

CAMBIOS ORGANIZATIVOS



A partir del 1 de diciembre han entrado en vigor los nuevos cambios organizativos en el Área de Servicios Operativos, que ya fueron comunicados al personal de esa área por su Director, y al día siguiente por Recursos Humanos en su correo electrónico de fecha 19/11.

La gestión de la empresa no es cometido de nuestra sección sindical de UGT, pero a la vista del calado de las modificaciones anunciadas, nos preguntamos cual va a ser a futuro el impacto para las personas afectadas. En principio, este cambio organizativo no afecta al horario ya que se mantienen los actuales de cada persona.

UGT ha tenido la oportunidad de comentar con el Director Corporativo de este Área dichos cambios, y le hemos manifestado nuestra preocupación por dos cuestiones. La primera es valorar si los proyectos que se acometen en ese Área requieren de las actuales prolongaciones de jornada; la segunda cuestión es conocer cómo se van a pagar o compensar las prolongaciones que actualmente se están realizando. No queremos caer en el radicalismo fácil de negar cualquier tipo de prolongación. Sabemos que existen situaciones en las que es necesario prolongar la jornada y así lo hemos hecho todas/os cuando ha sido necesario.

Puntas de trabajo, nuevos proyectos, necesidades urgentes, etc. **Lo que si nos oponemos es a que las prolongaciones se den de manera sistemática, gratuita y se instalen en la cultura de Cecabank y por supuesto, reclamamos que, para las que se hayan hecho o se estén realizando, se arbitre un sistema de pago o compensación, máxime cuando nos encontramos en un marco de negociación nacional y con la empresa, del registro de jornada.**

La Dirección del Área ha sido receptiva a nuestras preocupaciones y nos ha comentado que esta nueva organización pretende, entre otras cuestiones, minimizar este problema. Mejorar el trabajo en equipo, aumentar la mecanización de las tareas, racionalizar las cargas de trabajo, eliminar duplicidades, etc. En definitiva, buscar una mayor eficacia y eficiencia para mejorar en el día a día, cumplir plazos y objetivos y como una de las consecuencias, eliminar y/o reducir las prolongaciones de jornada.

A UGT le preocupa como a cualquier persona de la plantilla que cumplamos con nuestros objetivos, que hagamos frente a nuestros retos y que nuestra empresa vaya lo mejor posible, para ello la empresa cuenta con profesionales cuya responsabilidad es gestionar. La nuestra es velar por los derechos laborales y la situación de la plantilla de Cecabank.

Por eso, deseamos que estos nuevos cambios funcionen. Se abre un periodo de espera con la nueva organización del Área Operativa, pero ya veremos cómo se va desarrollando todo. Los resultados de los cambios no son de un día para otro. **UGT va a estar pendiente de estos cambios y de su evolución y mientras, seguimos trabajando para encontrar una solución razonable a las actuales prolongaciones de jornada en Cecabank.**

NEGOCIACIONES EN CECABANK

La última reunión que hemos mantenido la representación laboral con la empresa para seguir con los temas que tenemos abiertos, tuvo lugar el pasado 22 de noviembre. En esta reunión hablamos de Teletrabajo, Modificación Acuerdo LOLS, (Papel 0) y sobre el Protocolo de Acoso Laboral.

Queda un tema pendiente, que no pudimos tratar en esta reunión, que es el del Registro de Jornada, en el que estamos a expensas de que se terminen de realizar determinados desarrollos en la aplicación que va a gestionar el control, para poder comprobar cómo sería el resultado final.

En cuanto al **Teletrabajo**, comentamos que, actualmente, hay 116 personas utilizando esa modalidad y aunque a ritmo muy lento, se empieza a reactivar el tema en aquellas áreas o unidades donde aún no se había puesto en marcha, por lo que esperamos que en los primeros meses del año que viene esté totalmente operativo. Según la información recibida, se ha incorporado a esta modalidad de trabajo una persona en diciembre en el Centro de Servicios de Tesorería y Riesgos. Es probable que en enero se produzcan más incorporaciones. En el Área Operativa, el tema sigue parado pero es probable que se active a continuación del C.S. Tesorería y Riesgos.

En cuanto a la presentación de las solicitudes de teletrabajo, nos han asegurado que no tiene que haber ningún problema en su admisión, por lo que aquellas personas interesadas podrán presentar su solicitud cuando quieran sin ningún tipo de impedimento. Si a pesar de eso, surgiera algún problema, rogamos que se nos comunique inmediatamente para tratar de solucionarlo.

Respecto a la modificación del acuerdo que regula las **Condiciones LOLS**, (Ley Orgánica de Libertad Sindical, en aquello que tiene que ver con la utilización de papel en los comunicados sindicales, el tema está prácticamente cerrado a la espera de firmar el texto modificado. Básicamente, la representación laboral se compromete a minimizar el uso del papel en sus informaciones, en coherencia con la política de “papel 0” que se está llevando a cabo en la entidad.

Sobre el **Protocolo de Acoso Laboral**, estamos a la espera de que la empresa nos haga una valoración al último borrador que la representación sindical ha entregado. Para UGT este es sin duda el tema más importante y deseáramos tenerlo cerrado cuanto antes. Somos conocedores de que este tipo de problemas está aumentando, no sólo en Cecabank, sino en todo el sector, y urge tener cuanto antes un documento donde quede recogido cual es el criterio de actuación en estos casos.

A pesar de que el Código de Conducta Corporativa recoge en sus principios generales y el en apartado “Cecabank y sus empleados” cuales deben ser las pautas de conducta que se esperan, lamentablemente, todavía quedan personas en Cecabank que no deben conocer esta norma y siguen actuando de forma inaceptable. La empresa debe hacer todo lo necesario para impedir estas conductas.

*Corrección:

En nuestro Versus 58 indicábamos: *“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 lo expresamos correctamente. El teletrabajo no es un derecho. Lo que sí es un derecho es poder solicitarlo conforme a lo estipulado en el Acuerdo de Teletrabajo, Art 7.3. Criterios de Selección para acceder al sistema de teletrabajo.



UGT OPINA QUE HAY JEFATURAS DE CKB QUE DEBERÍAN CONOCER LO QUE DICE NUESTRO CODIGO DE CONDUCTA CORPORATIVA



Principios generales (extracto)

El presente “Código de Conducta Corporativa” (en adelante “el Código”) es la manifestación pública de la voluntad de todos los integrantes de Cecabank (en adelante “la Entidad”) por mantener un comportamiento ético en la empresa y en sus relaciones con los diferentes interlocutores y su entorno.

Pretende además ser una muestra de la cultura corporativa de la Entidad y un elemento de consulta. **El Código se ajustará en todo momento a lo establecido en la legislación vigente.**

Además, el Código se fundamenta en valores éticos, entre los que destacan los siguientes:

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación.**
- **Respeto a la dignidad de la persona y a los derechos individuales y colectivos que le son inherentes.**

Cecabank facilitará los medios para que todas las personas sujetas, tanto en las actuaciones que desarrollen como consecuencia de su vínculo y responsabilidad funcional con la Entidad, como en aquellas otras en las que pudiera interpretarse que son atribuibles a Cecabank o pudieran afectar a su reputación, puedan comprender y cumplir con el contenido del Código.

Ámbito de aplicación y vigencia (extracto)

Los valores, principios y normas aquí recogidas son de obligado cumplimiento y de aplicación global a los miembros del Consejo de Administración, a la totalidad de la plantilla de Cecabank (...)

La vulneración de las normas y obligaciones a las que el “Código de Conducta Corporativa” hace referencia, **puede dar lugar a sanciones administrativas o penales, sin perjuicio de las laborales**, que en su caso, puedan también resultar de ello (...)

Cecabank y sus empleados (extracto)

Las personas que prestan servicios en Cecabank son su principal activo. (...)

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. (...)

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. (...)

PROMOCION INTERNA. OPOSICIONES.

El pasado jueves, día 12, tuvieron lugar los exámenes de promoción interna, para lograr una de las cinco plazas que están convocadas. (Dos para nivel VIII y tres para nivel XIX)

Al final se han presentado nueve compañeras/os a los que deseamos la mayor fortuna posible y dado que no pueden aprobar todas/os, pues que lo hagan aquellas/os que hayan obtenido un mejor resultado.

Desde la representación sindical, para evitar cualquier tipo de sospecha, podemos garantizar que los exámenes se van a corregir desde el anonimato y con absoluta transparencia. Una representante del Comité de Empresa ha estado presente en el proceso y puede dar fe de que el mismo se ha desarrollado con total normalidad.

CONVENIO COLETIVO. Reunión del 13/12/2019. (Nota de UGT Estatal)

En la reunión de la mesa del Convenio, y atendiendo a lo que solicitamos, la Patronal nos ha hecho entrega del resto de sus propuestas. Desde UGT valoramos que el Convenio es un conjunto unitario y sin tener el resto de sus pretensiones, no podíamos hacer una valoración global. Propuestas que la Patronal ha presentado:

- Incorporación de un nuevo artículo relativo a la compensación y absorción, esto significa que como las entidades estamos por encima de las retribuciones que marca el Convenio nuestros salarios se van a congelar
- Supresión de la antigüedad, (trienios)
- Plus Convenio; suspensión del devengo y pago de este concepto durante los años 2020 y 2021
- Pagas estatutarias; se propone vincular una paga y media de la participación en los beneficios a algún parámetro objetivo, según ellos, que permita medir la evolución económica de la entidad.
- Movilidad geográfica; AMPLIARLA A 50 KM.
- Ayuda para los formación de hijos de empleados; solo la cobrarán los que perciban menos de 35.000 euros de retribución salarial.
- En materia de promoción profesional; ésta se producirá por libre designación es decir a dedo. Etc.

Todas estas propuestas, según ellos, son para mantener el empleo en el Sector. Como podéis ver se lo quieren quedar todo. Una vez más se ve la demagogia de las Direcciones cuando en la presentación de resultados siempre dicen que la plantilla es el mejor activo que tienen.

Desde UGT entendemos que estas pretensiones solo hacen abrir el camino del conflicto en el sector. Cuando se nos ha pedido durante varios años moderación salarial para la buena marcha de las entidades, los trabajadores/as hemos respondido. Estamos hartos de denunciar la presión por objetivos no alcanzables, la falta de conciliación de la vida personal y laboral, de la prolongación de la jornada, de los importantes beneficios que no se transforman en mejoras salariales sino en bajadas de salario. La próxima reunión será 28 de enero de 2020.

😊 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	Supervisión Depositaria	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.