



## ULTIMO TRIMESTRE DEL AÑO



Concluido el periodo estival y antes de afrontar el último trimestre de este año, toca comentar algunas cuestiones pasadas y futuras de gran interés para la plantilla.

La actividad sindical durante este verano ha sido muy intensa. La Representación Laboral, (RLT), ha tenido que negociar un ERE y se ha esforzado al máximo para evitar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de horarios.

En cuanto al ERE ninguna información ni valoración que añadir a las que viene emitiendo el Comité de Empresa, ya que ese fue el compromiso que la RLT., asumió a este respecto.

En cuanto al tema de los horarios, poner en valor el trabajo realizado por los sindicatos firmantes del nuevo acuerdo, por las condiciones de presión en las que se ha desarrollado esta negociación y por haber conseguido evitar una implantación unilateral por parte de la empresa que hubiera sido un absoluto desastre y reconducir el tema al seno de la Comisión de Horarios, que es donde se debe tratar este asunto y de donde nunca debería haber salido.

El pasado mes de mayo se firmó el nuevo acuerdo de préstamos que necesitaba una actualización, tanto de las cantidades como de los conceptos y hay otros acuerdos que necesariamente deben quedar revisados. La pandemia nos ha demostrado que acuerdos que tenemos en vigor hay que adaptarlos a una nueva realidad y al convenio colectivo y debemos aprovechar la ocasión, antes de terminar el año, para incluir aspectos que antes no se contemplaban y que están en la agenda, tanto de la empresa como de los sindicatos.

El teletrabajo o trabajo a distancia no puede quedar igual que estaba y debe tener mayor amplitud. Hay que hablar de desconexión y de buenas prácticas laborales, donde se regulen aquellas conductas que dificultan la conciliación y la propia desconexión, (convocatoria de reuniones a última hora, prolongaciones de jornada, etc.)

Dentro del año que viene habrá que estar muy atentos a la incidencia del nuevo horario y su íntima relación con un adecuado reparto de las cargas de trabajo, los riesgos psicosociales y el clima laboral, que son tan importantes a la hora de desarrollar el trabajo en condiciones aceptables. Entre otras cuestiones, las posibles salidas que se produzcan en el periodo de vigencia del ERE deben permitir a la empresa dotar de una mayor agilidad a los traslados y reorganizar determinados departamentos con el fin de repartir las cargas de trabajo de la mejor manera posible. Esto es lo que la representación laboral le ha dicho a la empresa para que este nuevo acuerdo de horarios sea eficaz. Si la empresa no hace los deberes, este acuerdo será un conflicto permanente.

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

## SEGURIDAD Y SALUD EN CKB.

El 27 de septiembre está prevista la celebración del Comité de Seguridad y Salud de Cecabank. En este Comité, entre otras cuestiones, se tratará el seguimiento y evolución del Plan de Desescalada y el seguimiento de las acciones realizadas sobre los riesgos psicosociales en Cecabank.

En cuanto al Plan de Desescalada, la empresa nos informó hace poco que las medidas se mantenían hasta nueva orden, por lo que entendemos que seguiremos alternando una semana de trabajo presencial con otra semana de trabajo a distancia, y decimos entendemos, ya que parece que en el Área Financiera se pretende que todo el personal asignado realice jornada presencial.

Nos preguntamos si las normas generales que rigen para la mayoría de la empresa no son de aplicación en otras áreas. Esperamos que este tema se aclare en el comité y si se confirma que el área financiera tiene un plan de desescalada distinto al resto, se indiquen las razones o criterios justificados que motivan el cambio.

Mucho nos tememos que no hay ninguna razón que lo justifique y que se debe más bien al capricho del director del área de ver presencialmente a todo el personal. Evidentemente no compartimos este posible cambio pero de producirse pediremos las oportunas explicaciones.

En cuanto al tema de las acciones desarrolladas sobre los riesgos psicosociales estamos deseando que nos informen de su resultado. Sospechamos que no se ha hecho absolutamente nada por parte de la empresa, pero esto ya no es una sorpresa sino la confirmación de la total pasividad que mantienen a este respecto.

La nueva regulación de los horarios a partir del año que viene, si no se hace de una forma racional y con un adecuado reparto de los recursos humanos y de las cargas de trabajo, traerá a buen seguro, un empeoramiento del clima laboral y por lo tanto de los riesgos psicosociales en CKB. Sería un buen momento para volver a hacer una encuesta de clima laboral y de riesgos psicosociales y analizar sus resultados.

Estamos seguros que serían peores que los de la anterior encuesta, con cuyo análisis y acciones a tomar seguimos a cuestas después de años sin resultados tangibles hasta la fecha. La empresa se cree que estos problemas se solucionan solos...

## RECUERDA QUE...

- ▶ Para el año 2022, las actuales tablas salariales de Convenio se incrementarán en un 0,75% con efectos a partir del 1 de enero de 2022.
- ▶ Para el año 2022 se abonará solo la cuantía fija del Plus de Convenio, que es de 517,15 €
- ▶ Para el año 2022 hay dos días de Libre Disposición.
- ▶ A partir del 1 de enero de 2022, el nuevo acuerdo de horarios establece, en su D.A. Séptima que si alguna persona trabajadora, por razones justificadas, solicitase su traslado desde un departamento con horario especial a otro departamento sometido a horario unificado, se le atenderá en un plazo máximo de 3 meses, a contar desde el momento de la petición, teniendo en cuenta las posibilidades de cubrir adecuadamente su vacante y las condiciones contractuales que tenga establecidas.



# NUEVOS HORARIOS EN CECABANK

El nuevo acuerdo de horarios firmado en Cecabank y que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022 es el resultado de una difícil negociación que la Representación Laboral ha mantenido con la Empresa en unas condiciones de presión que no habíamos conocido antes.

Presión porque la negociación venía precedida de la amenaza de una imposición unilateral, a través del art. 41 del E.T., a través de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Todo el esfuerzo de la RLT se centró en evitar esta imposición unilateral y llevar el tema a la Comisión de Horarios y plasmarlo en un acuerdo de empresa como se ha venido haciendo siempre hasta la fecha.

Durante esta negociación, hemos compartido con la empresa la necesidad de homogeneizar y simplificar los horarios de la entidad y como no puede ser de otra manera, también entendemos la necesidad de dar la cobertura suficiente a los servicios que prestamos como entidad. La diversidad existente de horarios y jornadas en Cecabank hace que su gestión sea muy difícil y era necesario racionalizar los horarios.

Conviene recordar que este maremágnum de horarios ha sido provocado por las distintas necesidades que CKB ha venido planteando durante estos últimos años a la Comisión de Horarios. La empresa ha sido la que ha creado este elevado número de jornadas y ahora, en el nuevo acuerdo, han quedado más simplificadas y homogéneas.

La Representación Laboral firmante de este acuerdo siempre ha manifestado que había que reducir las jornadas más penosas y por esa razón hemos aprobado un nuevo horario unificado que aumenta sensiblemente el número de tardes de trabajo. ¿Con qué fin? Pues con el mismo que argumenta la empresa. El esfuerzo de la mayoría de la plantilla debe redundar en una disminución significativa de las jornadas más penosas y además, porque el ir a una imposición unilateral hubiera dado como resultado un número de tardes para toda la plantilla mucho más elevado y sin compensación alguna.

El acuerdo se firmó con el compromiso de revisar los horarios de determinados departamentos que aún no se habían cerrado definitivamente y con la condición de que aquellos departamentos donde no se requería una jornada especial, pasarían al nuevo horario unificado. Una vez que nos hemos sentado con la empresa a realizar esta revisión, no solo pretenden aumentar las jornadas de cinco tardes sino que también quieren implantar las cinco tardes en determinados departamentos que antes tenían horario general de forma total o mayoritaria. Esto no se corresponde con lo que hemos negociado y no vamos a dar nuestra conformidad a ninguno de estos horarios salvo que hayan cambiado tan radicalmente los servicios que prestan esas unidades como para que sea inevitable el cambio. Sabemos que no es así.

A las preguntas de la RLT por las razones de estos horarios la empresa no ha sabido aportar ni una sola, más allá de decir que es lo que determinados directivos/as reclaman. Llegados a este punto, la RLT no va a autorizar ningún nuevo horario que suponga el paso de horario general a cinco tardes, ni vamos a entrar en regateo de tardes. El acuerdo de horarios no puede ser la excusa para implantar mediocremente la jornada de cinco tardes a toda la plantilla

El nuevo horario unificado con sus 65 tardes permite cubrir las necesidades de casi todos los departamentos a excepción de aquellos que ya tenían las cinco tardes. Es más, una adecuada gestión de estos recursos permitirá llevar a horario unificado a departamentos que actualmente parte de su personal hace cinco tardes. La RLT le dijo a la Empresa que tenía que hacer sus deberes, reorganizar departamentos y propiciar la situación para que una nueva gestión fuera posible y eficaz. Estamos a la espera de que nos vuelvan a llamar y esperamos que esta vez sí hayan hecho sus deberes y hayan reflexionado. Lo contrario sería avocarnos a un nuevo conflicto.



## CONVIENE SABER...

Lo que dice el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. (Art. 2 punto 8)

... El **artículo 2** asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: **remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

... **Ocho**. Se modifica el apartado 8 del artículo 34 E.T. con la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa...

... En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión...

Este Real Decreto Ley 6/2019 tiene que estar incluido en el nuevo Plan de Igualdad que se está negociado en Cecabank, y tiene una incidencia directa sobre las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Conviene conocer su contenido por si surgiera alguna necesidad de conciliación que la actual regulación sectorial y de empresa no contemplara.



## UGT – Cecabank ¡Lo primero, las personas! ¡AFÍLATE! ¿A QUÉ ESTÁS ESPERANDO?

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

*Abrir y rellenar el formulario y enviarlo a cualquier delegado/a de UGT por correo electrónico.  
También puedes contactar con cualquiera de los delegados y delegadas de UGT Cecabank y te decimos como afiliarte.  
¡Cualquier duda, nos preguntas!*