



VERSUS

61

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

UGT @ Cecabank.es

www.cecabank.fesmcmadrid.org

Marzo 2020

UGT INFORMA: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. COVID-19



El martes 3 de marzo se celebra un Comité Extraordinario de Seguridad y Salud en Cecabank, con el fin de debatir sobre la adopción de posibles medidas respecto al Corona Virus, (COVID-19).

Lo primero que queremos manifestar es la necesidad de realizar cualquier acción a este respecto de forma totalmente coordinada, entre RL. Y Empresa, dada la sensibilidad existente con el tema. Estas acciones deben ser, más que nunca, transparentes, con absoluto conocimiento de toda la plantilla, para evitar malos entendidos y no generar una alarma indebida.

Como no puede ser de otra forma, UGT comparte la preocupación, primero por las personas y después, por el mejor mantenimiento posible del servicio. Por eso, queremos dejar clara nuestra posición. **UGT estará en total sintonía con las medidas oficiales que se vayan adoptando y que se tengan que tomar y su actitud va a ser de prudencia informativa. No vamos a publicar ni a difundir otras recomendaciones que no sean las oficiales, las de las Autoridades y Comités de Expertos que trabajan en el tema.**

Por ir en esta misma línea, compartimos el comunicado emitido por la empresa. Creemos que la comunicación, la sintonía con la información oficial y la colaboración de toda la plantilla son elementos fundamentales para gestionar esta situación. **En este Comité de Seguridad y Salud Laboral, UGT insistirá precisamente en estos factores y ofrecerá su colaboración a la empresa en todas aquellas iniciativas que sean coincidentes con estos principios.**

Otras cuestiones son aquellas medidas preventivas que se están preparando ante esta contingencia. Hemos tenido la oportunidad de poder aclarar algunas dudas que teníamos, tanto con RR.HH., como con algún miembro del Comité de Dirección, de las que a continuación informamos:

1º.- A las personas que sin estar enfermas, se les ordene cuarentena, por cualquier razón justificada, tendrán la misma consideración que si están de baja y por lo tanto su situación no es susceptible de recuperación. Criterio coincidente con el de la Seguridad Social que explica que *"el periodo en el que un trabajador, tras su contacto con un caso de este virus, se vea sometido a un aislamiento preventivo forzoso será considerado como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común"*. Durante ese tiempo, exponen, *"los trabajadores no están afectados, en sentido estricto, por un accidente o por una enfermedad"*, pero *"deben estar vigilados y recibir la correspondiente asistencia sanitaria"* para diagnosticar su estado, por lo que *"están impedidos para el trabajo por obvias razones"*.

2º.- Llegado el caso de tener que aplicar medidas de urgencia, se nos ha comentado que se aplicarían de forma general, procurando que todas las personas, puedan trabajar desde casa con el fin de evitar cualquier desplazamiento a la oficina.

Nos consta que el Comité de Dirección lleva trabajando tiempo en estas cuestiones. Ahora queda facilitar a la plantilla información suficiente, con absoluta transparencia, para poder resolver las dudas y conocer los criterios de actuación. Esperamos que este Comité de Seguridad y Salud sea el canal a través del cual hacerlo.

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

TELETRABAJO EN CKB.

	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	total
A. Planificación	3				4	7
A. Riesgos	2	3	4	3		12
A. Servicios Tecnológicos	14	8	8	3	17	50
A. Secretaría General y Asesoría					1	1
A. Servicios Operativos	4	2	1		2	9
A. Servicios Asociativos, Control y Recursos	16	3	6	4	14	43
Auditoría Interna			1			1
Total General	39	16	20	10	38	123

Esta es la situación del teletrabajo en Cecabank a fecha 14/02/2020. A petición de UGT estos datos se incluirán a partir de ahora en la información trimestral que se facilita al Comité de Empresa. Sigue habiendo peticiones guardadas en los cajones de determinadas jefaturas desde el mes de abril del año pasado. Casi un año. El acuerdo que tenemos firmado con la empresa compromete a atender las solicitudes y a contestarlas, afirmativa o negativamente, no a dejarlas casi un año en el cajón. Esto es una falta de tacto a los profesionales que han demostrado su interés por esta modalidad de trabajo y a las organizaciones que firmaron el acuerdo y por extensión a toda la plantilla.

El teletrabajo, debe ser realizado por aquellas personas que han manifestado su predisposición a hacerlo y no por las que no han mostrado interés alguno. Otra cuestión sería que una vez tramitadas y atendidas todas las solicitudes pendientes, fuesen necesarios más puestos de teletrabajo. Entendemos que sería como consecuencia de una situación excepcional y habría que pedir la colaboración de personas que en principio no pensaban utilizar esta modalidad de trabajo, pero por favor, siempre con total transparencia e información a la plantilla a través de sus representantes laborales.

EMPRESAS DE SERVICIOS EN CECABANK

Ya sabemos que la plantilla de Cecabank se ha reducido de forma notable en estos últimos cuatro años. Ya estamos cerca de esa famosa cifra que hace unos años se barajaba de “los 400”. Somos 467.

No ocurre así con las empresas externas y autónomos que prestan servicios en Cecabank, que lejos de reducirse, aumentan. Ahora mismo, con las excepciones que comentaremos a continuación, en Cecabank hay alrededor de 150 personas que sin ser de la plantilla de Cecabank, prestan servicios en nuestras instalaciones. No hemos tenido en cuenta ni a las oficinas de representación en el extranjero, ni a Euro 6000, ni a FUNCAS, ni a los empleados/as de CECA, (Patronal).



No tenemos datos exactos de empresas como SOPRA o ALTIA, que realizan desarrollos tecnológicos para Cecabank y cuentan con personal desplazado en nuestras instalaciones y personal que trabaja para Cecabank desde su propia empresa. De entre las empresas que más personas aportan a Cecabank, destaca Randstad, que es la que cede a los empleados/as temporales. Las siguientes en el ranking son Optimissa, IBM, GFI, Con&sel 15 y Deloitte.

El resto de empresas son: Arena Consulting, Alten, Argos BPM, Avantic, Canon España, Concatel, Docuteria, Finastra, Infortec, Keytron, Prosegur, (que presta los servicios de Tesorería –Divisa), y View Next.

Sumadas todas, aportan un número de personas que pensamos puede estar cercano al 40 % del total de la plantilla. Nos gustaría conocer el impacto que estas colaboraciones tienen en nuestra cuenta de resultados y cómo afectaría la posible reforma del art. 42 del ET., que insinúa el Gobierno. UGT ha solicitado que se incluya también información a este respecto en las reuniones trimestrales que mantenemos con la empresa.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD DE LA PLANTILLA

Distribución por niveles de la plantilla de Cecabank				Distribución por edades de la plantilla de Cecabank			
Grupo 1	personas	hombres	mujeres	edad	personas	edad	personas
Nivel 1	3	3	0	64	1	44	29
Nivel 2	9	5	4	60	2	43	12
Nivel 3	24	16	8	59	6	42	23
Nivel 4	45	31	14	58	6	41	13
Nivel 5	57	32	25	57	14	40	20
Nivel 6	119	62	56	56	19	39	19
Nivel 7	68	26	42	55	25	38	14
Nivel 8	85	30	55	54	27	37	13
Nivel 9	28	8	20	53	25	36	7
Nivel 10	14	7	7	52	16	35	4
Nivel 11	7	4	3	51	12	34	4
Nivel 12	1	1	0	50	20	33	7
Nivel 13	3	1	2	49	18	32	4
Nivel 14	0	0	0	48	15	31	3
Grupo 2				47	24	30	1
Nivel 1	1	2	0	46	26	29	2
Nivel 2	3	3	0	45	34	25	2
Total	467	231	236	Media de edad en CKB: 44,5 años			



- **UGT apuesta por una gran movilización general de todo el país** para exigir al nuevo gobierno, a los poderes públicos, a las organizaciones empresariales que no han hecho suficiente, para decirle a los grupos políticos que han defraudado a la ciudadanía que se manifestó masivamente el año pasado y el anterior, y para dejar bien claro a los involucionistas que estamos aquí, que sabemos lo que quieren, y que no lo vamos a consentir.
- **Vamos a establecer un plan de acción durante todo el año** para exigir cambios en las políticas, más recursos y modificaciones legislativas para lograr la plena equiparación. Incluida una Ley de Igualdad Salarial
- **Vamos a sumar y buscar confluencias.** El sindicato aboga abiertamente por buscar confluencias con otros sindicatos, organizaciones, plataformas y movimientos porque confluir con otros en una reivindicación esencial, como la igualdad de las mujeres, hace más fuerte la reivindicación y su éxito.

El 8 de marzo, como el Primero de Mayo, surge del movimiento obrero, que es también internacionalista, pacifista y feminista y todo el mundo tiene un sitio en esta lucha.



DEROGACIÓN DEL DESPIDO POR ENFERMEDAD



El día 18 de febrero de 2020, el Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-ley que contiene la derogación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores que permitía a los empresarios “el despido objetivo de un trabajador/a por acumular bajas médicas aun estando justificadas” lo que en la práctica se convirtió en despidos causados por bajas por enfermar, unos de los grandes atropellos que conllevaba la reforma laboral de 2012.

Este Real Decreto es el primer paso para derogar una reforma laboral que ha significado un instrumento para debilitar los derechos de los trabajadores y trabajadoras desequilibrando a favor del empresario la estructura de la negociación colectiva y la posibilidad de articular la relación laboral.

Desde **UGT** vamos a seguir exigiendo y empujando para que se deroguen por completo todos los aspectos lesivos de las dos últimas reformas laborales:

- ☹ Limitaciones al ámbito temporal del convenio colectivo (ultraactividad).
- ☹ La prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales.
- ☹ Artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa.
- ☹ La capacidad de modificación unilateral de las condiciones del contrato por parte de la empresa.
- ☹ El mecanismo de inaplicación de los convenios colectivos.

También, es urgente la revisión de las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y reforzar el papel de la Inspección de trabajo y seguridad social y la autoridad laboral en el control de los despidos colectivos y en los expedientes de regulación de empleo.

😊 UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas! ¡AFILIATE!

A continuación te mostramos cuales son las personas a las que puedes recurrir. No dudéis en contactar con cualquiera de nosotros/as.

Pepe Sánchez	5004	jsanruiz@cecabank.es	Supervisión Depositaria	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	3ª Pl.
Ricardo García	5090	rgarcia@cecabank.es	P. Blanqueo de Capitales	Alcalá	5ª Pl.
Sofía Pintado	5526	spintado@cecabank.es	Auditoría Financiera	Alcalá	5ª Pl.
Javier Macho	5061	jmacho@cecabank.es	Seguridad Informática	Alcalá	5ª Pl.

¡Llámanos! Te enviamos una hoja de afiliación rellena con tus datos, nos la devuelves firmada y ya estás afiliado/a.

¡Seguimos creciendo!