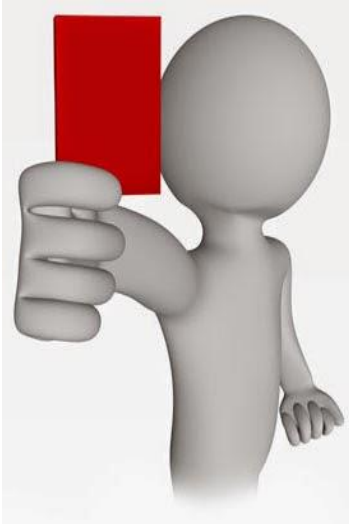


¡NEGOCIAD LO QUE QUERÁIS, QUE YA HAREMOS LO QUE NOS DE LA GANA!



Pues sí, lamentablemente esto es lo que ocurre con algunas jefaturas de Cecabank. La R. Laboral y la Empresa hemos llegado a distintos acuerdos y nos estamos esforzando en negociar otros y hay determinadas jefaturas que todavía no se han enterado de nada o lo que es peor, sí se han enterado y han decidido incumplir las normas de nuestra entidad, haciéndonos un flaco favor, tanto a la empresa como a nosotros en nuestro esfuerzo negociador.

Los acuerdos que firmamos junto con el Convenio Colectivo y el resto de legislación laboral forman parte del marco legal en el que nos movemos y son de **obligado cumplimiento** para todas las partes y por ello se hacen constar en la memoria de Cecabank.

De no ser así, los sindicatos tenemos la obligación de denunciar estas situaciones y la empresa tiene la obligación y la potestad de poder corregir actitudes que van en contra de las obligaciones recíprocas contraídas.

☹ **No es admisible que, obligados por la Ley y con un acuerdo colectivo ya publicado en el BOE., empresa y sindicatos estemos intentando negociar un acuerdo de regulación de jornada, y haya jefaturas que no solo consienten sino que alientan y exigen las prolongaciones de jornada, sin justificar y sin compensación.**

☹ **No es admisible que empresa y sindicatos tengamos un acuerdo en vigor de teletrabajo y que determinadas jefaturas no se dignen ni a tramitar las solicitudes recibidas, incumpliendo el acuerdo firmado y utilizando esta modalidad de trabajo como un premio a obtener, cuando es un derecho.**

☹ **No es admisible que haya determinadas jefaturas que no sepan que la empresa está inmersa en un cambio cultural y organizativo donde no tienen cabida conductas que ignoran el propio código de conducta de la entidad y directrices fundamentales del Plan Estratégico y sigan comportándose de un modo absolutamente ruin, impropio de personas que tienen responsabilidad y liderazgo sobre otras.**

¿Con qué ánimo se sienta la representación laboral a negociar, por ejemplo, un acuerdo de regulación de jornada o un protocolo de acoso laboral, cuando sabemos que “a priori” existen situaciones que vician, debilitan y desacreditan cualquier intento de futuro acuerdo?

Llevamos tiempo denunciando públicamente, ante la empresa y la plantilla, estas situaciones. Somos partidarios de “lavar los trapos sucios” en casa pero necesitamos soluciones, de lo contrario tendremos que buscarlas fuera y nadie quiere perjudicar la reputación de Cecabank, máxime en un periodo tan delicado como el que estamos atravesando en el que, ni a base de “proyecciones”, se cumplen los presupuestos.

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

INFORMACION A LA PLANTILLA

Teletrabajo. Se ha vuelto a reactivar después de meses de parón y el día 23 de octubre, miércoles, hubo una presentación para el personal del Área de Servicios Operativos. A la vista de esta presentación, personas interesadas pretendían iniciar los trámites de su solicitud. Sorprendentemente, algunas solicitudes no se han querido ni recibir y otras han sido despachadas con un “ahora no es el momento” o “esto es para los que prolongan jornada”



El acuerdo sobre Teletrabajo junto con el acuerdo de Flexibilidad Horaria son dos acuerdos muy demandados por la plantilla e íntimamente relacionados con el proceso de transformación que se está llevando a cabo en Cecabank y ambos están en absoluta coherencia con el Plan Estratégico de la entidad. No se debería permitir que ciertas actitudes dificultaran el desarrollo de este acuerdo.

Protocolo de Acoso Laboral. A pesar de tener avanzada la negociación y de tener un borrador sobre el que estamos trabajando, hemos encontrado discrepancias en determinados aspectos y decidimos acudir al Servicio de Prevención de la Comunidad de Madrid a buscar asesoramiento. Después de la visita a este servicio, que nos ofreció su mediación, tenemos que retomar el tema teniendo en cuenta sus consideraciones para adaptarlas a nuestra situación. El tema sigue abierto y continuamos trabajando en él.

Horarios. La Comisión de Horarios se reunió el pasado día 25/10 y se aprobó un cambio de horario para una parte del Back Office y un nuevo horario para el departamento de Blanqueo de Capitales. No se consideró conveniente aprobar la solicitud de horario presentada por el departamento de Seguridad Informática ya que las necesidades que se planteaban son más propias de un sistema de guardias que de un nuevo horario. Igualmente se denegó la solicitud para otra parte del Back Office por falta de consenso e información entre el personal afectado.

Préstamos. Respecto al préstamo social, se ha tomado la decisión de aceptar la propuesta de la empresa de que sea el empleado/a el único que suscriba el seguro en el caso de peticiones de parejas que estén en régimen de bienes gananciales, todo esto vinculado a que cuando finalice la negociación del Convenio Colectivo, se revisará en su totalidad el acuerdo de préstamos. Para que quede constancia se incluirá en el acta de la próxima Comisión de Préstamos.

Proyecto Papel 0

La empresa nos plantea la eliminación del papel en la actividad sindical y para ello debemos alcanzar un consenso para modificar el actual acuerdo de Condiciones LOLS, que es donde se regula este extremo en lo que respecta a la actividad sindical. Compartimos con la empresa la necesidad de utilizar menos papel y en consecuencia, desde que se materialice el acuerdo, esta sección sindical de UGT, se compromete a minimizar el uso del papel y a utilizar el correo electrónico para la mayoría de comunicaciones. Quedaría por ver como se termina de definir el uso del papel en periodos electorales, pero no creemos que sea difícil llegar a un acuerdo en esta cuestión, ya que nos parece bastante razonable y necesario.

Registro de Jornada

Para UGT es imprescindible que haya un momento de desconexión que coincida con la finalización de la jornada diaria. A partir de aquí, si alguien quiere seguir trabajando tendrá que recibir la correspondiente autorización o no. De esa manera podremos controlar quiénes prolongan y si están debidamente autorizados, para poder exigir las compensaciones correspondientes. Además, están las actuales prolongaciones, que se están dando sin que la empresa haga nada al respecto, por lo que por el momento, la firma de este acuerdo, por nuestra parte, todavía está lejana.

¡ESTO NO VA BIEN!

A finales del año pasado, Cecabank lanzó el proyecto CKbe SMART. Un proyecto ambicioso de transformación cultural a nivel global de la entidad, que nace como una iniciativa resultante del Plan Estratégico de la entidad. Estructurado de forma transversal, trabajando en equipo, compartiendo el conocimiento y la experiencia, innovando y marcando objetivos a corto, medio y largo plazo.

Esta declaración de intenciones, debe de tener su correspondencia real en la empresa, pero después de casi un año, cabe realizar algunas preguntas, reflexionar y sacar conclusiones:



Nos preguntamos si los retos que nos hemos planteado son correctos, si hemos identificado los verdaderos problemas que tenemos y si necesitamos hacer ajustes para mejorar nuestra eficiencia y eficacia. Para esto se realizan diagnósticos, se manejan alternativas, se asignan prioridades, se deciden actuaciones, etc., y se ponen en marcha con el fin de alcanzar los objetivos marcados. Bueno, pues seguimos sin alcanzar los objetivos fijados por segundo año, y eso, causa intranquilidad e incertidumbre. Además, las prácticas del día a día, de algunas jefaturas tampoco reman a favor.

Se predica una cosa, pero se hace otra. En el año 2011, un año antes del nacimiento de Cecabank, cuando empezaron los planes de prejubilaciones de esta década, la plantilla de Cecabank era de 800 personas aproximadamente. Ahora es de 470 personas, de las cuales 157 son responsables, coordinadores y directivos. Con mucha menos plantilla, se asume más trabajo y más presión. Esto ha deteriorado sensiblemente el clima laboral y sin el clima adecuado, lo SMART, no vale para nada y por lo tanto, el Plan Estratégico no tiene demasiada credibilidad.

Entendemos que un plan estratégico debería contar con el consenso y participación de las personas afectadas y estimamos que en Cecabank no ha sido así. La plantilla ha sido y sigue siendo ignorada y no se tiene en cuenta su opinión ni su situación. La empresa debería esforzarse por mejorar el clima laboral, prescindiendo de quienes, teniendo la responsabilidad de procurarlo, no contribuyen a mejorarlo y se esfuerzan en empeorarlo.

Es lo mismo que indicamos en el primer artículo. Actitudes así, no deberían tener cabida en esta empresa y deberían ser sancionadas ya que reman en contra del esfuerzo colectivo. Con personas así, es mucho más difícil alcanzar nuestros retos.

Pensamos que el Plan Estratégico debería contemplar garantías para la plantilla que es, al fin y al cabo, la que tiene que cumplir con los retos marcados.

Una plantilla tranquila, estable, dentro de un marco de renovación programada, donde se pudiera gestionar y reemplazar el talento saliente vinculándolo a la creación de empleo y donde se actuara en absoluta coherencia con nuestro código de conducta corporativo, contaría con un clima laboral mucho mejor donde poder desarrollar todas las iniciativas SMART y el resto de iniciativas incrementales, y redundaría en un plan estratégico más compartido y creíble y en una transformación cultural mejor entendida y mucho más asumible.

¡UNA BUENA OPORTUNIDAD!



El próximo día 12 de diciembre, jueves tendrán lugar los exámenes para las cinco plazas convocadas en el proceso de promoción interna.

A estas oposiciones van a concurrir once personas que tendrán la oportunidad de alcanzar una de las cinco plazas convocadas. Tres para nivel IX y dos para el nivel VIII.

Consideramos que es una buena oportunidad para que las personas de la plantilla que tienen niveles retributivos inferiores puedan ahorrarse un buen número de años en alcanzar un nivel superior.

Todo nuestro ánimo a las once personas que se van a presentar. Esperamos que ninguna de las plazas quede desierta y que por lo menos cinco personas puedan disfrutar de una merecida promoción.

Pocas veces se ha dado la circunstancia de que una promoción interna tenga tan poca competencia. Además, se ha realizado, a la hora de elaborar las bases de este concurso – oposición, un esfuerzo importante para racionalizar los contenidos, que fueran menos teóricos y que tuvieran la mayor aplicación práctica posible con el fin de evitar muchas horas de estudio innecesarias. ¡Suerte y dadle caña! ¡Seguro que lo conseguís!

☺ 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 afiliada/o.



**mano a
mano**
Por tus derechos