



Desde la Sección Sindical de UGT-CECA

EL PRESIDENTE RECIBE AL SECTOR ESTATAL DE AHORRO DE UGT

El pasado 27 de Julio y con motivo de la presentación del libro sobre Jornadas de Cajas de Ahorro y Modelo Social Europeo, celebradas el pasado año en Zaragoza. Se reunieron en Madrid con el presidente de CECA, Juan Sánchez, Secretario General de FES-UGT y Ángel Campabadal, Secretario General del Sector Estatal de Ahorro de UGT.

Gran acogida tuvo por parte del Sr. Quintás, la iniciativa de UGT de patrocinar y dar continuidad a estas Jornadas, cuya II edición se celebrará el próximo mes de Noviembre en Toledo y con Caja Castilla La Mancha como anfitriona. **UGT**, invitó al Presidente, y además, le pidió que CECA ejerciera de sede en futuras ediciones. Estamos seguros que CECA aceptará el ofrecimiento.

Uno de los aspectos sobre los que giró la entrevista, fue la situación de las Cajas a nivel internacional. **UGT**, mostró su apoyo al Presidente de CECA por las gestiones realizadas, ante los ataques provenientes de distintos ámbitos y en defensa del actual modelo jurídico de las Cajas. Los posibles cambios legislativos que se habrán de acometer en la siguiente legislatura, también contarán con nuestro apoyo, siempre y cuando, garanticen la estabilidad de nuestras entidades y de sus plantillas.

EN LA NOMINA DE AGOSTO, EL 2% A CUENTA

En la nómina del mes de Agosto, Ceca ha aplicado el 2% a cuenta de Convenio. Lo hace por indicación de su patronal ACARL, ya que las negociaciones del Convenio no fructifican, y no fructifican, por la cerrazón de una patronal trasnochada, con poco talante negociador, y que a día de hoy aún no ha presentado plataforma alguna y sigue obsesionada con dos cuestiones:

LA DESREGULACIÓN DEL HORARIO Y LA DESAPARICIÓN DE LOS TRIENIOS POR ANTIGÜEDAD.

A últimos del mes de Julio, se celebró una nueva reunión de Convenio. A pesar del esfuerzo de **UGT**, CC.OO. y CSICA por acercar posturas: *“hemos planteado la posibilidad de aumentar las jornadas singulares hasta un 3% de oficinas, si a cambio se incrementaban los salarios por encima del IPC, y la participación de beneficios y se reducían las tardes de los jueves, es decir, si lográbamos una buena parte de nuestras reivindicaciones”*. La respuesta de la patronal fue la misma de siempre: **esa oferta esta muy por debajo de sus necesidades, en materia de horarios, y que una parte de Cajas, sobre todo las mas pequeñas, no están dispuestas a soportar un incremento sensible de costes salariales,**

A continuación se levantó la reunión, emplazándonos para el mes de Septiembre.

UGT CONSIDERA LIQUIDADA CUALQUIER POSIBILIDAD DE HABLAR SOBRE ASPECTOS REFERIDOS A JORNADA Y HORARIOS.

SUMARIO

Entrevista con el Presidente de CECA	1
El 2% a cuenta	1
Otro paso atrás del SEC	2
Prestamos, tarde mal y	2
¿ Quienes y cuantos somos ?	3
La Plantilla Fija	3
CECA: Escuela de Formación	3
ETT'S y Becarios	3
Empresas de Servicio	4
La Solución	4
Boletín de Afiliación	4

OTRO PASO ATRÁS DEL SEC **¿ CUAL SERÁ EL SIGUIENTE ?**

Es comprensible que un sindicato, en virtud de sus atribuciones y después de agotar todas las vías posibles, recurra a los Tribunales de Justicia para defender derechos de los trabajadores que entiende vulnerados.

Recurrir a los tribunales, entraña un factor de riesgo que nadie y menos un sindicato, debe ignorar. El peso y fundamento de los hechos demandados, la fortuna de los abogados y testigos y las posibles interpretaciones de los magistrados, convierten una demanda en una decisión difícil, que a veces (últimamente casi siempre), se vuelve en contra del demandante.

La negociación colectiva a través del Convenio, o a través de los distintos acuerdos de empresa, evita de forma bastante eficaz, el tener que recurrir al Juzgado de lo Social.

Las negociaciones con la empresa, siempre dejan posibles puertas abiertas donde encontrar mejoras de acuerdos firmados anteriormente. Las sentencias, las cierran definitivamente.

Si se toma la decisión de la vía jurídica, hay que hacerlo con: precaución, reflexión y responsabilidad. Y siempre, buscando la manera más adecuada y no la más efectista, ya que se pueden lesionar intereses de los trabajadores de forma irreversible.

Una vez más, actuaciones sindicales irresponsables, temerarias e incluso como dice la sentencia, **inadmisibles**, significan un paso atrás en la acción sindical del día a día. La frivolidad de las bravuconadas electorales pasa factura en forma de sentencia, pero para el colectivo afectado, no para el SEC, que lo único que buscaba era conseguir unos votos más ilusionando con una demanda oportunista.

Lamentablemente, la demanda no tiene desperdicio. **El SEC y particularmente el Sr. Del Val se llevan un severo varapalo**, pero el peor, es el que se lleva el trabajador.

En toda esta sinrazón, sólo hay un planteamiento tristemente aceptable:

EL SEC, NO DEFIENDE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, SINO LOS SUYOS PROPIOS.

¿Por qué el Sr. del Val y su sindicato, plantean una demanda "inadmisible" cuando él fue uno de los firmantes del Acuerdo de empresa cuestionado? En el propio juicio, reconoce la condición más beneficiosa del mismo.

¿Quién asume la responsabilidad de la sentencia? ¿Con qué argumentos van a justificarla?

Antes teníamos a la empresa enfrente, pero ahora, se sienta a nuestro lado. Que sean otros los que se manchen las manos mientras hacen el trabajo sucio: **DIVIDE Y VENCERÁS**

¡Qué cada uno saque sus propias conclusiones!

PRÉSTAMOS: tarde, mal y...

A finales del mes de Junio, RR.HH. nos sorprendió anunciando que el COAP, había decidido bajar el tipo de interés de un tipo de préstamo recogido en la Disposición Adicional II del actual Acuerdo, en concreto para aquellos préstamos hipotecarios de más de 90.000 euros y cuyo plazo oscila entre 8 y 25 años, que antes estaban al Euribor+0,55 y ahora pasan al Euribor+0,40.

Esta decisión del COAP, con ser buena, llega tarde, hace más de dos años que los sindicatos venimos reivindicando una bajada de tipos, y además es claramente insuficiente, ya que no afecta al resto de préstamos regulados en la mencionada D.A. II y tampoco se eliminan ni el seguro de amortización ni los avalistas.

Por otro lado, esta decisión contrasta con la actitud de CECA, bloqueando las negociaciones para la renovación del Acuerdo, con la excusa de esperar a ver que se firma en el Convenio Colectivo. Desde el Comité de Empresa, se ha pedido la reapertura de las negociaciones.

Esta situación por rocambolesca que parezca, no hace mas que demostrar que el COAP, funciona al margen del acuerdo, no respetando lo estipulado en el mismo, en el que se establece que las condiciones de estos préstamos, habrán de ser mas beneficiosas que las existentes en el mercado para casos similares.

¿QUIENES Y CUANTOS SOMOS?

Con el paso del tiempo, la plantilla de CECA ha ido variando su composición, en función tanto de las necesidades de la propia empresa, como de las del sector financiero y en particular de ahorro. Hemos ido oscilando entre los más de mil empleados de hace 25 años, hasta los algo más de ochocientos que tenemos actualmente. Paralelamente, se han ido produciendo distintas formas de contratación: ETT's, Becarios, Empresas de Servicio, etc. Lo que no ha cambiado sustancialmente, ha sido el número de personas que, independientemente de su condición laboral, prestan sus servicios en CECA, seguimos siendo mas de 1000 trabajadores.

En los cuadros adjuntos, queda reflejada la composición actual del personal que trabaja en nuestra empresa. Los datos que presentamos hablan por si solos, pero creemos conveniente analizar lo que parece preocupante.

LA PLANTILLA FIJA: la gran sacrificada

La plantilla va aumentando en edad y no se vislumbra ninguna solución que garantice la creación de empleo fijo y acometa el necesario cambio generacional. Básicamente, es la misma que sacó a CECA de sus incertidumbres y la posicionó en el sector, la única, que supo apretarse el cinturón cuando se le solicitó y que ha sabido adaptarse a los cambios organizativos y de gestión. En la actualidad somos más competitivos, más tecnológicos, estamos integrados en el mercado financiero, pero a costa de nuestro poder adquisitivo, que a pesar de haber obtenido alguna pequeña compensación, no se ha recuperado. Las congelaciones de pagas, la supresión de trienios, etc., siguen ahí. Eso sí, para algunos altos directivos, grandes fichajes con contratos blindados (hubo quién llegó a poner en peligro la empresa), para ellos, "lo de apretarse el cinturón", solo es cosa nuestra.

CECA: una escuela de formación

Con los diferentes tipos de contratación, CECA se ha convertido en una escuela de formación de personal de otras empresas, que cobran unas buenas cantidades por la prestación de servicios. Muchos de sus empleados con la

experiencia adquirida, aprovechan para dar el salto a otras empresas con mejores condiciones laborales. Mientras, aquí en CECA, no se apuesta por su valía y se les deja marchar, algo que también ocurre con los becarios, ETT's e incluso con el personal de la propia CECA.

A esto hay que añadir el elevado número de empleados de nueva contratación, cerca del 30% en los últimos años, que han salido de CECA. Esto que puede ser normal dado el mercado laboral en el que nos movemos, nos resulta preocupante, ya que generalmente se produce por una falta de motivación profesional y retributiva, de quienes están llamados a ser el relevo cualitativo de nuestra plantilla.

Por último, no habría que olvidar la cuestionable contribución de aquellas contrataciones millonarias, en las que ha habido que dar marcha atrás por no haber dado la talla. Posiblemente con lo que ha costado alguna de ellas, se podrían haber acometido varias de las cuestiones que demandamos.

ETT'S y BECARIOS: una nueva forma de explotación laboral

En CECA, un becario realiza la jornada de trabajo completa (por encima de lo que marca la Ley). No se pretende formar a una persona para que garantice un relevo. Se está supliendo empleo fijo.

Con los ETT'S ocurre igual, CECA tiene en la actualidad más de 30 trabajadores. Se abusa de la condición de temporalidad para suplir empleo fijo. Una cosa es cubrir una baja o ausencia, atender una punta de trabajo ó dedicar más recursos a un asunto concreto, y otra muy distinta, es perpetuar en el tiempo situaciones precarias con el fin de evitar la contratación a fijo, pero sin las compensaciones de éste en materia de jornada, horarios y determinados beneficios sociales.

A los becarios, cuando se les termina la beca, se les ofrece pasarse a ETT'S. ¿Por favorecer?

Nada más lejos de la realidad. Se les ofrece un empleo en precario con el fin de ahorrarse el incorporarlos a la plantilla con nivel XII, que es el que les correspondería si pasaran directamente a fijos después de completar un año de beca.

Hay 83 becarios en CECA que no cumplen su jornada legal, que trabajan la jornada completa sin poder disfrutar de su reducción para dedicarlo a estudiar, que la única formación que reciben es la de su puesto de trabajo, o sea, de "machaca". Si te toca hacer cartas, pues, te tiras toda la beca haciendo cartas. Esa es la formación.

EMPRESAS DE SERVICIO: una realidad palpable

Con el personal de empresas de servicios y de empresas colaboradoras que prestan sus funciones en CECA el tema es grotesco.

Hay aproximadamente unos 330 empleados y unas sesenta y cinco empresas que prestan, o han prestado sus servicios en CECA. En un primer momento, cuando manifestamos nuestra preocupación al respecto, se nos dijo que para CECA era enriquecedor el contacto profesional que se mantiene con estas empresas. Con otras cifras, podría parecer lógico pero con la actual dimensión, **NO**.

En teoría, estas empresas son contratadas para realizar una obra o servicio determinado, pero en Ceca, nos encontramos con que en muchos casos, se contratan para suplir puestos de trabajo estructurales de la empresa, es decir, puestos de trabajo fijo. Con esta forma de actuar se vulnera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 43 dice: **la mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la cesionaria, constituye una cesión ilegal de trabajadores.**

Mención aparte merece la situación en la que se encuentran muchos trabajadores de estas empresas: nula carrera profesional, salarios bajos, etc. La conculcación de derechos, como la pérdida de vacaciones por falta de personal ó el exceso y prolongación de las jornadas de trabajo, son prácticas habituales. Es decir, viven en una situación de precariedad laboral máxima.

LA SOLUCIÓN: un Protocolo de Actuación en materia de Promoción y Contratación

Queda demostrado que CECA, utiliza estos colectivos para no asumir la contratación de personal fijo.

Cierto es que desde hace algún tiempo y gracias a la acción sindical de UGT, las personas en esta situación que acumulan un determinado tiempo de permanencia son incorporadas a plantilla, pero es necesario la creación de un:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN,

con carácter de acuerdo de empresa que regule y controle toda esta situación, y que necesariamente recoja cuatro cuestiones fundamentales.

PLANTILLA FIJA. Supresión del Nivel XIII y de los tres meses en el cambio de nivel XII al XI. Recuperación del ascenso por antigüedad hasta Nivel VI. Plan de promoción por capacitación anual.

ETT'S. Incorporación a plantilla fija de CECA a los tres años de permanencia en nuestra empresa. Durante el periodo de ETT, estarían con las mismas condiciones laborales que los empleados fijos.

BECARIOS. Cumplimiento de la normativa existente y del convenio firmado con su centro educativo. Incorporación a plantilla de CECA a la finalización de la segunda beca, es decir, al año de permanencia en la empresa.

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. Incorporación a plantilla de aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo fijos en la empresa.



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE
APELLIDOS

DEPARTAMENTO

EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT