



# VERSUS



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

UGT @ Cecabank.es

[www.cecabank.fesmcmadrid.org](http://www.cecabank.fesmcmadrid.org)

Septiembre 2020

## UN SENTIMIENTO CONTRADICTORIO



Este año 2020 está siendo un año muy difícil, por razones obvias y también muy contradictorio. Observamos con mucha preocupación la evolución de la pandemia, la incidencia que está teniendo en la salud de la ciudadanía, en la economía, en los trabajos y en la vida de las personas. En términos generales, un lamentable desastre.

Sin embargo, en CKB., afortunadamente, las cosas no parece que vayan tan mal. Nuestra cuenta de resultados, de momento, marcha bien y se van alcanzando, poco a poco, los proyectos y metas previstas.

Habría que especular como nos habría ido en este año sin la aparición de la pandemia pero el hecho de que a pesar de todo, nos vaya razonablemente bien, obliga a reflexionar respecto a años anteriores, en los que con menos dificultades y un entorno económico y social mucho más amable, los resultados fueron peores.

En UGT, como sindicato, vivimos a diario el drama del desempleo y sus efectos colaterales. El impacto que está provocando a nivel laboral y social es demoledor y salvo la llegada de una milagrosa vacuna no se adivina optimismo en el horizonte. Por el contrario en CKB, gracias posiblemente a una buena previsión, prevención y al esfuerzo coordinado de toda la empresa estamos gestionando y llevando este asunto mejor que la mayoría.

Sin duda el teletrabajo o trabajo a distancia ha sido una herramienta decisiva, por permitir la casi total operatividad de la empresa y facilitar el necesario y preventivo distanciamiento. Esto también es contradictorio. El año pasado teníamos muchísimos problemas para que esta modalidad tuviera una implantación homogénea en CKB., a pesar de tener un acuerdo firmado a este respecto. Lo que no se quiso hacer por las “buenas”, lo consiguió la pandemia por las “malas”. ¡Tómense nota quienes corresponda, por favor!

También es contradictorio que la negociación del Protocolo de Acoso haya estado prácticamente parada durante el 2019 y hayamos sido capaces de negociar y tener un documento casi cerrado, durante el confinamiento, que está a expensas de firmarse. ¡Qué decir de la negociación del Convenio Colectivo! Caducó el 31/12/2018 y durante el 2019 ha sido la negociación infinita, hasta que, entre la pandemia y la ultra actividad, nos han puesto las pilas a todas las partes y se ha llegado a un borrador de acuerdo casi definitivo.

Efectivamente, resulta no solo contradictorio sino perturbador que la pandemia haya sido el revulsivo necesario para reactivar determinadas cuestiones que parece no éramos capaces de cerrar entre las partes implicadas. Ojalá podamos aprovechar esta inercia para abrir otros temas muy necesarios pero no deberíamos dar lugar a encontrarnos, otra vez, en situaciones parecidas. Necesitamos gestiones y soluciones no forzadas a nuestras necesidades actuales y futuras.

# TELETRABAJO. ¡LA PANDEMIA PUSO ORDEN!

El miércoles 23 de septiembre se publicó en el BOE. el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia. Este RD. viene a regular y a dar un marco legal a esta modalidad de trabajo cuya operatividad y efectividad han quedado totalmente de manifiesto, desbordando su implantación las dudas o reticencias que cualquier empresa pudiera tener.

En UGT nos sentimos bastante satisfechos por este RD., ya que es la concreción de muchas de nuestras propuestas que ya anunciamos en la circular de UGT 065-20 bis sobre Análisis y Propuestas de Teletrabajo, en el documento sobre Regulación del Teletrabajo de fecha 11/05/2020 y con nuestra participación en el grupo de trabajo sobre el Acuerdo de Trabajo a Distancia.



Dicho esto, hay que explicar y distinguir la diferencia entre un funcionamiento normal del Trabajo a Distancia y un funcionamiento excepcional como consecuencia también de la adopción de medidas excepcionales. Ocurre que a partir de ahora, se abre un periodo de tiempo para que este RD. se implante, se adapte y se complemente en aquellas empresas o sectores donde no esté desarrollada esta modalidad de trabajo o se esté realizando bajo el amparo de un acuerdo o norma de rango inferior.

En CKB, el acuerdo existente que regula el funcionamiento normal, desde nuestra opinión, no se estaba desarrollando como debía ser. No era entendido por todos los directivos/as por igual y generaba muchos problemas y discriminaciones. Esto ha sido totalmente superado por la pandemia y la situación actual de teletrabajo en CKB, su efectividad y su necesidad, obligan a buscar nuevos consensos basados en el RD. Desde nuestra opinión y vista la experiencia, volver al modelo inicial sería un grave error.

En el reciente Comité de Empresa del viernes 25 de septiembre y a propuesta de SICECA, (que desde luego compartimos), se ha decidido que la RLT. se dirija a la empresa para abrir una negociación a este respecto con el fin de adaptar e implementar el RD. a nuestro actual acuerdo de Trabajo a Distancia, con atención a lo que se pueda establecer en la negociación colectiva, a través de los convenios colectivos, tal y como establece el propio RD. en su Disposición Adicional primera.

Lo que está claro es que el trabajo a distancia en su concepción más clásica se ha visto sobrepasado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y el impacto de las nuevas tecnologías. En la actualidad, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Esta virtualización de las relaciones laborales trae consigo notables ventajas. Entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una auto organización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; atracción y retención de talento o reducción del absentismo, etc. La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, lo que puede estimular cambios organizativos en las empresas.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes. Entre otros, la protección de datos, brechas de seguridad, estrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información, la desconexión digital y el traslado a la persona trabajadora de los costes de la actividad productiva sin compensación alguna.

El teletrabajo está siendo una de las respuestas a las medidas de contención de la pandemia, en un contexto legal de casi total ausencia de regulación específica. La generalización de este uso conlleva desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, que debe regularse. Es necesaria una norma legal suficiente que permita establecer las certezas y garantías necesarias dentro del marco de las relaciones laborales, de la negociación colectiva y de los acuerdos de empresa.

## **NEGOCIACION CONVENIO COLECTIVO.**

Este lunes 28 de septiembre, el Sindicato Financiero Estatal de UGT ha ratificado su decisión de aprobar y firmar el Convenio Colectivo de Ahorro. Hemos logrado alcanzar unos puntos de acuerdo que conllevan un amplio esfuerzo por ambas partes, con el fin de dotarnos del necesario marco legal para nuestras relaciones laborales.

Con esta decisión se mantiene vivo el Convenio del sector con una estructura y vigencia de cinco años, (Del 01/01/2019 hasta el 31/12/2023). Como cualquier acuerdo, es mejorable, pero en la situación actual, adquiere especial relevancia teniendo en cuenta las circunstancias extremadamente difíciles que nos está tocando vivir. Aporta estabilidad en una situación económica muy convulsa y frágil y nos evita tener que pelear por la ultra actividad y quedarnos con la referencia del E.T., lo que a nuestro entender no sería nada deseable.

Quedan algunas cuestiones de calado pendientes, (regulación del teletrabajo y desconexión digital), que no ha dado tiempo a terminar pero que posiblemente se desarrollen y concluyan más adelante. Hemos dado el mandato a nuestros negociadores para que firmen el convenio y consensuen la forma de seguir trabajando en estos asuntos.

En líneas generales, un Convenio de transición y en nuestra opinión necesario, en un momento en el que miles de personas de otros sectores tienen comprometida su estabilidad y permanencia en el empleo. Os daremos todo el detalle del mismo cuando haya un documento definitivo y firmado por todas las partes.

**¡UGT Cecabank, negocia, informa, trabaja y da la cara!**

## **CHEQUE COMIDA. DIALOGO SIN ACUERDO.**

No siempre es posible alcanzar acuerdos y este tema ha sido uno de ellos. El caso es que ha existido diálogo entre la RLT. de Cecabank y la empresa, pero no ha habido entendimiento y al final hemos tenido que acudir a los tribunales para que resuelvan esta cuestión.

La empresa suspendió el uso de estos cheques con fecha 1 de junio de 2020 al entender que su entrega tiene una naturaleza compensatoria que supone el hecho de que los miembros de la plantilla de Cecabank no puedan comer en su domicilio como consecuencia de la realización de su jornada de trabajo. Tras la activación del plan de contingencia de Cecabank, como consecuencia de la crisis del Covid-19, la mayoría de los trabajadores de Cecabank estaban prestando servicios en sus respectivos domicilios y por lo tanto podían comer en ellos, no dándose entonces la circunstancia anterior, por lo que no existe la causa justificativa que de origen a la compensación del cheque comida. (Según la empresa)

La RLT. no entiende esto así y tiene claro que el cheque comida es consecuencia de lo pactado en el acuerdo de horarios especiales y aunque teletrabajando, se han seguido haciendo los mismos horarios, (como mínimo), independientemente del lugar donde se realice la jornada, por lo tanto el cheque debe abonarse.

La RLT. ha intentado negociar y proponer alternativas pero CKB no ha querido negociar ni cambiar su decisión unilateral. Tampoco ha querido discutir esto en la Comisión de Horarios per entender que no era el foro adecuado. En esta situación, la RLT. ha interpuesto una demanda de Conflicto Colectivo por Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo Colectivas, en los Juzgados de lo Social. El juicio, se celebrará el día 11 de enero de 2021, en el Juzgado 24 de lo Social. Ya veremos lo que dice el Juzgado. Esto se podía haber evitado pero la empresa no lo ha considerado oportuno.

# NEGOCIACION PROTOCOLO DE ACOSO

Uno de los temas pendientes que se han conseguido activar en este periodo ha sido el Protocolo de Acoso de CKB. Esta negociación marchaba a un ritmo muy lento pero hemos conseguido agilizarla hasta el punto de tener un documento consensuado al que hay que dar forma definitiva y firmar.

Este protocolo forma parte del Plan de Igualdad de Cecabank en el que también se está trabajando para adaptarlo a los últimos requerimientos legales.

Un documento nuevo donde se incluyen los protocolos de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y por **acoso laboral**, que antes no estaba desarrollado y ahora se añade al protocolo quedando de esta forma recogidos los tres supuestos.

Este protocolo se ha elaborado basándonos en otros protocolos existentes en el sector. Hemos tratado de hacerlo con una redacción sencilla y un procedimiento ágil que minimice los tiempos de resolución, lo que nos parecía una prioridad dada las características de los casos a tratar.

En esta negociación si ha habido consenso entre la RLT y la empresa. Entendemos que es una herramienta muy necesaria para todas las partes y sobre todo para la plantilla ya que vamos a contar con un criterio de actuación escrito y conocido, es decir, transparente, sujeto a plazos de respuesta, con intervinientes externos e internos consensuados, lo que garantiza la debida tramitación y resolución de los expedientes .

La participación de las Comisiones de igualdad y del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la tramitación, dependiendo de la naturaleza de los casos, garantizan la imprescindible labor de prevención e información a realizar, respetando la obligada confidencialidad de las identidades implicadas. Un documento que esperamos firmar en breve y que pretende estar receptivo a cuantas mejoras se puedan ir implementando con el tiempo y la experiencia.



## UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas! ¡AFILIATE!

Pepe Sánchez	15004	<a href="mailto:jsanruiz@cecabank.es">jsanruiz@cecabank.es</a>	Supervisión Depositaria
Alberto Garrido	15541	<a href="mailto:agarrido@cecabank.es">agarrido@cecabank.es</a>	Back Office Cartera
Charo Carrasco	11350	<a href="mailto:mrcarras@cecabank.es">mrcarras@cecabank.es</a>	Supervisión Depositaria
Rubén Martín	15156	<a href="mailto:rmartinm@cecabank.es">rmartinm@cecabank.es</a>	Mantenimiento de Servicios
Ricardo García	15589	<a href="mailto:rgarcia@cecabank.es">rgarcia@cecabank.es</a>	P. Blanqueo de Capitales
Sofía Pintado	15712	<a href="mailto:spintado@cecabank.es">spintado@cecabank.es</a>	Auditoría Financiera
Javier Macho	15065	<a href="mailto:jmacho@cecabank.es">jmacho@cecabank.es</a>	Seguridad Informática

## ¡AHORA ES MAS NECESARIO QUE NUNCA!

*Tan sencillo como contactar por el medio que te resulte más cómodo con cualquiera de los delegados y delegadas de UGT Cecabank y te decimos como hacerlo.*

