



UGT opina:



Que en un entorno como el que estamos, dónde prima el trabajo en equipo, la transversalidad, ser Smart y Agile y de una forma decidida apostamos por modelos de trabajo más modernos y sostenibles, más participativos, nos preguntamos:

¿Por qué la plantilla de Cecabank no puede opinar y hacer una evaluación a sus directivos/as y responsables?

Esta es una pregunta que nos llevamos tiempo formulando y que no contemplábamos en la Cecabank de hace unos años, más rígida y encorsetada que la actual. Ahora, con el evidente cambio cultural que se está llevando a cabo en nuestra entidad y los procesos de transformación e innovación realizados, esta cuestión adquiere una especial relevancia.

Si tal como dice nuestro Código de Conducta Corporativo, **la plantilla de Cecabank es su principal activo**, parece razonable que también sea tenida en cuenta su opinión y evaluación sobre sus responsables y directivos. Sin duda, sería una valiosa herramienta y complemento del que podría valerse el Sistema de Gestión del Desempeño para determinar con mayor precisión y equidad todas las actitudes, aptitudes y capacidades de todas las personas que prestamos nuestros servicios en Cecabank.

También sería de enorme valor a la hora de determinar el clima laboral y por consiguiente, la detección, evaluación y prevención de los riesgos laborales y estaría en absoluta coherencia con esa permanente participación y colaboración a la que la empresa nos invita reiteradamente.

Es evidente que sobre la plantilla de CKB inciden factores laborales y personales que tienen que ver con los comportamientos de los responsables y directivos/as, tales como la gestión de los equipos y proyectos, el nivel de conocimientos, la prestación de colaboración y ayuda cuando es necesaria, el respeto y trato recibido, etc. Es practicar lo que el Código de Conducta de la entidad dice garantizar.

No se trata de hacer encuestas anónimas, que si no arrojan el resultado esperado, se archivan o no se dan a conocer. Se trata de establecer un sistema para conocer las opiniones de un equipo de personas sobre sus responsables y tener esas opiniones en consideración para que, llegado el caso, si hay que realizar correcciones, se realicen y queden recogidas en el Sistema, de una manera más transparente, de la misma forma que quedan reflejadas las evaluaciones que se realizan sobre el resto de la plantilla, que afectan a nuestro desarrollo profesional y en algunos casos a la remuneración.

Cecabank, cuando a finales del año pasado comunicó el inicio de su proceso de transformación decía: *“Debemos cuestionarnos, a nivel interno, si nuestra manera de trabajar y nuestros procesos son lo suficientemente ágiles como para poder cumplir con los ambiciosos objetivos estratégicos...”* Parece que de momento NO. Por eso, esta transformación *“se ha estructurado de forma transversal, trabajando en equipo y compartiendo el conocimiento y la experiencia...”*

Nos parece bien. Compartamos conocimientos y experiencia pero teniendo en cuenta nuestra opinión.

ES IMPRESCINDIBLE CORREGIR LAS MALAS PRÁCTICAS LABORALES QUE EXISTEN

Recientemente, se ha firmado un acuerdo parcial sobre esta materia entre CECA, (Patronal) y la representación sindical. El acuerdo, básicamente remite la negociación a las empresas garantizando la voluntariedad en la realización – **no aconsejable** -- de posibles horas extras, garantizando todos los acuerdos existentes y ofreciendo un criterio definido para aquellas entidades en la que no se alcance el acuerdo.

Esto podrá ser más o menos complejo pero es un tema a negociar y ya iremos informando de los pasos que vayamos dando en CKB, pero no es el verdadero propósito de este artículo.

Lo realmente cuestionable es que se pretenda abordar una negociación, que viene determinada por Ley, mientras en la propia empresa se sigue actuando con unas evidentes malas prácticas

Para que esta negociación tenga rigor, es necesario que Cecabank, manifieste una voluntad firme y decidida de combatir las prolongaciones de jornada y las actitudes que las provocan y consienten.

- ⊗ Sigue habiendo departamentos donde los compañeros/as prolongan sistemáticamente su jornada.
- ⊗ Sigue habiendo responsables y directivos/as que requieren de sus equipos prolongaciones de jornada.
- ⊗ Sigue habiendo responsables y directivos/as que no respetan el tiempo libre y descanso de las personas.

No vivimos en dos mundos distintos. Uno en el que los sindicatos y RR.HH. compartimos la necesidad de regular la jornada, evitar la realización de horas extras y ajustarnos a los requisitos y mandatos de la Ley y otro mundo donde determinados/as responsables y directivos/as hacen lo que les da la gana.

No debemos esperar a llegar a un acuerdo para regular esta situación. Hay que corregir lo que se hace mal y luego llegar a un acuerdo. Si no, el acuerdo nacerá viciado, los problemas seguirán existiendo y no habremos avanzado nada. En estas condiciones, la negociación se nos antoja difícil. La empresa tiene la facultad y la obligación de impedir que esto sea así y debe hacerlo de forma inequívoca y manifiesta.

Hay que explicar a estas personas que ostentan determinadas responsabilidades que ya no estamos, como decíamos en el artículo anterior, en la Ceca de antes. En la Cecabank actual, estas conductas no deben permitirse. Estas conductas suponen una falta de respeto a las personas y no caben en una organización que apuesta por la transformación a través de un profundo cambio cultural y cuyos empleados son su principal activo.

A los empleados y empleadas que de forma no voluntaria prolongan su jornada les sugerimos que cuenten con nosotros, que nos informen y nos expliquen las razones que motivan su prolongación y de forma racional y negociada o con nuestra acción sindical, procuraremos ayudarles en todo lo que sea posible con el fin de solucionar el problema. A los empleados que voluntariamente prolongan su jornada de forma sistemática les pedimos que reflexionen. Flaco favor hacen al resto y poco respeto se tienen si permiten que su tiempo libre sea utilizado gratis, sin ninguna compensación o pago a cambio, como exige la Ley.



TEMAS ABIERTOS Y PENDIENTES

Abiertos

Teletrabajo. Se ha vuelto a reactivar después de meses de parón. El día 23 de octubre miércoles está prevista una presentación para el personal del Área de Servicios Operativos. Esperamos que tenga continuidad y se haga extensiva al resto de la empresa donde aún no se ha presentado esta modalidad de trabajo.

Protocolo de Acoso Laboral. Hace tiempo enviamos un borrador a la empresa y recibimos una contrapropuesta bastante compleja y elaborada. Estamos trabajando sobre ella y esperamos poder alcanzar un consenso en breve. Quizás este tema se esté demorando más de lo que pensábamos pero son temas muy sensibles sobre los que tenemos que actuar con mucho rigor. Confiamos en terminar el año con el tema resuelto.

Horarios. Hemos consensuado con Administración de Personal el horario general del 2020. Sobre una jornada de Convenio de 1.680 horas, trabajamos 1.613 horas. Sobre este horario general, a finales de año y principio del siguiente, cuadraremos el resto de horarios especiales y se calcularán las debidas compensaciones.

Préstamos. La comisión de préstamos del Comité de Empresa está negociando con RR.HH. la posibilidad de realizar alguna modificación en el criterio de solicitud de los préstamos sociales. La Ley obliga a que las solicitudes de empleados/as casados en régimen de bienes gananciales vengan firmadas por los dos cónyuges, lo que también obligaría a formalizar dos seguros, tener que venir a firmar a CKB, etc. La empresa nos ha propuesto que firmen los dos cónyuges pero suscribir un solo seguro. Estamos valorando esta propuesta.

Formación. En este caso, teníamos el problema de distinguir si la formación que se imparte es de carácter obligatorio o voluntario, lo que puede afectar al tiempo de trabajo efectivo y de conocer cuáles son los asistentes a los cursos para determinar si existe acumulación de cursos en determinados colectivos o personas. La empresa se ha comprometido a facilitar a la representación sindical una relación de los asistentes a cada curso, una vez terminada cada acción formativa, con lo que podremos verificar tipos de curso y asistentes.

Pendientes

Tenemos temas pendientes que aún no hemos podido abordar. Nos gustaría profundizar en temas de clima laboral, de riesgos psicosociales, etc. Nos gustaría también revisar determinadas normativas que consideramos están obsoletas y actualizar acuerdos que puede que se hayan quedado desfasados.

No nos olvidamos de todas estas cuestiones pero debemos asignar prioridades e ir paso a paso. Además, debemos tener en cuenta que estamos en un periodo de negociación de Convenio Colectivo y esto no favorece precisamente la agilidad en la negociación, a pesar de la buena predisposición al diálogo que encontramos en RR.HH. Habrá que esperar a que se firme el Convenio, (ya veremos), ver cómo queda y tratar de retomar todos estos asuntos.



INFORMACIÓN OFICIAL DEL 3º TRIMESTRE



El miércoles 16 tuvimos la reunión trimestral que la empresa mantiene con la representación laboral.

Informaros que en cuanto a la cuenta de resultados, ha mejorado respecto a los anteriores trimestres de este año, gracias a un incremento en la actividad de tesorería, pero seguimos muy por debajo de lo presupuestado y con la certeza de que el presupuesto no se va a alcanzar, según nos informaron.

Así que el año que viene tampoco tendremos derecho a cobrar el incentivo general del 3% ya que este año no habremos alcanzado el objetivo. Inicialmente, teníamos un presupuesto antes de impuestos de 83 millones, la proyección de cierre realizada posteriormente es de 50 millones y el acumulado a fecha de septiembre es de 46 millones. UGT ya ha manifestado su opinión a este respecto así que, a la vista de los datos, que cada uno saque sus propias conclusiones.

En cuanto a los datos de plantilla, comentaros que ha habido 4 nuevas incorporaciones y dos bajas por lo que la plantilla se mantiene en 471 empleados/as, 5 becarios y 28 empleados de ETT.

Afortunadamente, durante este trimestre no se ha producido ningún accidente de trabajo.

😊 UGT – 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	3ª 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.

¡Llámanos! Te enviamos una hoja de afiliación rellena con tus datos, nos la devuelves firmada y ya estás afiliado/o.

