



¡ADIOS 2020, ADIOS!

Despedimos el 2020 con nuestra última revista del año. Un año lleno de contradicciones, muy malo en general, para las personas, para la salud, para la economía, el comercio, etc., y sin embargo bueno para Cecabank en lo que respecta a su actividad y negocio.



Aunque es evidente que el virus se va a quedar bastante tiempo, deseamos, lo primero, que sea con el menor coste posible para las personas y que entre todos colaboremos para ir minimizando su impacto hasta su control o desaparición.

Mientras tanto, gracias también al esfuerzo y compromiso de todas las personas que formamos Cecabank, esperamos que los buenos resultados de este año, tengan continuidad a futuro. Todos necesitamos de esos beneficios.

La empresa, para garantizar la continuidad y crecimiento de la actividad y por lo tanto, dar estabilidad al empleo. Los sindicatos, para poder plantear alternativas y propuestas que mejoren las condiciones de trabajo de la plantilla.

Ese va a ser uno de los propósitos de UGT en el 2021. Intentar mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en Cecabank por todos los medios a nuestro alcance. Negociación y acuerdos, reivindicación y acción sindical, sin olvidarnos de las situaciones personales del día a día. Con energía y determinación.

Desde UGT, expresaros nuestros mejores deseos y os deseamos mucha

¡Salud y Feliz 2021!

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

CONVIENE SABER

El pasado día 3 de diciembre se publicó en el BOE el Convenio Colectivo de Ahorro que es nuestro marco legal más inmediato y de referencia. De rango superior, el Estatuto de los Trabajadores y dentro de Cecabank, los distintos acuerdos alcanzados entre la RLT y la Empresa.



Un buen conocimiento del Convenio Colectivo es fundamental. En él se explican y desarrollan todas las cuestiones que afectan a nuestra vida laboral en Cecabank. Por eso, hemos decidido incorporar una sección fija al Versus, que se va a llamar “Conviene saber” donde comentaremos artículos del Convenio o del Estatuto que puedan ser de interés o resultar útiles. Recibimos muchas consultas sobre distintas cuestiones que publicaremos en esta sección para compartirlas y darlas a conocer

Lo primero que vamos a comentar es que al estar ya publicado el Convenio, también está ya habilitada la opción de indicar a través de My CKB el día de libre disposición adicional para el 2020. Su plazo de disfrute termina el 31 de marzo de 2021. ¡No se os olvide!

Ahora toca analizar y estudiar el Convenio Colectivo y ver que cuestiones son las que se deben actualizar, revisar e implementar en Cecabank. A ese respecto, el Comité de Empresa ha solicitado por escrito, el pasado día 15 de diciembre, la apertura de una mesa de negociación para trabajar sobre esto.

Concretamente, los artículos 12 y 78 tratan sobre el Acoso Moral y Sexual en el trabajo.

El mes pasado se firmó en Cecabank un protocolo de actuación ante posibles casos de acoso, después de una larga negociación.

El artículo 13, trata sobre la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

Este asunto, entre otros, es competencia de la Comisión de Igualdad que lleva bastante tiempo trabajando en la adaptación del Plan de Igualdad de Cecabank a los nuevos requerimientos legales. La última reunión ha sido el 16 de diciembre.

El artículo 14, trata sobre el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.

Sobre esto hay que ponerse a trabajar, revisar y adaptar nuestro actual acuerdo. Es preciso distinguir entre el trabajo a distancia en una situación normal y el que se está desarrollando en estos momentos de excepcionalidad. En nuestro Convenio, el artículo 14 regula la situación normal y la excepcionalidad viene regulada por la Disposición Adicional Decimoprimera.

El Artículo 15, trata sobre Derechos Digitales.

Tema especialmente relevante en estos momentos en el que también hay que ponerse a trabajar de inmediato. Sobre todo en lo que tiene que ver con la desconexión digital en el ámbito laboral.

El Artículo 107, trata sobre el Registro de Jornada.

Pendiente de aplicación en Cecabank. Se nos ha informado que posiblemente comencemos el 2021 con el nuevo registro de jornada operativo.

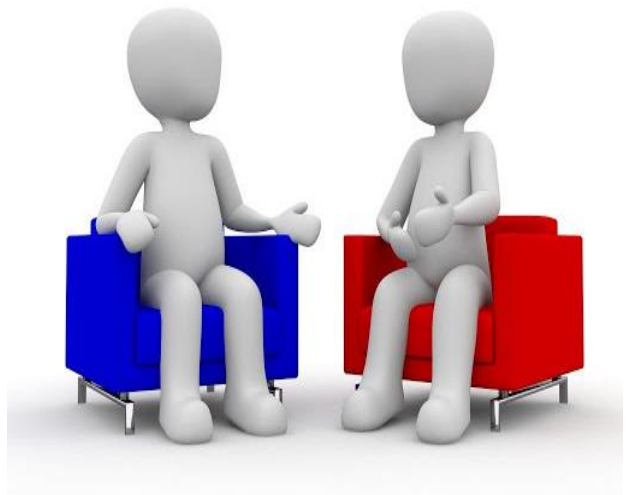
Como veis, todo está en el Convenio. En determinadas cuestiones se ha trabajado, en otras se está trabajando y otras están pendientes. Iremos profundizando en estos temas y otros muchos que no hemos mencionado ahora, en próximos Versus.

OTROS TEMAS EN CECABANK

Bajo el lema de **¡La transformación de Cecabank no para!**, ayer recibimos una comunicación sobre la implantación y manual de usuario del nuevo **Registro de Jornada**.

Cecabank asegura estar comprometida con el cambio cultural y con la necesidad de establecer vínculos de confianza y compromiso con los empleados.

Uno de estos cambios es el Registro de Jornada, que viene motivado por las exigencias del R.D. Ley 8/2019 que obliga a las empresas a mantener un registro de jornada de sus plantillas **con el fin de evitar la realización de horas extras sin cotizar a la Seguridad Social. ¡No lo olvidemos!**



Por eso, esperamos que con la misma tecnología digital, flexibilidad, autonomía y eficiencia que se implanta este registro, se acometan las verdaderas causas que lo obligan, que no son otras que las prolongaciones de jornada, que provocan la realización de horas extras que en muchos casos no se cotizan, constituyendo un fraude. Esperamos hablar de cómo desconectar y del respeto a esa desconexión

Este periodo prolongado y excepcional de trabajo a distancia ha demostrado muchas cosas. Entre otras, que las prolongaciones de jornada se han seguido realizando sin abono ni compensación. En Cecabank contamos con un buen Acuerdo de Horarios Especiales, que regula aquellas jornadas que están fuera del horario general, pero no hay ninguna regulación para los excesos de jornada, sean en horario general o especial.

Por eso es importante que la información que recibamos la RLT., sea la más fiable posible y que se ajuste a la realidad. Para eso el registro no debe permitir enmascarar la jornada y la plantilla debe cumplimentar el registro con absoluta veracidad, de lo contrario nuestra información no será la adecuada y no nos permitirá conocer la total dimensión del problema y por lo tanto, poder tomar las acciones correctas al respecto.

Nuestro acuerdo de horarios también regula la **disposición del cheque comida**, independientemente del lugar donde se trabaje, puesto que los horarios general y especiales se han seguido realizando, cada persona desde su domicilio de trabajo a distancia. La medida unilateral de suprimirlo a partir de junio y la falta de entendimiento con la empresa en esta materia, provocó que las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa pusieran demanda al respecto en el mes de julio.

Recientemente hemos mantenido a este respecto conversaciones con la empresa en la que se han planteado varias alternativas, pero la aparición de una sentencia sobre el tema de los cheques comida ha provocado la suspensión de estas conversaciones, por lo que esperaremos a lo que resulte del juicio de este próximo mes de enero, del cual la parte demandante os dará cumplida información una vez se haya celebrado y alcanzado un veredicto.

CONVIENE SABER (II)

LO QUE SE REGULA EN NUESTRO CONVENIO SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

- **Reducción Jornada Anual** a 1650 horas más 30 de formación.
- **1 día más de libre disposición** a partir de 2020. Por fin, consolidamos 2 días. Disfrutable hasta el 31 de marzo de 2021
- **Vacaciones:** Posibilidad de fraccionamiento hasta en 4 periodos.
- **Permiso retribuido por violencia de género de hasta 3 meses.**
- **Reducción de jornada jueves tarde, para cuidado de menores hasta 12 años.**
- **Mejora en el permiso de acumulación lactancia de 10 días naturales más 5 hábiles a 15 días hábiles,** para las entidades sin mejoras en los permisos de nacimiento.
- **Inicio y cómputo de todos los permisos regulados en convenio colectivo en días hábiles.**
- **Conversión en días hábiles de los permisos complementarios por traslado.**
- **Inicio del permiso de matrimonio en día hábil.**
- **Los permisos por hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad grave o cuidado de familiares, podrán disfrutarse en días alternos.**

UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas!



¡AFILIATE! ¿A QUÉ ESTÁS ESPERANDO?

Pepe Sánchez	15004	jsanruiz@cecabank.es	Supervisión Depositaria
Alberto Garrido	15541	agarrido@cecabank.es	Back Office Cartera
Charo Carrasco	11350	mrcarras@cecabank.es	Supervisión Depositaria
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 como hacerlo.