



ANTES DE FINALIZAR EL AÑO...

Quedan dos meses y medio para finalizar el año y los deberes no están hechos.

El día 1 de enero de 2022 entra en vigor un nuevo [ACUERDO DE HORARIOS](#) cuya revisión aún no está completada por la Comisión de Horarios y visto lo visto, parece que nos encaminamos a un conflicto serio, ya que parece que no hay correspondencia por parte de la empresa

También antes de finalizar el año, debemos cerrar un [ACUERDO DE TELETRABAJO](#) que además contemple obligadas medidas de [DESCONEXIÓN LABORAL](#) que le doten de efectividad real, eviten las prolongaciones de jornada y respeten la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla.

En este mes de octubre, sobre el día 20 se debe dar a conocer [LA LISTA DEFINITIVA DEL ERE](#). Habrá que estar muy atentos a las adscripciones forzosas y a los vetos de la empresa. Alteraciones impuestas y discriminatorias en el orden de la lista pueden dar lugar a impugnaciones ante la autoridad laboral, que forma parte de este expediente de regulación de empleo.

Además, debemos seguir con el día a día de las relaciones laborales, los problemas no se solucionan de un día para otro y los plazos empiezan a apremiar. De estos tres puntos hablaremos a continuación.



¿FUTURO ACUERDO DE HORARIOS O FUTURO CONFLICTO?

El nuevo acuerdo de horarios de Cecabank se firmó el día 6 de agosto y es el resultado de haber evitado una modificación sustancial de las condiciones laborales que se hubiera sustanciado en una implantación unilateral por parte de Cecabank de una jornada muy lesiva para los intereses de la plantilla.

Esta negociación fue muy tensa y contó con una innecesaria presión que tuvo como resultado firmar un acuerdo de prisa y corriendo, -porque se agotaban los plazos legales-, que deja flecos pendientes que ahora hay que revisar.

El espíritu de la negociación era simplificar horarios, facilitar su gestión y ampliar el número de tardes de trabajo para poder dar cobertura a las necesidades de los servicios, eso sí, con las debidas compensaciones, todo ello causando el menor perjuicio posible a las personas. Dentro de este espíritu, la RLT siempre mantuvo que si bien aceptábamos un número mayor de tardes, no podía haber situaciones en las que personas que actualmente están en horario general pasaran a otro horario que no fuese el nuevo unificado.

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

Además, la propia empresa en la negociación, manifestó que el esfuerzo colectivo de ampliar hasta 65 el número de tardes para el nuevo horario general o unificado, posibilitaría una reducción de los horarios más penosos ya que a mayor número de personas haciendo más tardes, mayor cobertura del servicio que se presta actualmente.

Esto quedó bastante claro en la negociación pero los problemas han surgido cuando el tema ha descendido a determinadas direcciones corporativas de área y de división. Concretamente en el Área de Servicios Operativos que dirige Aurora Cuadros y en el Área de Servicios Tecnológicos que dirige Juan José Gutiérrez.

Lo primero que hay que decir es que hasta la fecha no se ha aportado por parte de la empresa, razón alguna profesional que justifique que departamentos que ahora tienen horario general, vayan a horario de cinco tardes.

Lo segundo que hay que decir es que si hay problemas de volumen de trabajo, no se solucionan cambiando los horarios, sino incorporando recursos humanos a las unidades o departamentos afectados. En opinión de UGT no nos parecen criterios propios de Direcciones Corporativas, más bien parecen problemas de gestión que se pretender arreglar a base de tardes.

No sabemos ni conocemos la motivación de estas áreas por las jornadas de cinco tardes, -profesionales no son, desde luego-, pero no vamos a admitir que se cause el mayor perjuicio posible a las personas afectadas por estos cambios injustificados y caprichosos, cargándose todas sus posibilidades de conciliación y causando un gravísimo problema en su vida familiar.

¿Este es el verdadero carácter de Cecabank? Pensamos que en estas áreas las personas no son el mayor activo de Cecabank, aunque lo ponga en el código de conducta corporativa de la entidad como uno de sus principios fundamentales.

Ya no estamos en la pretendida modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni en la imposición unilateral. **La competencia corresponde a la Comisión de Horarios y dentro de esta Comisión tendrá que encontrarse una solución. La Comisión no negocia, aprueba o no determinados horarios y sus decisiones son vinculantes para las partes implicadas.**

Lo contrario sería un profundo conflicto que comprometería todos los servicios que presta la entidad cuya responsabilidad será compartida entre estas direcciones de área, las direcciones de las divisiones y departamentos afectados y de quien pudiendo solucionarlo, lo permite.

Pedimos que las reuniones de la Comisión de Horarios se reanuden hasta la solución de este problema.

Recordamos que los principales departamentos afectados son:

Área de servicios operativos. Custodia y administración de valores y Operaciones financieras.

Área de servicios tecnológicos. Servicio de Tesorería – Riesgos y Reporting y Desarrollo de Valores.

Años y años realizando su labor en horario general, ninguna solicitud de cambio de horario y ahora que todos trabajamos más tardes, nos dicen que tienen que pasar a jornada de cinco tardes... Esto no es profesional, ni serio.

En opinión de UGT, esto solo es imputable a una gestión mediocre, incapaz de ver las oportunidades que plantea el nuevo acuerdo de horarios y que tanto trabajo ha costado sacar adelante, tanto a la RLT. como a la Empresa.



TRABAJO A DISTANCIA EN CECABANK

Antes del 1 de enero de 2022, la empresa y sindicatos habrán tenido que llegar a un nuevo acuerdo de teletrabajo que sustituya al anterior acuerdo de fecha 20 de junio de 2018, que por razones obvias ha quedado totalmente desfasado.

El teletrabajo o trabajo a distancia no es un derecho, es una modalidad de trabajo que permite el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Esto ha sido muy relevante durante la pandemia y ha demostrado ser una herramienta imprescindible y de obligado uso en todos aquellos puestos de trabajo cuyas características lo han permitido.



Concretamente en Cecabank el teletrabajo ha facilitado que el Comité de Crisis gestionara muy eficazmente la pandemia, permitiéndonos a la gran mayoría de las personas que trabajamos en Cecabank, hacerlo en remoto desde nuestras casas. Es más, los resultados obtenidos durante este periodo con la utilización de esta modalidad de trabajo han sido satisfactorios y ahora que toca regresar a la “normalidad” dentro de unos días, parece que lo sensato es que el teletrabajo o trabajo a distancia se quede.

Pero el teletrabajo no solo es una herramienta muy útil en periodo de pandemia, es una herramienta muy importante para gestionar adecuadamente determinados aspectos de la vida profesional tales como la organización de los lugares y espacios de trabajo, el mantenimiento de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, la conciliación de la vida personal y laboral, la flexibilidad, los desplazamientos, la dotación de equipos y medios, etc.

Por eso, sorprende que la propuesta de la empresa para este periodo del 28 de octubre hasta el día 31 de diciembre sea la de retomar la situación anterior a la pandemia y dar solo un día de teletrabajo. No lo entendemos y pensamos que lo normal hubiera sido mantener la situación actual hasta finalizar el año y después comenzar el siguiente con el nuevo acuerdo.

Nos preguntamos si la empresa valora adecuadamente todas las posibilidades del teletrabajo. La experiencia adquirida en esta materia debe plasmarse en un nuevo acuerdo, con generosidad, porque beneficia a ambas partes, porque ha permitido que la productividad mejore, porque ha quedado demostrado que su utilización permite unas posibilidades de gestión que no existían antes de su uso y porque no se puede ir contracorriente. Debemos acercar nuestras cifras a las de otros países donde esta modalidad cuenta con mayor implantación y cultura. ¿No pensáis que sería una apuesta decidida y coherente con el carácter innovador de Cecabank?

El uso del teletrabajo debe ser generalizado y con las menores restricciones posibles, si las características de los puestos de trabajo lo permiten. Para eso queremos firmar un nuevo acuerdo de empresa que nos comprometa a todas las partes con generosidad y amplitud y que permita su utilización en todas las áreas de Cecabank, evitando las aplicaciones e interpretaciones particulares, que lo único que provocan son agravios comparativos y ponen de manifiesto egos indeseables en una organización.

A fecha de hoy, todavía hay áreas donde no se ha informado al personal y se le ha ofrecido la posibilidad de teletrabajar en este periodo transitorio. Después de toda una pandemia y a estas alturas de la situación, ¿es posible que alguien esté pensando en que todas las personas tengan que estar presencialmente en su departamento o área? ¿Se van a permitir aplicaciones restrictivas de este posible acuerdo de empresa que causen agravios comparativos entre las personas trabajadoras? Esperamos que no sea así y que las personas encargadas de gestionar todo esto tengan la suficiente amplitud de miras para que este nuevo acuerdo pueda ser una herramienta excelente como lo ha sido durante estos últimos dieciocho meses, de la que podamos sacar el máximo beneficio.

DESCONEXIÓN LABORAL



El nuevo acuerdo de teletrabajo deberá contemplar medidas efectivas de desconexión laboral que garanticen sobre todo, los derechos de las personas trabajadoras en materia de jornada y horarios.

El acuerdo de teletrabajo está íntimamente relacionado con muchos aspectos de la vida laboral y una mala praxis puede convertir todas las aparentes ventajas en graves perjuicios para las personas sujetas a esta modalidad de trabajo.

El Comité de Empresa de Cecabank está trabajando en este asunto y dentro de la negociación del nuevo acuerdo de teletrabajo, pretendemos incluir este tema de la desconexión digital y laboral. Es necesario establecer una serie de medidas o de buenas prácticas laborales que impidan conductas o situaciones que comprometan la jornada y los tiempos de descanso y libres de las personas trabajadoras.

Evitar en la medida de lo posible convocar reuniones a última hora, hacer las cosas sin la debida planificación y anticipación, el envío reiterado de correos fuera de la jornada laboral, llamadas en periodos de descanso o vacaciones, etc., prolongaciones de jornada sistemáticas y sistémicas, prestaciones del servicio fuera de las horas establecidas, etc., son situaciones y comportamientos que deben ser erradicados de nuestra cultura como empresa y en las que los sindicatos estamos trabajando.

Para propiciar todo esto es necesario establecer medidas de desconexión que habrá que consensuar con la empresa y que realmente den las garantías suficientes para su efectividad. En definitiva, se trata de obtener, a través de las conductas y políticas de empresa, el máximo respeto al tiempo libre de las personas trabajadoras y de realizar el uso más adecuado para este fin de las herramientas y medios de trabajo.

Como esto se desarrolla en paralelo y vinculado con el teletrabajo, os iremos informando a medida que vaya avanzando la negociación.



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

Pepe Sánchez	15004	jsanruiz@cecabank.es	Supervisión Depositaria
Alberto Garrido	15541	agarrido@cecabank.es	Back Office Cartera
Charo Carrasco	11350	mrcarras@cecabank.es	Supervisión Depositaria
Rubén Martín	15156	rmartinm@cecabank.es	Mantenimiento de Servicios
Ricardo García	15589	rgarcia@cecabank.es	P. Blanqueo de Capitales
Sofía Pintado	15712	spintado@cecabank.es	Auditoría Financiera
Javier Macho	15065	jmacho@cecabank.es	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!*