VERSUS

70

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

www.cecabank.fesmcmadrid.org

UGT @ Cecabank.es

Marzo 2021

NEGOCIACIONES EN CECABANK.

El pasado día 15 de diciembre de 2020, el Comité de Empresa envió un escrito a la empresa motivado por la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo, solicitando una mesa de negociación donde se puedan revisar, adaptar y mejorar las condiciones laborales firmadas en éste, sobre los acuerdos vigentes en nuestra entidad y sobre otras nuevas materias que se han incorporado en dicho convenio.

La empresa contestó a esta petición proponiendo que se fijara una fecha durante el mes de enero para concretar las materias a negociar.

Todavía no ha sido posible mantener esa reunión y por lo tanto no se ha podido concretar ni las materias a negociar ni establecer un calendario para ello. Algunas de las materias están vinculadas a acuerdos laborales existentes en Ckb., que requieren revisión y actualización, (Igualdad, horarios, préstamos, etc.), otras vienen derivadas de su aparición en el nuevo Convenio como la desconexión digital, nueva regulación del trabajo a distancia, etc. Existen otros temas que también se deberían tratar en esta, -aún no creada- mesa de negociación y que no aparecen en el convenio, ni existe regulación alguna en Ckb.

UGT propone que estos otros asuntos se recojan en un acuerdo de "Buenas Prácticas Laborales".

Un acuerdo de Buenas Prácticas Laborales que lógicamente estará íntimamente relacionado con el resto de normativa y acuerdos que tenemos en la empresa, donde se incluyan aspectos tales como los horarios de celebración de las reuniones de trabajo, compensaciones para las prolongaciones de trabajo inevitables, (no confundir con horas extras, que son los excesos producidos sobre el horario de convenio, no sobre el de Ckb.), respeto y desconexión durante el tiempo libre de las personas trabajadoras y otros que habrá que ir desarrollando, pero el más importante de todos para UGT es el empleo y que mejor que garantizar la continuidad en Ckb. de las personas que desarrollan su trabajo a nuestro lado, a través de ETT.

Es necesario dar continuidad a su trabajo, a la experiencia adquirida en su periodo de contratación, a la inversión realizada por CKB en horas de formación y al esfuerzo realizado por las personas de la plantilla que han hecho posible ese aprendizaje postergando sus tareas. La empresa lleva una buena inercia de incorporación a plantilla de estas personas pero es necesario un marco que aporte estabilidad y garantice que las personas formadas en Ckb. se queden definitivamente y sigan siendo nuestros compañeros y compañeras.

¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO AHORA?

En la actividad sindical siempre hay razones para estar ocupado. En negociaciones y búsqueda de objetivos mediante acuerdos y consensos con la empresa y atendiendo las cuestiones laborales que la plantilla nos demanda.

Una de las cuestiones más importantes es nuestra participación en la elaboración del nuevo Plan de Igualdad de Cecabank. Ya existía un Plan anterior pero el volumen de requerimientos legales nuevos ha obligado a volver a constituir oficialmente una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Cecabank para poder adaptarse al nuevo marco legal.

En esta comisión negociadora están representadas todas las partes y su constitución ha sido reciente.

Ahora queda poder encontrar el ritmo de negociación adecuado para que no se demoren demasiado sus resultados. Corresponderá a esa comisión consensuar su organización y funcionamiento para dar cuenta del contenido de sus reuniones así como de sus avances

Otro tema en el que estamos trabajando es el registro de jornada. La RLT está recibiendo desde enero el detalle del registro pero es una información que, como ya dijimos desde el principio, debe depurarse y simplificarse para que sea mucho más operativa. El tema tiene un amplio margen de mejora que iremos encontrando entre todos y mientras también habrá que buscar soluciones para las prolongaciones de jornada y las incidencias que vayamos detectando.

Del resto de asuntos, UGT se dirigió a la empresa el pasado día 8 de marzo con una relación no exhaustiva de temas a negociar y comentamos la necesidad de establecer prioridades y un calendario para trabajar con cierta organización.

Parece que horarios y préstamos son los acuerdos que están más presentes en las distintas agendas. SICECA presentó el día 11 de febrero un borrador para actualizar el acuerdo de horarios. A este borrador UGT hizo sus aportaciones el día 15 de febrero, pero no nos consta movimiento más alguno.

Sobre préstamos y sobre cualquier otro asunto pendiente, habrá que esperar a que en coherencia con la carta del comité y posterior contestación de la empresa, se fije un día para el comienzo de las negociaciones, pero para UGT es imprescindible establecer prioridades y un calendario tal y como hemos reclamado.

Entendemos que con organización y objetivos menos ambiciosos pero más concretos y con más constancia y más ritmo de negociación podemos ofrecer una mejor acción sindical, definir objetivos alcanzables y conseguir buenos resultados.

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

CONVIENE SABER. ART. 49 C.C. PAGAS ESTATUTARIAS.

El personal de las Cajas de Ahorros, recibe las siguientes pagas:

1. Estímulo a la producción: En concepto de estímulo a la producción percibirá **dos mensualidades**, que se harán efectivas, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.

2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos: Según los resultados administrativos del ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:

- **Una mensualidad** si los resultados representan desde 0,50% al 2% de dicha base.
- **Una mensualidad y media**, si fueran iguales o superiores al 2%.

Para la determinación de los resultados administrativos a los que se refiere este apartado, en los casos de Entidades a las que se refieren los apartados b) y c) del artículo 2 punto 1 del presente Convenio, se tendrá en cuenta el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas, siempre que éstos existan, de la Entidad que ocupe el mayor número de personal empleado. En caso de no existir, se tomará el Balance individual.

3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará **una mensualidad y media** cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración.

4. Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la RLT.
(En CKB., la RLT. todavía no ha podido abordar esta negociación, pendiente desde hace años)

En Cecabank la distribución de estas pagas se realiza de la siguiente manera:

12	**Mensualidades que se abonan a finales de cada mes**
2	**Pagas de beneficios que se abonan el 15 de febrero y el 15 de marzo**
0,5	**Paga de beneficios que se abona el 15 de mayo**
1	**Paga por Vacaciones que se abona el 15 de julio**
1	**Paga por productividad que se abona el 15 de agosto**
1	**Paga por productividad que se abona el 15 de septiembre**
1	**Paga por Navidad**
18,5	**Pagas que forman la actual estructura salarial del sector.**

¡¡ULTIMA HORA!!

►Podemos informaros que el martes 23 de marzo, es probable que se celebre por Teams, (debido a las circunstancias actuales de la pandemia), la reunión que habitualmente mantiene la Dirección General con la RLT., tras la celebración de la Junta General, (martes, 23 de Marzo), que se realiza ese mismo día por la tarde.

Celebramos poder reunirnos con el Director General y poder conocer la información relativa a la marcha de la entidad, próximos planes estratégicos, etc. Es decir, presente y futuro de nuestra entidad. Por supuesto, aprovecharemos la oportunidad para plantear cuantas dudas y asuntos que pensamos puedan afectar a la plantilla de Cecabank y que estimemos que deba contestar y conocer la Dirección.

►El miércoles 24 se celebrará el Comité de Seguridad y Salud laboral donde además de realizarse el seguimiento del Plan de Desescalada, se tratarán los riesgos psicosociales.

►También podemos informaros que el jueves 25 de marzo está prevista una reunión para retomar con la empresa los temas sindicales pendientes, que no son pocos. Como decíamos antes, esperamos poder marcarnos prioridades y establecer un calendario para desarrollarlas. De la marcha de estas reuniones, os iremos informando.

UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas!
¡AFÍLIATE! ¿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 hacer ***CONTROL+CLICK*** *en el siguiente enlace.*
Abrir y rellenar el formulario y enviarlo a cualquier delegado/a de UGT por correero electrónico.
También puedes contactar con cualquiera de los delegados y delegadas de UGT Cecabank y te decimos cono afiliarte.
Cualquier duda, nos preguntas.

..\..\UGT CECABANK\3 AFILIADOS\HOJA DE AFILIACION Y SERVICIOS\Hoja de afiliación.pdf