



VERSUS

nº 51

Diciembre 2018

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

Opinión

¡MOTIVATE Y ANDA!

Celebrada la Convención de Directivos y trasladadas sus conclusiones a la gran mayoría de la plantilla, podemos considerar un concepto protagonista: La Motivación, para afrontar los retos marcados en el Plan Estratégico de la Entidad.

Compartimos la necesidad de intentar conseguir los objetivos ya que son muy importantes para nuestra estabilidad como empresa y sin duda hay que estar motivados para hacerlo, pero aquí es donde tenemos serias discrepancias con los mensajes recibidos.

Entendemos la motivación como algo imprescindible, pero es la empresa la que debe procurar generar el clima adecuado en el que esa motivación encuentre su máximo desarrollo. Desde UGT consideramos que el factor principal debe ser el respeto y la consideración con la plantilla de Cecabank. Respeto y consideración con la forma de trabajar, el tiempo que empleamos y el modo en el que pensamos.

Nuestra preocupación a este respecto viene determinada por nuestro convencimiento de que existe un cambio de mentalidad en la empresa. Mucho nos tememos que resulta más útil ser servicial que buen profesional. Es más rentable ser sumiso que discrepar como profesional y lamentablemente no compartimos como se están haciendo algunas cosas. Existe un sutil doble lenguaje donde por un lado se adoctrina sobre cuál debe ser nuestra conducta y por otro, se practica algo distinto que no guarda mucha coherencia con el mensaje emitido.

Firmamos acuerdos con la empresa para favorecer la conciliación de lo profesional con lo personal, mientras se consienten las prolongaciones de jornada. Se gastan recursos en crear korners pero no se racionalizan las cargas de trabajo. Se habla mucho del trabajo en equipo pero no hay ni equidad ni transparencia. Se controla y se exige el cumplimiento del horario pero te invitan a cambiar la tarde para que puedas ir a ver a nuestros presidentes. Ese día, no importa dejar tu puesto vacío. Se utiliza la contratación temporal de forma muy irregular, provocando una sangría de dinero, tiempo y talento a la vez que se predica la austeridad, etc.

Esto, que es una parte de la realidad de nuestra empresa no es nada motivador. Esta motivación no solo tiene que ser la lícita aspiración a mejorar retributivamente, también existen otros factores que debemos tener en cuenta como el tener una carrera profesional; trabajar con estabilidad y seguridad dentro de un buen clima laboral; el respeto a las personas, a sus condiciones laborales y a su tiempo libre. Citamos algunos factores pero la lista es mucho más amplia.

Tampoco es nada motivador mensajes del tenor de “cero salidas, cero contrataciones” o “hay que sacar más trabajo con menos personas”. Ya no calificamos como poco motivador sino como de total desaliento la situación de unidades donde la mayoría de las personas “pican” regularmente cualquier plaza para cualquier otro sitio. Está claro que no pueden más.

Luego vienen las encuestas de clima laboral, que hoy por hoy, no son más que otro adorno estético de la política de Cecabank, para salir bien en la foto y colgarla en la web. Desde nuestra opinión, en las circunstancias actuales, estas encuestas no cuentan con credibilidad, porque la plantilla no se siente ni segura, ni en la confianza para contestar con absoluta sinceridad.

Dicho esto, ¡motívate y anda!



ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El jueves pasado, día 13 de diciembre, recibimos por fin el informe realizado por Quirón Prevención en el que se evalúan los riesgos psicosociales en Cecabank. Esta encuesta fue contestada por 355 personas de un colectivo en ese momento de 512 personas. Un porcentaje del 69,33%.



Aún no hemos tenido oportunidad de valorar este informe con la empresa pero el jueves 20, hay planificada una reunión para hacerlo. Lo que si sospechamos es que la empresa ya lo ha manejado a su conveniencia ya que hemos recibido muchos mensajes coincidentes de nuestras jefaturas con algunas de las conclusiones del informe.

De esta reunión, os informaremos más adelante pero lo que si podemos adelantaros es que en el informe se ponen de manifiesto ciertas necesidades y problemas.

Aparece la necesidad de considerar los factores psicosociales en el diseño de los puestos de trabajo, quedando claro que dicha obligación está recogida en los apartados d) y g) del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre):

Apartado d) *“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a adecuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”*

Apartado g) *“Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integra en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.*

Se han detectado riesgos psicosociales muy altos, que principalmente tienen que ver con factores relativos a la carga de trabajo y a factores de supervisión y participación en las tareas de planificación desarrollo y ejecución de nuevos proyectos, métodos de trabajo, organización, etc.

Antes de sacar conclusiones y analizar más pormenorizadamente este informe, vamos a esperar a reunirnos con la empresa. Valoraremos el informe y veremos qué acciones se toman. Lo que si podemos decir es que hay temas en los que no estamos conformes y tendremos que discutirlos. De lo que resulte, os mantendremos informados.

Incentivo general

ESTAMOS MUY MOTIVADOS. ADIOS, 3% ADIOS

Como consecuencia de no haber alcanzado, por primera vez en muchos años, el presupuesto, el incentivo general del 3% que normalmente veníamos cobrando en la primavera del año siguiente, NO LO VAMOS A COBRAR.

Así nos lo informó el Director Corporativo del Área de Servicios Asociativos y Recursos, Antonio Romero, en una reunión que mantuvo con el Comité de Empresa la semana pasada. Poco más que decir. Aprovechamos la ocasión para denunciar públicamente que el incentivo general que cobramos toda la plantilla debería regularse de la misma forma que se regulan los bonus y así, garantizar que todos cobramos de la misma forma que ellos. Acordaros de esto, si decidís cumplimentar la encuesta de clima laboral.

NUEVO COMITE DE EMPRESA. COMISIONES DE TRABAJO

A continuación os informamos de cómo queda la representación de UGT en los distintos órganos de representación de los trabajadores, después de las elecciones sindicales.

Comité de Empresa: 6 miembros.

José Sánchez, Javier Macho, Charo Carrasco, Rubén Martín, Sofía Pintado y Ricardo García.

Delegado LOLS:

Alberto Garrido Rubira

Delegados de Prevención: 2 miembros

Javier Macho y Rubén Martín.

Comisión de Control Fondo de Pensiones

Por los partícipes: José Sánchez, Charo Carrasco y Rubén Martín

Por los beneficiarios: Francisco Salmerón

Comisiones de trabajo del Comité de Empresa

Horarios/Flexibilidad: José Sánchez y Javier Macho

Buscas e intervenciones: Rubén Martín

Formación Promoción: Charo Carrasco

Préstamos: Ricardo García

Igualdad: Sofía Pintado

Teletrabajo: Javier Macho

Seguridad y Salud Laboral (2)

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

No estamos en contra de la realización de este tipo de encuestas. De hecho, bien entendidas, pueden ser una herramienta muy buena para detectar problemas y poderlos corregir.

En este caso nuestra posición es clara. Mientras no veamos con la empresa las conclusiones y sepamos cuales van a ser las acciones a tomar que se derivan de la encuesta de riesgos psicosociales, no vamos a colaborar con encuestas de ningún tipo.

Además, tampoco estamos demasiado satisfechos con las encuestas anteriores de clima laboral, porque las opiniones que recabamos de la plantilla no se corresponden con los resultados que luego nos informan de las encuestas y sinceramente, si la plantilla nos cuenta una cosa y dice otra en las encuestas es porque no existe la confianza necesaria y cabe la sospecha de que su información pueda no ser debidamente utilizada.

Por lo tanto, creemos que este tipo de encuestas, en estas circunstancias, no son un fiel reflejo del clima social de la empresa, sino que ofrecen una foto totalmente desvirtuada de la realidad que queremos conocer y en consecuencia, no podemos recomendar su utilización.



Cuando se fundó UGT no existían vacaciones, ni jornada de ocho horas, no había derecho internacional del trabajo, había trabajo infantil y explotación... por eso tenemos que rendir homenaje a los pioneros del sindicalismo que abrieron el camino de la lucha obrera”.

JORNADA GENERAL Y DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Para el año 2019, la jornada general de Cecabank se establece en 1603 horas. Unas horas más que en este año, también por la coincidencia de algunos festivos en sábado. También perdemos un día de libre disposición, ya que nuestro Convenio Colectivo, en su Disposición Transitoria Décima. Días de Libre Disposición dice:

“Se establece, para el personal un día de libre disposición para el año 2016, otro para el 2017 y otro para el 2018, condición que no será consolidable y cuya vigencia finalizará, en todo caso, el 31 de diciembre de 2018.”

El otro día de libre disposición, no está en cuestión y queda consolidado en el C. Colectivo a tenor de lo dispuesto en el artículo 37. Permisos, Letra J. *“A partir del año 2013, un día al año de libre disposición. En este caso únicamente será necesario el previo aviso.”*

Os adjuntamos en hoja aparte un cuadro con el horario general de la entidad para que lo podáis incluir dentro de la alfombrilla que os repartimos.

Convenio Colectivo. Artículos 12 y 75

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y ABUSO DE AUTORIDAD

Estamos ya hartos de ver la reiteración de determinadas conductas, tendentes a obligar a empleados a terminar trabajos teniendo que prolongar su jornada laboral.

Este extremo ya lo hemos avisado por activa y por pasiva y vamos a dar los pasos necesarios para que esto deje de ocurrir.

Ya no valen las buenas palabras y hay que actuar. Esto lo conocen en RR.HH. ya que lo hemos comentado en multitud de ocasiones y son conductas lamentablemente habituales y que no son propias de una empresa que hace tantas encuestas de clima laboral.

Estas conductas están tipificadas en el Convenio Colectivo y se enmarcan dentro de los artículos 12 y 75, que tratan respectivamente sobre el acoso moral y el abuso de autoridad. Cecabank, a través del Convenio y del Código de Conducta Corporativa está obligada a no tolerar estos comportamientos y tomar las medidas necesarias. De no ser así, **informaremos directamente al Director General, quien según consta en el Convenio, tiene que ordenar la instrucción del expediente correspondiente y valoraremos iniciar acciones jurídicas.** ¡Esto, tampoco es nada motivador!



¡AFILIATE A UGT!

