoce perfectamente los excesos y los defectos horarios de cada uno hasta ese momento y en nuestra opinión, tendrá que encontrar una solución, antes de iniciar el contador.

Desde UGT nos hemos dirigido a Personal para transmitirles nuestra preocupación por esta situación, que es la misma que muchos empleados /as nos habéis manifestado y hasta ver cómo termina este proceso de adaptación, nuestra recomendación es la de tranquilidad.

Mientras tanto, recomendamos ser cuidadosos con los fichajes, tanto de entrada como de salida. Evitad las prolongaciones de jornada, para no aumentar el problema y los que estéis utilizando la flexibilidad horaria, seguid haciéndolo con absoluta normalidad.

Entendemos el desconcierto que se ha provocado y también somos conscientes de que hasta que se ponga en marcha el nuevo registro de jornada puede haber muchas circunstancias en las que no se tenga claro cómo actuar. Estamos a vuestra disposición para ayudaros con las dudas que surjan y os iremos informando de lo que vaya ocurriendo al respecto.

UGT - Cecabank, da la cara, trabaja, negocia e informa.

¡AFILIATE A UGT - Cecabank! ¡TE INTERESA!

😊 ¿Qué ventajas supone afiliarse a UGT?

Las ventajas de estar afiliada/o a un sindicato organizado y estructurado, de ámbito nacional como UGT, son numerosas:



😊 Información y asesoramiento permanente

Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboralistas, etc.)

Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc.

Expedientes de regulación, Protección por desempleo, Prevención de riesgos laborales, Formación continua adaptada a los puestos de trabajo, Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral.

😊 Otros servicios

Vacaciones, viajes y hoteles; campamentos infantiles de verano y residencias; establecimientos concertados, seguro de accidentes en caso de muerte, a partir de un año de afiliación ininterrumpida a UGT, etc.

😊 Cuantía de las cuotas de afiliación a UGT para el año 2019

12,50 euros mensuales

En Cecabank se paga trimestralmente los meses de enero, abril, julio y octubre.

😊 UGT en Cecabank ¡Lo primero, las personas!

A continuación te mostramos cuales son las personas a las que puedes recurrir en caso de necesitar cualquier tipo de ayuda, asesoramiento o representación.

Pepe Sánchez	5004	jsanruiz@cecabank.es	Op. 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.