VERSUS

65

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

www.cecabank.fesmcmadrid.org

UGT @ Cecabank.es

Octubre 2020

¡QUÉ BUENA OPORTUNIDAD DE QUEDARSE CALLADOS!

El pasado día 1 de octubre, a propósito de la firma del Convenio Colectivo de Ahorro, CECA publicó una nota de prensa informando al respecto. Esa nota contenía el siguiente recuadro, ¡qué es una joya!:

Contribución al empleo de las entidades del sector CECA en 2019:

La plantilla de entidades CECA ascendió en 2019 a 66.452 empleados, lo que sitúa al sector CECA como uno de los tres mayores empleadores a nivel nacional. El 52% son mujeres.

58.592 € sueldo neto medio en las entidades adheridas a CECA y equivale a 2,5 veces el sueldo medio bruto nacional.

97,6% de los empleados sector CECA tienen contrato fijo

El sector CECA invierte 5.981 € por empleado en beneficios sociales

Cuestionamos la veracidad de los datos que facilita CECA, y nos parece oportuno hacer algunos comentarios, ya que tal y como está escrito podría dar lugar a malas interpretaciones. Vamos a matizar solo los dos primeros puntos:

La plantilla de entidades CECA ascendió en 2019 a 66.452 empleados, (esto es correcto), lo que sitúa al sector CECA como uno de los tres mayores empleadores a nivel nacional. Incorrecto. ***El sector ha destruido desde el año 2008 hasta la fecha miles de empleos directos****. Tal y como se facilita el dato parece que venimos de una situación en la que no ha habido ninguna crisis ni procesos de reestructuración. El último año que el sector creo empleo fue el 2008 en el que trabajaban directamente 134.513 personas. (El País, Mercados, 3/6/2011) El 52% son mujeres. Esto es correcto, pero ¿cuántas en puestos de alta dirección y compitiendo en igualdad, sin ser discriminadas?*

58.592 € sueldo neto medio *en las entidades adheridas a CECA y equivale a 2,5 veces el sueldo medio bruto nacional. Tenemos que poner en duda el dato y decir que generalizar lleva a equívocos. Para entendernos, en Ckb, una persona de nivel VI con más de 30 años de antigüedad, ¡ni de coña llega a ese sueldo!, por lo que no se debería confundir a la opinión pública con la elevada cantidad que gana una "élite retributiva" con lo que ganan las mayorías de las plantillas del sector. Para ganar ese sueldo NETO, hay que tener un salario BRUTO de aproximadamente 90.000 euros o superior. No hace falta explicar más.*

Por cierto, este tipo de datos, con la que está cayendo y la dramática situación económico - social de España, no parecen que sean de una gran sensibilidad ni demuestran inquietud social alguna, ni pensamos que sea la mejor forma de acercar y fidelizar nuestro sector a una sociedad que lo está pasando francamente mal. ¡Vaya metedura de pata!

Por favor, leed el último artículo, sobre las fusiones en la pag. 4 y veréis lo que el sector hace actualmente por el empleo.

NEGOCIACIONES EN CECABANK

El pasado miércoles 14, dentro de las reuniones habituales que la Representación Sindical mantiene con la Empresa, trabajamos sobre dos temas concretos:

REGISTRO DE JORNADA

Por poneros en antecedentes, el Comité de Empresa emitió un informe al respecto, en el que se reflejaban cuáles eran las cuestiones que nos parecían bien y cuáles las que no. Por otra parte, se negoció con la empresa determinados aspectos técnicos y de concepto sobre las guías de uso, de la aplicación que iba a soportar el control horario.

Después de realizar las debidas comprobaciones, la empresa nos comunica que la aplicación con la que venían trabajando no cumple con todas las garantías y requerimientos exigidos, por lo que se está trabajando con otro proveedor.

Este cambio de proveedor, no afecta para nada a las cuestiones que ya teníamos negociadas y acordadas. Por la información recibida os podemos decir que la nueva aplicación se gestionará a través de My Ckb y será independiente del control de acceso con la ficha. La intención de la empresa es seguir desarrollando pruebas y esperan entrar en real a partir de la segunda quincena de noviembre. Os iremos informando de la evolución de este asunto.

PROTOCOLO DE ACOSO

Parece que vamos a cerrar con éxito esta negociación y que en breve tendremos una herramienta para gestionar los posibles casos de acoso en Cecabank, que esperamos sean los mínimos posibles o ninguno.

Las secciones sindicales hemos mantenido un buen ritmo negociador con la empresa este verano que nos ha permitido llegar a un documento de consenso que, una vez ratificado el viernes pasado por el Comité de Empresa, está pendiente de firma. Esperamos dejar el tema cerrado pronto, tan solo a expensas de resolver unas cuestiones finales en el redactado.

Ha sido una negociación larga y compleja que nos permitirá gestionar con un documento renovado los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo y nos permitirá también abordar los posibles casos de acoso laboral, que antes no estaba recogido en el anterior protocolo y que desgraciadamente, cada vez es más frecuente en el entorno laboral, según nos indican las estadísticas.

Pensamos que se trata de un buen acuerdo, del que nos sentimos razonablemente satisfechos, que nos va a facilitar a todas las partes un criterio de actuación escrito, consensuado, trasparente, procurando el adecuado tratamiento de estas desagradables situaciones y dotando de todas las garantías a las personas implicadas. Hasta la fecha, sobre acoso laboral no teníamos nada.

Este acuerdo contará con una comisión paritaria de seguimiento a cuyas resoluciones se obligan las partes.

¡UGT Cecabank, negocia, informa, trabaja y da la cara!

1 DÍA + DE LIBRE DISPOSICIÓN. CONVENIO COLECTIVO

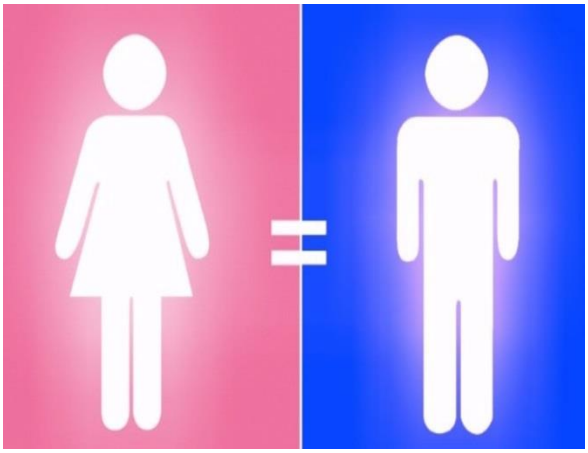
El nuevo Convenio Colectivo consolida un día más de libre disposición para los años 2020, 2021, 2022 y 2023. Es decir, durante estos cuatro años restantes de vigencia del convenio dispondremos de dos días de libre disposición.

Dado que este año nos corresponden dos días y estamos en el mes de octubre, os informamos que después de hablar con la empresa, se nos ha informado que se amplía el margen de tiempo hasta el 31/03/2021 para disponer, única y exclusivamente, de este segundo día del 2020. El día de libre disposición que ya teníamos hay que disfrutarlo a lo largo del año en curso.

A este respecto, nos hemos dirigido a la empresa para pedirles que habiliten dentro del My Ckb la opción de indicar este segundo día de libre disposición, bien en este año o hasta el primer trimestre del año que viene. La empresa nos confirma que su intención es hacerlo así pero, mientras tanto, ya se puede ir disponiendo de este nuevo día de libre disposición.

Recordaros también que el día de libre disposición no es como las vacaciones, no está sujeto a la autorización ni aprobación de nadie y que salvo cuestiones de sentido común, coordinación con el resto de compañeros y compañeras y de garantizar debidamente el servicio, como su propio nombre indica, es de LIBRE DISPOSICIÓN.

LA COMISIÓN DE IGUALDAD RETOMA SU TRABAJO



El día 14 de octubre se han publicado en el BOE., dos Reales Decretos que como sindicato llevábamos tiempo esperando, sobre el Reglamento de Igualdad Retributiva y el Reglamento de Planes de Igualdad y su registro:

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esto viene muy a propósito ya que una de las cuestiones que tenemos pendientes de negociar en Cecabank es la de adaptar nuestro Plan de Igualdad a los nuevos requerimientos legales, por lo que os informamos que la Comisión de Igualdad se va a poner a trabajar ya mismo en este asunto, comenzando sus reuniones este próximo miércoles 21.

LO QUE EL SECTOR CONTRIBUYE AL EMPLEO…

FUSION CAIXABANK - BANKIA

UGT en coordinación con sus secciones sindicales en Caixabank y Bankia, va a poner todo el esfuerzo para salvaguardar los puestos de trabajo y los derechos sociales y económicos de los trabajadores y trabajadoras, si este proyecto de fusión se lleva a cabo.

UGT quiere mostrar su preocupación por la noticia emitida desde los consejos de administración de Bankia y Caixabank, en la que anuncian la apertura de un proceso de estudio para una posible fusión entre ambas entidades.

El proceso de concentración de entidades financieras no es nuevo en la última década y se ha visto acompañado de la destrucción de unos 100.000 empleos y una reducción de las redes de sucursales de más del 40%. Es por tanto el empleo, la coincidencia de sucursales y centros de trabajo, el factor de preocupación en una fusión entre dos de las cinco primeras entidades por volumen de activos en nuestro país.

LIBERBANK:

ERE DE EXTINCION DE CONTRATO PARA UN 35% DE LA PLANTILLA DE LA ANTIGUA C. CANTABRIA

UGT criticó el pasado día 19 que Liberbank, entidad bancaria proveniente de la fusión de las antiguas Caja Cantabria, Cajastur y Caja Extremadura, proponga ahora a los sindicatos un nuevo expediente de regulación de empleo de extinción de la relación laboral para 979 trabajadores en toda España (algo más del 20% de la plantilla), de los que 184 son de Cantabria, lo que implica cerca del 35% de la plantilla actual de la antigua entidad de ahorro cántabra.

El pasado día 18 de mayo tuvo lugar una reunión convocada por el banco para anunciar este nuevo ajuste de plantilla, donde se aclaró que el ERE, justificado por el plan comercial acometido por la entidad bancaria que implicará el cierre de oficinas y la externalización de algunos servicios, se aplicará de manera voluntaria y pactada, según precisó la propia entidad bancaria a los sindicatos.

De los 184 trabajadores de la antigua Caja Cantabria afectados por el ERE, unos 70 nacidos en los años 1959 y 1960 se podrán acoger a fórmulas de prejubilación y el resto a bajas voluntarias con una indemnización de 30 días de salario por año trabajado con un tope de 20 mensualidades y una cuantía máxima de 120.000 euros.

UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas!

☺ ¡AFILIATE! ¿A QUÉ ESTÁS ESPERANDO?

Pepe Sánchez	**15004**	jsanruiz@cecabank.es	**Supervisión Depositaría**
Alberto Garrido	**15541**	agarrido@cecabank.es	**Back Office Cartera**
Charo Carrasco	**11350**	mrcarras@cecabank.es	**Supervisión Depositaría**
Rubén Martín	**15156**	rmartinm@cecabank.es	**Mantenimiento de Servicios**
Ricardo García	**15589**	rgarcia@cecabank.es	**P. Blanqueo de Capitales**
Sofía Pintado	**15712**	spintado@cecabank.es	**Auditoría Financiera**
Javier Macho	**15065**	jmacho@cecabank.es	**Seguridad Informática**

Tan sencillo como contactar por el medio que te resulte más cómodo con cualquiera de los delegados y delegadas de UGT Cecabank y te decimos cono hacerlo.