



¿URGE LA DESESCALADA EN CBK?

Desde el inicio de la pandemia el Comité de Crisis ha tomado decisiones basadas en las recomendaciones de las autoridades sanitarias y velando por la salud de la plantilla. De esto no cabe ninguna duda y así lo hemos reconocido en múltiples ocasiones. Actuando así se ha conseguido que el impacto de la pandemia en Cecabank haya sido el menor posible.

La última comunicación sobre la desescalada que emitió Cecabank, indicaba que a partir del 24 de mayo comenzaría la vuelta a la oficina y que para ello se establecían una serie de protocolos a los cuales se les ha dado la adecuada publicidad. Una vez más valoramos esta forma de actuar.

Todas las personas que formamos Ckb. tenemos ganas de reencontrarnos, recuperar cierta normalidad y pensar que podemos pasar página de esta circunstancia.

Actualmente, el ritmo de vacunación es bueno y la incidencia está bajando aunque más lentamente de lo deseable. Nos preguntamos si atendiendo a la edad de la plantilla y a los buenos resultados que está ofreciendo la modalidad de trabajo a distancia, ¿No hubiera sido más prudente esperar a que la mayor parte de la plantilla estuviera vacunada y a continuación iniciar la desescalada?

Tampoco entendemos muy bien el sentido de realizar los test Covid, días antes de la fecha de vuelta a la oficina. Desde la realización de la prueba hasta la presencia en la oficina, pasan varios días y hemos podido estar sujetos a posibles contagios en múltiples ocasiones, sobre todo si eres usuario del transporte público.

En definitiva, que pensamos que no hubiera pasado nada por esperar un poco más, -después de casi quince meses- y procurar una mayor vacunación entre nuestro colectivo y por lo tanto, minimizar posibles incidencias. En nuestra opinión, iniciar la desescalada después del verano hubiera sido más prudente y alguna razón habrá, que nadie nos ha comentado, para que les hayan entrado tantas prisas.



INFORMACION SOBRE SEGURIDAD Y SALUD



Según la información que disponemos, la incidencia de la pandemia en Ckb afecta a dos personas con positivo en Covid-19 y otras dos personas que han estado en contacto con positivos en Covid -19.

Por la información del Servicio Médico, todas se encuentran bien, en sus domicilios y se les realiza el seguimiento periódico. Esperamos que esta incidencia desaparezca en breve y que no se vea afectada por la incorporación de forma presencial en los distintos grupos de trabajo.

Debemos informar que las personas que presentan algún tipo de vulnerabilidad han sido valoradas por el Servicio Médico y dependiendo de ese estudio se determina si deben de seguir en la situación de trabajo a distancia o si por el contrario, procede su vuelta a la oficina.

En cuanto a la situación del personal que ya se encuentra trabajando presencialmente en las instalaciones de Ckb., el Comité de Seguridad y Salud ha reiterado la necesidad de que se facilite un mayor número de mascarillas, ya que la jornada es superior al número máximo de horas, (4), que es aconsejable llevar la misma protección. También nos consta que hay algunas personas que no han recibido el kit de bienvenida y se ha solicitado información para su obtención

A este respecto, la empresa, el día 27 de mayo, contestó al requerimiento del Comité de Seguridad y Salud indicando que a partir de primeros de junio está previsto el reparto a cada persona de dos mascarillas por día laborable, según cada grupo de desescalada. Nos comentan además que si a alguien le faltan mascarillas durante estos días puede solicitarlas al SAU sau@cecabank.es, (sobre con 5 Uds). También será el SAU quien facilite las mochilas de “Welcome Pack” a quien no las tenga.

Para vuestro conocimiento, incluimos un trabajo realizado por el Servicio de Estudios de UGT llamado COVID, RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN DE DATOS. En este fichero encontraréis respuestas a las preguntas más frecuentes que se pueden dar al respecto. Podéis encontrar el documento en nuestra página web: <http://cecabank.fesmcmadrid.org/>

El presente estudio, aborda el análisis de las situaciones más relevantes a las que han tenido que hacer frente las empresas y las personas trabajadoras en relación a la prevención de los riesgos laborales y la protección de datos, dando así respuesta a las cuestiones que con mayor frecuencia nos han sido planteadas por nuestra afiliación.



NEGOCIACIONES EN CKB.

Actualmente, en Cecabank hay varios procesos negociadores abiertos y otros que están pendientes. Entre los que están abiertos se encuentran **Préstamos e Igualdad**.

Entre los pendientes hay una relación de temas sobre los que habrá que definir y asignar prioridades para ir abordándolos progresivamente.

Entre estos temas, están Teletrabajo, Desconexión Laboral, asuntos derivados del Fondo de Pensiones, seguimiento del registro de jornada, flecos pendientes del protocolo de acoso, etc.



Algunos asuntos son negociaciones nuevas, otros son revisiones y adaptaciones de acuerdos que ya existen y otros son procesos recientes que hay que rematar y dejar totalmente cerrados.

En cuanto a **Igualdad**, comentar que se constituyó la Comisión Negociadora que es la responsable de actualizar el Plan de Igualdad de Cecabank a los nuevos requerimientos legales. Empezó su trabajo con buen ritmo pero ha ido perdiendo intensidad y en este momento está parada. Se había comenzado a trabajar en la elaboración de un registro salarial que es uno de los muchos y nuevos requerimientos legales, pero no conocemos el estado de esa tarea. Esperamos que las reuniones se activen en breve y se pueda alcanzar un nuevo Plan de Igualdad en un plazo razonable de tiempo.

En **Préstamos** la negociación tiene más ritmo y las reuniones se mantienen con bastante frecuencia. Tanto la Empresa como el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales han estado trabajando en un borrador, que en este momento cuenta con un alto grado de consenso.

Llegado el caso, y una vez que lo ratifique el Comité de Empresa, y se firme, corresponderá a Cecabank hacerlo oficial y publicitarlo y al Comité de Empresa informar y realizar las primeras valoraciones. Posteriormente será potestad de cada Sección Sindical realizar las suyas.

La mayoría de estas negociaciones vienen motivadas por la necesaria adaptación al nuevo marco legal, (Convenio Colectivo). En Cecabank, afortunadamente hemos contado con un gran número de Acuerdos de Empresa que a nivel interno han regulado una casuística muy variada y han facilitado una interacción positiva y recíproca entre la empresa y su plantilla.

También la pandemia ha puesto de manifiesto que acuerdos como el de teletrabajo, entre otros, se ha quedado totalmente desfasado y es necesario, no solo adaptarlo al marco legal sino que hay que dotarlo de la flexibilidad y capacidad necesarias para que siga siendo una herramienta muy útil y eficaz tal y como ha quedado demostrado.

Nos parece muy importante respetar los tiempos de la plantilla para eso es imprescindible regular la desconexión. Parece mentira que sea necesario regular algo que no debería ocurrir, pero lamentablemente, determinadas malas prácticas laborales conducen a tener que dejar constancia de lo que se debe y no se debe hacer. Esperamos poder abordar cuanto antes esta negociación y plasmarla en un acuerdo de Buenas Prácticas Laborales o en cualquier otro documento donde se garantice el respeto al tiempo de trabajo y al tiempo libre de cada persona.

CONVIENE SABER...

El Acuerdo de Horarios Especiales y Singulares de Cecabank, establece en su capítulo tercero letra H lo siguiente:

*“Para facilitar la dedicación a la formación prevista en Convenio Colectivo, la Confederación seguirá aplicando sus Planes anuales de Formación de la manera habitual, estableciéndose **dos días libres al año** para estos fines, con lo que queda suficientemente cubierta la obligación pactada en el Convenio Colectivo”.*

Esto quiere decir que podemos recibir formación fuera de nuestro horario de trabajo durante 14 horas, (son estos los dos días que tenemos incluidos en nuestras vacaciones). **Fuera de estas 14 horas, el resto de la formación se debe realizar dentro de la jornada de trabajo.** Si ya tenéis agotadas vuestras 14 horas y os siguen convocando a formación fuera de vuestra jornada laboral, os rogamos que nos lo hagáis saber para tomar las medidas oportunas.



El Comité de Empresa de Cecabank, es su última reunión ordinaria ha ratificado por unanimidad el borrador del nuevo Acuerdo de Préstamos.



**UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas!
¡AFÍLIATE! ¿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 |

*Abrir y rellenar el formulario y enviarlo a cualquier delegado/a de UGT por correo electrónico.
También puedes contactar con cualquiera de los delegados y delegadas de UGT Cecabank y te decimos como afiliarte.
¡Cualquier duda, nos preguntas!*