



VERSUS

nº 52

Enero 2019

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

Opinión

INCENTIVO GENERAL. CARTA AL DIRECTOR DE CKB.

El día 28 de enero, nuestra Sección Sindical ha enviado una carta a la Dirección General de Cecabank argumentando nuestras razones, por las que creemos que este año no se debería dejar de abonar el incentivo general del 3%.

Lo primero que hay que explicar es que este incentivo procede de un acuerdo laboral firmado en el año 2009 y es general para toda la plantilla. Para proceder a su abono es necesario haber llegado al cien por cien de los presupuestos, antes de impuestos. Este año no ha sido posible, aunque nos hemos quedado muy cerca. Atendiendo a lo que tenemos firmado, este año no procede el abono. No hay dudas, el tema es así.

Pero en nuestra opinión existen razones para que de forma excepcional, se contemple el abono de este incentivo. La primera es que, también de forma excepcional, este año ha sido el único que en la historia de CECA y posteriormente, de Cecabank, no se ha conseguido llegar al objetivo presupuestado y habida cuenta del estrecho margen que nos ha separado de la meta nos parece una medida de excesivo rigor, “castigar” a la plantilla sin esta percepción.



La segunda, más importante para nosotros, tiene que ver con la motivación. Después de la convención de directivos el mensaje que todos los directivos han dado a sus colaboradores ha tenido un factor común: *“Hay que estar motivados para hacer frente a los nuevos retos”*.

UGT piensa que en coherencia con este mensaje de motivación, no se debe privar a la plantilla del cobro de este incentivo. Lo contrario tendría un efecto desalentador y frustrante y por contra, su abono excepcional, sería un signo de motivación y sensibilidad al esfuerzo que año a año realiza todo el conjunto de la plantilla de Cecabank, que como consta en nuestro Código de Conducta y compartimos: *“...los empleados de Cecabank son su principal activo...”*

También en la misma carta, le ofrecemos a la Dirección General de Cecabank nuestra predisposición a entendernos en este tema y en cualquier otro y en ese ánimo seguimos trabajando.

RIESGOS PSICOSOCIALES.

Mañana, día 31 de enero, los sindicatos de Cecabank vamos a poner en común nuestras propuestas para posteriormente presentárselas a la empresa, como consecuencia de las acciones iniciadas por el Comité de Seguridad y Salud a raíz de la encuesta realizada sobre la evaluación de los riesgos psicosociales en Cecabank.

Una vez presentadas nuestras propuestas, veremos con la empresa cuales son las medidas a tomar para combatir y prevenir la existencia de estos riesgos en la empresa y esperamos hacerlo con la colaboración y entendimiento con el que hemos venido trabajando hasta la fecha.

Desde UGT, entendemos este asunto en varias direcciones. Una de ellas es, que una vez conocidos los departamentos donde se dan riesgos, acordar qué medidas se van a adoptar para eliminarlos. Otra dirección es no esperar a que se produzcan estos riesgos y tener un marco de actuación y criterios a seguir para minimizar e impedir, en la medida de lo posible, que estas situaciones se produzcan.

Especial preocupación tiene para nosotros la incidencia que la conducta de alguna directiva/o pueda tener en la existencia de los riesgos psicosociales. No nos cabe ninguna duda de que un mal clima laboral provocado por la mala gestión de un directivo, tiene como consecuencia para ese equipo un aumento de los niveles de estrés y ansiedad, entre otros, aunque evidentemente, no sea el único factor a considerar.

Lamentablemente, en Cecabank no estamos ajenos a estas circunstancias. Sabemos de los problemas que conllevan las cargas de trabajo y de la tensión que acarrea el tener que cumplir plazos, ser competitivos y hacer un trabajo eficaz y eficiente, pero no podemos permitir tratos, -vamos a decir-, inadecuados.



Cecabank es muy sensible a estas situaciones, y así lo refleja en su Código de Conducta:

“El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo.”

“Todas las personas sujetas y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección promoverán en todo momento y en todos los niveles profesionales unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás y en los principios de confianza y respeto mutuos, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.”

“Con objeto de mejorar la calidad de vida de las personas sujetas y de sus familias Cecabank promoverá un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a sus empleados a conciliar de la mejor manera posible los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.”

“Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Por ello todos colaboraremos para crear y mantener un ambiente de trabajo que favorezca este tipo de trato.”

¡Por favor, pedimos a la empresa que no permita que determinadas actitudes conviertan su Código de Conducta en papel mojado!

UGT - Cecabank, da la cara, trabaja, negocia e informa.

LA DESCONEJION LABORAL ES UN DERECHO

En España, siguiendo la senda marcada por Francia dentro de la Unión Europea, contamos con un marco regulatorio a este respecto. Concretamente el pasado día 7 de diciembre entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, (LOPDGDD), que introduce importantes novedades en nuestra normativa laboral.

Dentro del Título X, Garantía de los Derechos Digitales, en los artículos 87 al 91, se regulan, entre otras cuestiones, derechos con una amplia incidencia en el marco de las relaciones laborales.



Sobre el Artículo 87.

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral

Se establece la limitación de los empleadores para acceder a los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores únicamente para el cumplimiento de obligaciones laborales, estatutarias y para garantizar la integridad de dichos dispositivos.

El artículo regula la obligación para las empresas de establecer, de forma precisa y detallada y con la participación de los representantes de los trabajadores, los criterios de uso y utilización de los dispositivos digitales por parte de los trabajadores.

Sobre el Artículo 88.

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

Como decíamos, la entrada en vigor de la LOPDGDD conlleva que, por primera vez, se regule en España el derecho de los empleados a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido. El objetivo no es otro que los trabajadores puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y, asimismo, que se preserve su intimidad personal y familiar.

Promueve el derecho a la desconexión digital mediante negociación colectiva o, en su defecto, a través de un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Es muy importante tener en cuenta que este precepto establece para la empresa la obligación, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, de elaborar una política interna para los trabajadores –, -incluidos directivos-, respecto de las modalidades del ejercicio de este derecho.



mano a mano
Por tus derechos

**¿QUE VENTAJAS SUPONE AFILIARSE A UGT?
INFORMACION, ASESORAMIENTO Y
DEFENSA DE TUS DERECHOS LABORALES**

Sobre el Artículo 89.

Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

Se permite el control de los trabajadores mediante sistemas de cámaras y/o videocámaras **pero, al hacerlo, se requiere preservar la dignidad de los trabajadores** (ex artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores), e informar de forma previa, expresa, clara y concisa sobre el uso de tales sistemas de control.

También, se admite el control de los trabajadores mediante la colocación de un dispositivo informático en un lugar suficientemente visible, **pero es requisito obligatorio identificar, al menos, la existencia del dispositivo, la identidad del responsable del mismo y la posibilidad de ejercer medidas de carácter disciplinario.**

Sobre el Artículo 90.

Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Se establece la posibilidad de que los empleadores, previa información de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a los representantes de los trabajadores, puedan **instalar sistemas de geolocalización, con los límites preceptuados** en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores referidos con anterioridad, para ejercer sus facultades de control y dirección.

La doctrina de nuestros tribunales superiores de justicia del orden social que, al respecto, han admitido, sin perjuicio de tratarse de una cuestión casuística y por tanto que ha de analizarse en cada caso concreto, la validez de la instalación de estos sistemas de geolocalización, (por ejemplo *GPS*), por el empresario, siempre y cuando se cumplan con una serie de requisitos previos como la información a los trabajadores, no afectación a su intimidad personal –funcionamiento exclusivo durante la jornada laboral-, medida proporcional, etc.

Sobre el Artículo 91.

Derechos digitales en la negociación colectiva

Una de las novedades más destacadas que recoge la LOPDGDD es la legitimación a que, **por la vía de la negociación colectiva** –acuerdos, convenios, etc.- puedan establecerse garantías adicionales para los trabajadores en materia de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral. En todo caso, los derechos de los trabajadores recogidos en la LOPDGDD se considerarán de mínimos. No pueden reducirse, pero no hay ningún límite a posibles mejoras.

A modo de conclusión, podríamos decir que la nueva Ley introduce la obligación para las empresas de implantar una política de desconexión digital, **implantación que puede ser exigida tanto por la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por los propios trabajadores.** No hacerlo puede acarrear sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y/o reclamaciones judiciales de los trabajadores ante la jurisdicción social.

Concretamente en Cecabank, dada la estrecha relación que existe entre este tema y los riesgos psicosociales, además de lo que se determine en la Negociación Colectiva, se deberían implementar otro tipo de medidas de desconexión, que se sumaran a las ya existentes por Ley o por Convenio Colectivo y que dieran como resultado un clima laboral positivo y como consecuencia de esto, una mayor calidad de la productividad y un menor índice de riesgos psicosociales.

¡AFILIATE A UGT! ¡TE INTERESA!