

La opinión de UGT - Cecabank

LA SITUACIÓN EN CECABANK. ES NECESARIA UNA PROFUNDA REFLEXION



Una vez superado el periodo de vacaciones más importante y casi recuperada la normalidad, toca reflexionar sobre cuál es la situación en CKB. Habrá que ver cómo va el último trimestre y la incidencia que pueda tener en el cierre del ejercicio, aunque no somos nada optimistas. Nuestro pesimismo se refuerza ya que estamos muy molestos por la manera en que se está actuando en determinados aspectos.

Tenemos la certeza de que hay dos realidades en CKB. Una realidad, de puertas hacia afuera, es que se “predica” una forma de ser y de obrar y vendemos conceptos como “Smart”, “Agile”, “Transversalidad”, nos certifican todo lo que hacemos, lo ponemos en la web y eso es buena publicidad; participamos en mercados, foros internacionales, tenemos un código de conducta corporativo, etc. En definitiva, damos una imagen exterior muy buena y eso es muy positivo. Nadie quiere que su empresa tenga una mala imagen.

La otra realidad es que lo que ocurre dentro de CKB., donde pensamos que la praxis diaria es distinta. No somos tan Smart, ni tan Agile, ni tan transversales. Toda esta contradicción resulta muy frustrante y desmotivadora para la plantilla y en un año difícil como este, adquiere una importancia extraordinaria, que obliga a hacer una profunda reflexión sobre cómo se está actuando y sobre cuál es nuestro rumbo o futuro.

Para UGT, una prueba de todo esto es la disparidad existente en los mensajes emitidos a la plantilla como consecuencia de la última convención de directivos/as. Pareciera que, salvo remarcar que no está siendo un buen año, no hay una coherencia o criterio definido y esto provoca incertidumbre, malestar y en algunos casos, hasta miedo. Debemos recordar que son ya dos años seguidos sin cumplir el presupuesto.

Hemos preguntado a la plantilla, en distintas áreas y unidades y nos han comentado la información que han recibido de sus respectivos directivos/as. Mensajes más sosegados de tranquilidad, amenazantes de externalizaciones de servicios y más exaltados sobre la posibilidad de despidos y otras medidas traumáticas. Más anecdótico es ya lo de aquellos que malinterpretan las salidas provocadas por las prejubilaciones con los puestos amortizados por la robotización. En nuestra opinión, determinados directivos/as “no cumplen expectativas”.

Esto es preocupante y habría que pedir responsabilidades, ya que estos comentarios tienen incidencia en la calidad del trabajo diario y en el ánimo de las personas que tienen que hacerlo. Estas actitudes poco ayudan y más bien parecieran actitudes propias de un capataz, que de gestores/as de personas y proyectos.

Percibimos una inquietante falta de previsión y planificación en la gestión que se contrarresta con una más que evidente improvisación y por aquí no puede pasar el futuro de CKB.

No podemos trabajar en un permanente “hay que hacer un esfuerzo”. Esta plantilla ya ha hecho muchos esfuerzos laborales para que ahora el mensaje sea que nos instalemos en un “esfuerzo estructural y sistemático”.

Quizás el esfuerzo deberían hacerlo aquellos/as quienes teniendo la responsabilidad de gestionar equipos y proyectos no han sabido anticiparse y planificar adecuadamente.



Basta ya de solucionar los problemas a base de utilizar de forma ilícita el tiempo libre de la plantilla. En sociedades con más presupuesto que CKB., estas conductas lejos de ser premiadas, son vigiladas y censuradas.

Desde UGT cuestionamos las razones por las que la empresa acomete un presupuesto tan ambicioso cuando el año pasado no se consiguió el que había. También nos cuestionamos que en el Área de Servicios Operativos y Tecnológica se actúe con tanta improvisación y falta de previsión en proyectos que son estratégicos para nuestra entidad; no entendemos la razón por la cual aún no está disponible para toda la plantilla la modalidad de Teletrabajo y nos disgustan determinadas decisiones de la empresa cuando, en nuestra opinión, no corresponden a criterios estrictamente profesionales. Algunas de estas cuestiones las comentaremos más adelante.

El Consejo de Administración conoce perfectamente el balance y los presupuestos y nos sorprende que no se hayan tomado medidas correctoras, (si se han tomado no las conocemos.) También nos sorprende que las grandes entidades, ante la actual coyuntura económica, sean capaces de retocar sus planes estratégicos para adaptarse a este entorno y que CKB., se mantenga firme con los suyos. Pareciera que existe un interés en mantener esta situación, por razones que desconocemos y que nos preocupan.

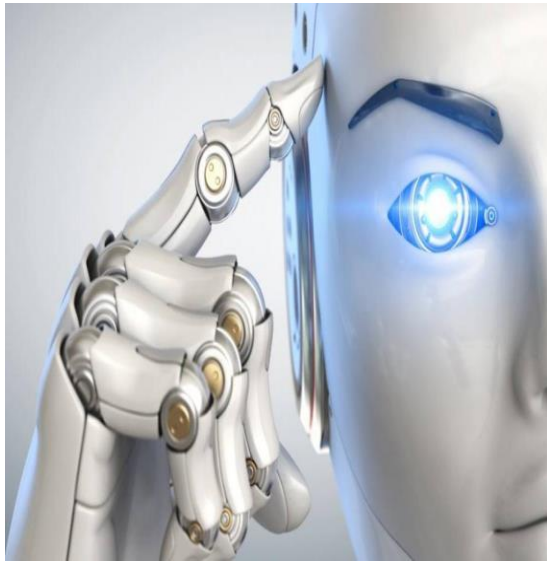
En definitiva, pensamos que no existe equilibrio entre la actuación exterior y la interior de CKB. Se vende excelencia pero no se practica internamente. No hay un mensaje claro de la Dirección con el que poder sentirse motivado e identificado para pelear por nuestros intereses o no se ha sabido transmitir, y eso es grave.

Tenemos claro que existen problemas de gestión. Llegados a este punto, entendemos que, o bien la Dirección General, o bien el Consejo de Administración, deberían pedir responsabilidades y tomar las oportunas medidas ya que de lo contrario la gestión de esta empresa se verá muy comprometida, por mucha “cortina de humo” que se ponga en la web, para la autocomplacencia de algunos.

Después de todo esto, nos resulta inevitable preguntarnos cuál va a ser nuestro futuro. Si tenemos futuro con la actual gestión y si vamos a seguir con presupuestos inalcanzables. Nos gustaría saber qué piensan de todo esto nuestros accionistas. ¿Por qué tanto mensaje de externalización de servicios? ¿Por qué se saca tanto trabajo fuera cuando no es rentable ni eficiente para CKB? ¿CKB va a mantener su modelo o se van a vender las líneas de negocio más rentables al mejor postor para hacer caja? Etc.

Todo esto y la falta de transparencia, van minando la necesaria confianza que deberíamos tener en la gestión y mucho nos tememos que a la plantilla le preocupa la situación de CKB mucho más que a algunos de sus directivos/as.

PREVISION CONTRA LA IMPROVISACION



Es habitual que la falta de información nos pueda llevar a sacar conclusiones equivocadas. Por eso, hemos preguntado y no hemos obtenido respuestas, por lo que sospechamos que en estos casos que antes citábamos, se hay actuado más con la improvisación que con un criterio profesional.

Por ejemplo, el departamento de Cumplimiento Normativo, (P. Blanqueo de Capitales), solicita recursos. Bien, la empresa destina a dos personas desde el departamento de Billetes, (Tesorería), para facilitar estos recursos solicitados. Personas que por distintas razones, no van a estar a jornada completa. Estas personas, en su departamento lo llevan haciendo bien mucho tiempo. Como “premio”, son cambiados a otro destino y una de ellas se entera del traslado cuando vuelve de vacaciones.

Impecable. ¿Sus puestos se amortizan? Pues no. Son sustituidos a su vez por otras personas que también trabajan en la Sala. Parece que, aprovechando la circunstancia, se los han querido quitar. De otra forma no se hubiera “tocado” un departamento que estaba funcionando bien. No sabemos quién ha tomado esta decisión pero lo intuimos. Tampoco sabemos la cara que se les habrá quedado a los de Cumplimiento Normativo cuando los recursos solicitados no van a jornada completa. Para abundar más en este despropósito, para esa unidad se convocaron procesos de selección y a las personas que se presentaron y fueron elegidas, se les ha vetado y no se les ha permitido salir de su actual puesto.

Entonces, ¿para qué se hacen procesos de selección?, ¿para qué se permite que personas den el paso adelante, se signifiquen y luego, una vez seleccionadas, no puedan incorporarse?, ¿La solución?, ¿Se eliminan los procesos de selección y ya está? Esto mismo ocurre en el Área Tecnológica, donde hay casos con el traslado aprobado y pendiente desde hace un año.

La otra perla que comentamos es la situación del departamento de Desarrollo de Valores. Resulta que proyectos estratégicos, -de una importancia extraordinaria para CKB-, dentro del Área de Servicios Operativos, precisan lógicamente, de un buen número de análisis, desarrollos, programaciones, etc. Son proyectos con plazos y fechas a cumplir que inevitablemente requieren esfuerzos adicionales.

Ante una situación de esta importancia, con tiempo suficiente, se debería haber planificado y dicho a las personas implicadas, con la debida anticipación y con todo detalle, como se va a compensar ese esfuerzo adicional. En estos proyectos nos la estamos jugando toda la empresa, máxime viendo cómo va el año.

Bueno, pues nada de nada. Recientemente se les ha reunido, -cuando esto ya tenía que haberse hecho hace mucho tiempo-, para decirles que el esfuerzo seguro que tienen que realizar será compensado, pero nadie dice ni cómo, ni cuanto, ni cuándo. La traducción real es: Tu emplea tu tiempo libre, que ya veremos lo que hacemos.

En opinión de UGT, los excesos o prolongaciones inevitables y previsibles de jornada se deben pagar como horas extras cotizadas y conforme a la ley. Vamos, que tenemos una negociación abierta sobre esto en Convenio, otra en CKB, y ¿ahora salen con esto? Ni planifican, ni hacen previsiones y tratan de disponer del tiempo libre de las personas sin concretar nada a cambio. Todo sobre la marcha y pura improvisación. ¿Esto es gestión? ¿Para esto cobran algunos/as mucho más que el resto? Nos imaginamos la opinión de la Inspección de Trabajo sobre este particular.

Sabemos que se están realizando cambios para mejorar esta situación, y que las cosas no se arreglan de un día para otro, pero esto no hubiera sido necesario si se hubiese actuado con previsión. Esto es un problema de gestión reiterado y alguien tendrá que asumir la responsabilidad. No podemos seguir parcheando los problemas a base de prolongar la jornada, incumpliendo claramente la Ley.

Otro departamento, muy relacionado con el anterior, dentro del Área Operativa es el de Desarrollo y Coordinación de Negocio de S. Operativos. Nadie nos ha denunciado esta situación, pero UGT lo hace públicamente, sin necesidad de confirmación ya que vemos a diario prolongaciones sistemáticas de jornada. Entenderíamos un momento concreto e imprevisto pero es una situación recurrente que denota también problemas de gestión.

Un tema reivindicado desde hace mucho tiempo por UGT es el trabajo de las ETT. Las ETT deben ser utilizadas para compensar puntas de trabajo, vacaciones y otras circunstancias excepcionales. En CKB., su utilización es sistémica y sistemática. Durante años, el mismo puesto de trabajo, (no es temporal, es claramente estructural), es ocupado por distintos/as ETT que van siendo reemplazados/as por otros/as, cuando termina su contrato.

Esto es una sangría de dinero para la empresa, por lo que se factura a la empresa que cede a los trabajadores/as, (que no tiene nada que ver con lo que cobran nuestros compañeros /as de ETT.), también por los recursos propios de CKB que se utilizan en la formación de estas personas y por la incidencia que esto tiene en la calidad del trabajo. Cada dos años se repite el ciclo y así llevamos muchos años. Esto es algo claramente denunciado y si no lo hemos hecho aún es por no perjudicar a estos compañeros/as, pero todo tiene un límite.

Otro asunto que queremos comentar es la planificación del trabajo que se realiza con las empresas externas, sobre todo en el Área Tecnológica. No estamos poniendo en cuestión el trabajo de las personas de estas empresas. Cuestionamos si la imputación de horas a los proyectos, si los desarrollos encargados, si la planificación de los proyectos, etc., están bien gestionados desde CKB. Mucho nos tememos que no por la cantidad de opiniones que dentro de esa área hemos podido recabar. Esto tiene un coste en talento y capital para la empresa increíble. Frente a esto, nos venden externalizaciones. Esto son muestras de lo que está ocurriendo a diario, no solo en estos departamentos, en otros también. ¿Esto es Agile? ¿Esto es SMART? ¿Hay transversalidad y trabajo en equipo? Evidentemente NO. Esto es una mala gestión. Llevamos años así y no pasa nada de nada. Se mira a otro lado y seguimos, pero ahora sin cumplir los objetivos.

Lo más lamentable es que a cierre del ejercicio, a lo mejor, habremos llegado al 60% de cumplimiento en lo presupuestado y en base a lo que dice el Sistema de Gestión del Desempeño, algunos/as cobrarán la parte proporcional del “bonus” que les corresponda, (a estas alturas habría que llamarlo “malus”), mientras el resto de la plantilla, no podremos cobrar el incentivo del 3% que tenemos firmado por no haber llegado al 100% de lo presupuestado. ¡Transversalidad y trabajo en equipo en estado puro!

UGT en Cecabank ¡Lo primero, las personas! ¡AFILIATE!

A continuación te mostramos cuales son las personas a las que puedes recurrir. No dudéis en contactar con cualquiera de nosotros/as.

Pepe Sánchez	5004	jsanruiz@cecabank.es	Op. Terceros - Soporte	Caballero de Gracia	3ª Pl.
Alberto Garrido	5541	agarrido@cecabank.es	Back Office Cartera	Alcalá	3ª Pl.
Charo Carrasco	5066	mrcarras@cecabank.es	Supervisión Depositaria	Caballero de Gracia	3ª Pl.
Rubén Martín	5048	rmartinm@cecabank.es	Mantenimiento de Servicios	Caballero de Gracia	1ª Pl.
Ricardo García	5090	rgarcia@cecabank.es	P. Blanqueo de Capitales	Alcalá	5ª Pl.
Sofía Pintado	5526	spintado@cecabank.es	Auditoría Financiera	Alcalá	5ª Pl.
Javier Macho	5061	jmacho@cecabank.es	Seguridad Informática	Alcalá	5ª Pl.