# VERSUS

68

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

www.cecabank.fesmcmadrid.org

UGT @ Cecabank.es

Enero 2021


## INFORMACIÓN DEL C. DE SEGURIDAD Y SALUD DE CKB.

El pasado 21 de enero tuvo lugar una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Cecabank a petición de la RLT.

Dados los malos datos de contagios y fallecimientos que está provocando la pandemia, la representación laboral, (delegados de prevención), manifestó a la empresa la necesidad de volver a la fase O del plan de contingencia, con el fin de prevenir la salud de la plantilla y minimizar el impacto que este aumento de siniestralidad pudiera tener en Cecabank.

Nuestra petición no ha sido atendida por la empresa, argumentando que no existe un confinamiento domiciliario como en el pasado mes de marzo y que seguirán estando vigentes las medidas actualmente establecidas en coherencia con las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

Estas medidas consisten en mantener el teletrabajo para el colectivo definido como vulnerable o de riesgo y el mantenimiento de dos grupos activos con semanas alternas de teletrabajo. Existe otro grupo de personas, que por distintas razones, solicitan seguir teletrabajando de forma voluntaria, de la misma forma que se invita a quien voluntariamente quiera acudir a la oficina a trabajar, aunque estas circunstancias dependen de la autorización del director del área, con lo cual, la voluntariedad es relativa.

Decimos que es relativa ya que hay directores corporativos que tienen su propio plan de contingencia que no lleva el mismo criterio que el general de la entidad y obligan a mantener un determinado número de personas presenciales en sus servicios. Esos servicios funcionaron muy bien durante el confinamiento domiciliario sin la necesidad de que hubiera tantas personas físicamente en las unidades o departamentos. Sin embargo ahora, se exige más presencia con mayor siniestralidad. Difícil de entender.

Desde nuestra opinión, no se debería ignorar la experiencia adquirida durante el confinamiento domiciliario, cuando la práctica totalidad de la plantilla teletrabajaba, máxime vistos los buenos resultados que ha dado el teletrabajo y las malas cifras actuales de la pandemia. Demuestran poca sensibilidad con la salud de las personas. Esperemos que el obligado presentismo no redunde en un aumento de contagios en Cecabank y pueda llegar a perjudicar la salud de las personas y el negocio de esos servicios.

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

# INFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DE CKB.

El pasado día 22 se celebró la reunión ordinaria del Comité de Empresa donde se repasó la situación laboral en Cecabank desde el último comité ordinario, celebrado hace dos meses y entre otros temas, destacamos el nombramiento y ratificación de las personas que, por la parte laboral, formarán la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad de Cecabank.

Esta comisión será la encargada de adaptar el Plan de Igualdad de Cecabank a los nuevos requerimientos legales. La representante de UGT en esa Comisión es la compañera Sofía Pintado.

También informar que hoy, jueves 28, una vez firmado el Acuerdo de desarrollo en Cecabank de los artículos 14 y 43 del Convenio Colectivo, tendrá lugar la conciliación en el Juzgado por la demanda que el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales pusieron por la retirada unilateral del cheque de comida por parte de la Empresa con fecha 1 de junio de 2020.

Siempre es mejor llegar a un acuerdo que confiar en una sentencia, que podría ser buena pero también podría ser contraria para los intereses de los trabajadores/as. En esto hemos estado de acuerdo toda la representación laboral y el acuerdo ha sido ratificado por el Comité de Empresa en esta reunión del día 22 de enero.

# CONVIENE SABER… ART. 44 C.C. - PLUS CONVENIO

El personal empleado percibirá un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este Convenio, cuyo importe total anual se integra por:

**Para los años 2021 y el 2022 cada persona percibirá una cuantía lineal y única cuyo importe se fija en 517,15 €.**

El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

También a lo largo del año 2021, aunque siempre se ha venido haciendo en primer semestre del año, se abonará el **incentivo general** regulado en el acuerdo laboral entre Ceca y la RLT de enero de 2009, en el que se acuerda conceder a todo el personal **de plantilla**, con carácter de mínimo, un importe equivalente al **3% del sueldo base realmente percibido, (tablas CKB), en el año anterior, en 18,5 pagas.** Este abono se devengará siempre que el resultado obtenido por la Entidad antes de impuestos, sea igual o superior al presupuestado, y según el siguiente escalado:

| | |
|---|---|
| **3,00% - 100%.** | Corresponde el 3% al haberse logrado en el año 2020 un resultado de 54 millones de euros frente a los 49 millones de euros presupuestados. |
| 3,25% - 125% | |
| 3,50% - 150% | |
| 4,00% - 200% | |

# INFOGRAFIA PERMISO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

## PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

DESDE 1 DE ENERO DE 2021

## 16 SEMANAS PARA AMBOS PROGENITORES

IGUAL DURACIÓN AMBOS PROGENITORES
PERMISOS INTRANSFERIBLES
Artículo 48 ET

## 6 SEMANAS OBLIGATORIAS

6 semanas obligatorias tras el parto.
Disfrute ininterrumpido
Jornada completa

### Ampliación

**Parto múltiple**

1 semana para cada progenitor, por hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple.

**Discapacidad recién nacido**

1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

**Hospitalización recién nacido**

Ampliación por los días de hospitalización, con un máximo de 13 semanas adicionales, por parto prematuro o hospitalización del neonato tras el parto o hospitalizaciones dentro de los 30 días naturales siguientes al parto (hospitalización debe ser superior a 7 días). Disfrute para cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio de la madre biológica.

## 10 SEMANAS RESTANTES

10 semanas a voluntad de los progenitores.
Disfrute por semanas acumulado o interrumpido
(hasta 12 meses siguientes al parto)
Jornada completa o parcial
(máximo del 50% y previo acuerdo con la empresa)

### Madre biológica

La madre biológica puede adelantar 4 semanas antes de la fecha prevista de parto.

### Cuantía

La cuantía del permiso será del 100% de la base reguladora.
Periodo exento de IRPF.

### Progenitores adoptantes, guardadores o acogedores

Disfrute y duración del permiso igual que en caso de parto natural, pero desde la resolución judicial o administrativa.

### Limitación

Si los progenitores trabajan en la misma empresa, la dirección podrá limitar el ejercicio simultáneo, con escrito motivado y por razones justificadas y objetivas.

# ¡AHORA SI TOCA!  ¡¡ MOVILIZACIONES EN FEBRERO!!

Durante estos meses de pandemia, las organizaciones sindicales firmantes de este escrito hemos demostrado con creces nuestro compromiso con la sociedad española. Bajo la premisa del consenso, en unos momentos de tremenda dificultad, hemos impulsado toda una serie de acuerdos que han permitido la construcción de una inédita red de protección para el tejido productivo y las personas de este país. Con ello, hemos impedido que, frente a crisis anteriores, se destruyeran millones de puestos de trabajo y miles de empresas, trazando con ello una dirección de signo distinto, social, a la política a implementar ante las dificultades consecuencia de la aparición y extensión del COVID-19.

Sin embargo, en estos momentos nos encontramos con posiciones en el Gobierno que, amparadas en inexistentes condicionamientos europeos o en bloqueos torticeros de la patronal, impiden avances en ámbitos esenciales e imprescindibles para la igualdad social y la distribución de la riqueza. Avances sin los cuales la salida de la crisis se efectuará, como en crisis anteriores, sobre la espalda de la clase trabajadora. Algo que no podemos permitir. De esta forma, en los últimos meses nos hemos encontrado sorpresivamente ante situaciones inaceptables.

Congelación del Salario Mínimo Interprofesional, Negativa a la derogación de la reforma laboral del 2012, intentando perpetuar con ello el absoluto desequilibrio que las aludidas reformas legislativas dejaron en el marco de nuestro mercado del trabajo, cercenando la negociación colectiva y de los derechos de las personas trabajadoras, facilitando el enriquecimiento de unos pocos sobre las necesidades de muchos.

Inacción ante situaciones insostenibles. Anuncios sobre indigeribles cambios en la política de pensiones. Los compromisos del Pacto de Toledo han sido completamente tergiversados. Frente a la anunciada derogación de la reforma del 2013, se nos sorprende en los medios de comunicación con declaraciones sobre la necesidad de disminuir el gasto en pensiones y de articular cambios ampliar el periodo necesario para calcular la base reguladora de la pensión, todos dirigidos al empobrecimiento de uno de los sectores más débiles de nuestra sociedad.

Se abandonan de forma intolerable compromisos políticos para abonar teorías que solo pueden tener como objetivo dar un paso más en la destrucción del sistema de pensiones de este país. En suma, la actual situación política requiere que las organizaciones sindicales firmantes demos un paso al frente, llamadas a efectuar todo el esfuerzo necesario para impedir que todas las actuaciones relatadas y otras lleguen a término, quebrando una línea política comprometida con el progreso, la justicia social y la distribución de la riqueza. Por ello, os solicitamos a todas y todos a participar en las acciones que vamos a llevar a cabo, con el claro fin de alumbrar los cambios que esta sociedad necesita y no otros.