



Desde
la
Sección
Sindical
de
UGT-CECA

NO ES LO MISMO....

LLAMAR A LA PUERTA, QUE LEVANTARSE A ABRIR.

Los procesos de Prejubilaciones, Jubilaciones anticipadas, etc., aunque pueden beneficiar a ambas partes, interesan principalmente a las empresas, ya que con ellos buscan fundamentalmente una reducción de plantillas y un abaratamiento de costes salariales. **CECA no es una excepción.** Desde que el Presidente, diera el pistoletazo de salida a la apertura de negociaciones, se han venido escuchando toda clase de rumores: 60 años, 85%, etc, que de ser ciertos, no contarían con nuestro apoyo. La rumorología, también dice que estas prejubilaciones, han de ir ligadas al Plan de Gestión de Recursos Humanos, del que hace tiempo que no sabemos nada. Todos estos rumores lanzados por la empresa deben querer decir algo, **pues que lo digan.**

Si finalmente se aborda un proceso de prejubilaciones, habrá de ser para mejorar los anteriores, los últimos ejercicios económicos así deberían confirmarlo. Lo cierto es, que hasta la fecha CECA no ha movido ficha. Si tanto les interesan unas prejubilaciones, que hagan una oferta seria y en firme. A partir de ahí podríamos empezar a negociar. En definitiva **QUE LLAMEN A LA PUERTA.**

IPC REAL, SALARIOS REALES, ANTIGÜEDAD

SUMARIO

No es lo mismo....1
IPC Real.....1
Asamblea Comité.....2
Reconocimientos Médicos.....2
Oposiciones en CECA.....2
ADSL Imagenio...2
Salud Laboral.....3
Convenio Colectivo.....3
Política de Contratación.....4
Boletín de Afiliación.....4

El pasado mes de Junio, se llevó a efecto la aplicación del IPC sobre las tablas salariales de Ceca y no sobre las tablas de convenio, como se venía haciendo hasta ahora. Se percibirá en forma de "complemento salarial", pensionable. Con ésta medida, se rompe una dinámica restrictiva por parte de Ceca en la aplicación de nuestras subidas salariales y se abre una puerta que había permanecido cerrada desde hace 17 años.

En **UGT**, valoramos esta medida de forma positiva, ya que supone un primer paso de cara a conseguir el verdadero objetivo, que no es otro, que **la aplicación del IPC SOBRE SALARIOS REALES**, es decir, sobre todos los conceptos salariales que vienen reflejados en nuestras nóminas.

Otro objetivo de **UGT**, es la aplicación de la **antigüedad en 18,5 pagas**, y no en 12 como ocurre ahora. Ceca junto con Unicaja son las dos únicas entidades del sector que mantienen esta medida, aplicada en la época en la que Braulio Medel era presidente de Ceca y de Unicaja. Ya va siendo hora de restablecer lo que entonces nos quitaron y recuperar lo que en justicia nos corresponde.

**IPC sobre salarios reales y
Antigüedad en 18,5 pagas ¡ YA !**

ASAMBLEA DEL COMITÉ DE EMPRESA

El pasado 27 de Junio, se celebró La Asamblea Informativa Anual de Trabajadores, convocada por el Comité de Empresa de CECA.

En ella se dió cuenta, tanto de la gestión del Comité de Empresa como de las diferentes comisiones de trabajo y paritarias que durante este año han estado funcionando. Así mismo se informó de la gestión del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión de Control.

Posteriormente, en el punto de ruegos y preguntas, se estableció un intenso debate, sobre los temas de interés en nuestra empresa, destacando por encima de todos la tan traída y llevada negociación de las prejubilaciones, donde los miembros del comité contestaron a todas las preguntas relacionadas con este tema, destacando que para los sindicatos no se trata sólo de una negociación de prejubilaciones, sino de una negociación en materia de Previsión Social, en la que habrá que buscar soluciones también a otras cuestiones, como las aportaciones a los compañeros del Subplan 2 del Fondo de Pensiones.

RECONOCIMIENTOS MEDICOS

En nuestro anterior número, dábamos cuenta del comienzo de los reconocimientos médicos y deseábamos que funcionaran bien. La empresa nos ha manifestado, que ha realizado un gran esfuerzo para que así fuera. Una vez finalizados los mismos, debemos decir que, a pesar de todo hemos seguido recibiendo quejas de las que destacamos las siguientes:

- Largas colas, más de 20 personas, con un tiempo de espera aproximado de 45 minutos para realizar la extracción de sangre.
- Una sola persona de MC para realizar la extracción y toma de datos, lo que lleva a la demora antes indicada.
- En algún caso, pérdida del resultado de la prueba analítica.
- Utilización de las salas de reuniones para realizar las extracciones, lo que pone en duda su idoneidad.
- El Servicio Medico de Ceca, no atiende consultas, mientras duran los reconocimientos.

CECA, año tras año, recuerda en el Comité de Salud Laboral, que no tiene obligación de efectuarlos, y que por tanto, no es un derecho adquirido y que es este comité, el que debe solicitarlos anualmente.

No queremos pensar, que detrás de esta cuestión, se encuentre la intención de Ceca de eliminar la periodicidad anual de los reconocimientos, algo a lo que **UGT** se opone radicalmente, ya que los consideramos un derecho inalienable de los trabajadores, **LO DIGA O NO EL CONVENIO.**

UGT, ha trasladado, a la empresa todas estas quejas, con el único objetivo de que sean subsanadas de cara al futuro.

OPOSICIONES CECA

Entre los días 18 y 25 de Junio, se han celebrado los exámenes del concurso-oposición de carácter interno, para la promoción a los Niveles VII a X.

A las pruebas, se han presentado un total de 58 opositores de los 100 inscritos inicialmente.

El Tribunal de la oposición, reunido el 28 de Junio, dictaminó finalmente los 12 compañeros que promocionaran a los distintos niveles. Cinco de ellos, lo harán al Nivel VII y siete al Nivel VIII. A todos ellos nuestra más cordial enhorabuena.

A los que no lo han conseguido, animarles a seguir intentándolo. La próxima convocatoria, se realizará, aproximadamente a finales de 2008.

ADSL IMAGENIO

En el Acuerdo de Promoción y Acceso a Nuevas Tecnologías firmado el año pasado, **UGT** propuso la ampliación a 3 megas de la **ADSL** para empleados, además de incluir las llamadas a fijos y la opción **IMAGENIO**. El éxito de esta propuesta no ha podido ser más rotundo, tal y como os describimos en el cuadro adjunto. Os recordamos que la campaña de adhesión a esta oferta, finaliza el próximo 16 de Julio.

	ANTERIOR	NUEVAS ALTAS	PRECIO
ADSL	491		
ADSL 3M	487	130	11 €
IMAGENIO		244	9€+IVA

SALUD LABORAL

Los “guardianes” de la salud y seguridad en el Trabajo

Los delegados de prevención de riesgos laborales son una garantía contra los que pretenden incumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los datos indican que los mayores niveles de siniestralidad se registran en aquellas empresas en las que no hay representación sindical.

Los delegados de prevención son “guardianes” de la salud y seguridad en el trabajo porque son representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo y su misión es difícil porque muchas empresas continúan sin evaluar los riesgos, no cuentan con planes de prevención y siguen incumpliendo la normativa. El resultado es que España registra todavía un índice de siniestralidad laboral inaceptable y de los más alarmantes de Europa.

Colaboran con la dirección de las empresas para implantar medidas de prevención, promover la cooperación de los trabajadores, acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la realización de visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, y cuando se requiere, proponen al órgano de representación de los trabajadores la paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.

UGT reunió recientemente en Madrid a más de 600 de sus delegados, en un II Encuentro Nacional en el que se debatieron dos temas esenciales: El nuevo cuadro de enfermedades profesionales, y la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que se está negociando entre el Gobierno y los agentes sociales.

“Los equipos de primera intervención”

No sólo los delegados de prevención son importantes. Existen, en el engranaje de la seguridad en el trabajo, otros instrumentos de una gran importancia. Nos referimos a los Equipos de Primera Intervención, los famosos **EPIS**, cuya estructura, composición y funciones, quedan reguladas en los artículos 20, 33 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los **EPIS** están formados por empleados de la propia entidad y su elección puede ser voluntaria o por designación de la propia empresa, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud.

En Ceca, actualmente son voluntarios y aunque se ofrecen los cursos necesarios para su formación, hemos detectado que la predisposición de los empleados a formar parte de los **EPIS**, cada vez es menor, lo que puede llevar a la empresa a designarlos de forma unilateral.

En **UGT**, creemos que la colaboración con Ceca en esta materia debe ser total, alejada de otras luchas sindicales, porque si es cierto que nuestra seguridad y nuestra salud deben estar por encima de todo, también es cierto que todos debemos participar y colaborar de una forma totalmente solidaria. Desde **UGT**, animamos a aquellos empleados que lo deseen, a formar parte de los **EPIS**, y a recibir la formación necesaria que les debe facilitar la empresa, siempre dentro de su jornada laboral.

CONVENIO COLECTIVO

En nuestro número de Mayo, hacíamos un breve resumen de la situación en la que se encontraba la negociación del Convenio Colectivo. Pasados dos meses, todo sigue igual, no ha habido avances significativos. Desde entonces, la táctica dilatoria de la Patronal (ACARL), ha sido la tónica dominante.

Se han realizado seis reuniones y las posturas, no pueden estar mas encontradas. La Representación Sindical, ha presentado todas sus propuestas y ha elaborado una Plataforma Conjunta, que fue presentada en la reunión del 18 de Junio.

La Patronal por su parte, se ha dedicado todo este tiempo a rechazar las propuestas sindicales, sin ningún tipo de argumentación lógica y lo que es aún peor, no ha presentado sus propuestas.

Eso sí, a lo único que se han comprometido, ha sido a estudiar y valorar la propuesta conjunta de los sindicatos. Esperemos que en la reunión del próximo día **12 de Julio, HAYA RESPUESTAS**. Y nos digan cuales son sus intenciones.

SEGUIMOS...ESPERANDO ACONTECIMIENTOS.

CONTRATACION

El Acuerdo sobre Promoción y Acceso a las Nuevas Tecnologías, fue firmado en Abril del año pasado. Por este Acuerdo, la empresa se compromete a mejorar lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio Colectivo en cuanto a la promoción profesional y otras materias más concretas, dando una satisfacción parcial a las reivindicaciones de UGT en esta materia.

El Acuerdo en su artículo octavo regula las circunstancias en las que se realiza la incorporación a plantilla del personal becario y de ETT'S. Reproducimos el texto íntegro de ese punto del acuerdo:

Octavo.- Acceso al Empleo

Quienes siendo trabajadores de una ETT hubiesen ascendido del Nivel XIII al Nivel XII con el vínculo contractual inmediatamente anterior a su incorporación a CECA, en caso de ingresar a la plantilla de CECA lo harán con el Nivel XIII y con un complemento de puesto de trabajo absorbible que adicionado al Salario Base de Nivel XIII equivaldría al Salario Base de Nivel XII.

Quienes habiendo sido Becarios por el plazo de 1 año, se incorporasen, inmediatamente tras la extinción de la Beca, a la plantilla de CECA, como empleados fijos, ingresarán con Nivel XIII y un complemento de puesto de trabajo absorbible que adicionado al Salario Base de Nivel XIII equivaldría al Salario Base de Nivel XII...

Hasta aquí, todo correcto, pero ¿sabéis cual es el problema? Lo explicamos.

CECA, sin incumplir el Acuerdo, realiza una aplicación un tanto "astuta" del mismo que va en contra del espíritu que motivó su firma.

Utiliza el pase de becario a ETT, para ahorrarse el complemento hasta el nivel XII que hubiera provocado la incorporación a plantilla descrita en el punto del acuerdo.

Dicho de otra forma, antes de hacer fijo al personal becario que lleve un año en esa situación, se les hace un contrato de ETT, con nivel XIII, para

después pasarlos a plantilla. Como ya no se han incorporado inmediatamente finalizada la beca, CECA se ahorra pagar el complemento a estos compañeros durante nueve meses, que es lo que tardan en llegar al siguiente nivel, (XII), ya como empleados de CECA.

¿Qué sentido tiene obrar de esta manera?
¿Tanta es la cantidad de dinero que CECA se ahorra con esta racanería? ó ¿se trata simplemente de una falta de eficacia?.

Si la empresa ha negociado con la representación sindical un acuerdo que mejora, básicamente, a los empleados más nuevos, regulando su contratación y facilitando una carrera profesional y además ha demostrado su buena voluntad a lo largo de todo el proceso, no entendemos la razón por la cual se vale de esta argucia que sin ser ilegal, es absolutamente cuestionable.

Desde UGT hacemos un llamamiento a la empresa, para que, además de estar en la legalidad, aplique el Acuerdo con el espíritu con el que se firmó, y seguiremos peleando tanto en la empresa como en el convenio por aquellas cuestiones que para nosotros son fundamentales como son:

SUPRESIÓN DEL NIVEL XIII. Porque queremos que vuestro salario sea mas acorde con la cualificación exigida para el ingreso en CECA. UGT planteará este asunto en la negociación del próximo convenio.

SUPRESIÓN DE LOS TRES MESES. En el cambio de Nivel XII a Nivel XI.

ASCENSO POR ANTIGÜEDAD A NIVEL VI. Ya en el último convenio se consiguió recuperar el ascenso por antigüedad, pero creemos necesario recuperarlo completamente.

AYUDA DE ESTUDIOS. Complemento "no absorbible" a las cantidades establecidas en convenio colectivo.

EMPRESAS DE SERVICIO. Regulación y control de las empresas de servicio que operan en CECA, en base a lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de Junio.

ETT's. Derecho a pasar a plantilla fija de CECA a los tres años de permanencia en nuestra empresa.



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

**NOMBRE
APELLIDOS
DEPARTAMENTO**

EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT