



Desde la Sección Sindical de UGT-CECA

RECORDANDO A JAVIER

Hace ya cuatro años que nuestro compañero Javier Rodríguez Sánchez falleció junto a su hijo en los brutales atentados ocurridos en Madrid el fatídico "11 M".

El recuerdo de Javier y de todos aquellos que perdieron la vida en esa fecha nos entristece y nos lleva a una reflexión casi imposible, que provocan los actos criminales y las acciones carentes de sentido.

Sirvan estas líneas para rendir homenaje a todas las víctimas, algunas de ellas compañeros de Ceca, a Javier, a su hijo y a los demás fallecidos, en su gran mayoría trabajadoras y trabajadores, y transmitir nuestro afecto y admiración a todos los familiares y amigos, por la serenidad y entereza demostradas a lo largo de estos cuatro difíciles años.

Por nuestra parte, desde UGT – CECA, os pedimos, el próximo 11-M, un momento de emotivo recuerdo de Javier, que sirva de manifiesta y silenciosa condena ante la forzada ausencia de nuestro compañero. Gracias.

8 DE MARZO: DIA DE LA MUJER TRABAJADORA

SUMARIO

Recordando a Javier	1
8 de Marzo	1
La Mujer en CECA	2
Usuarios de PVD'S	3
Plan de Recursos Humanos	4
La Sección Sindical de UGT - CECA	4
Boletín de Afiliación	4

Como cada 8 de Marzo en UGT realizamos un acercamiento a los logros, en materia de igualdad, producidos a lo largo del año, 2007 ha estado marcado por la aprobación de la "Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres" que incorporó de forma importante las reivindicaciones que durante años hemos venido manteniendo desde la UGT, como el permiso de paternidad, la equiparación de las prestaciones de riesgo por embarazo y lactancia o la negociación de medidas y planes de igualdad en sectores y empresas. En UGT valoramos positivamente una Ley que supone un avance para la igualdad efectiva en las relaciones laborales, ya que incorpora actuaciones para asegurar la igualdad en los distintos ámbitos de participación de las mujeres en la vida social, laboral y política.



DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA: LA MUJER EN CECA

Plantilla de CECA - Datos a: 28/01/2008								
	HOMBRES				MUJERES			
	Número	%	Media Edad (años)	Media Antigüedad CECA (años)	Número	%	Media Edad (años)	Media Antigüedad CECA (años)
1 - NIV.I	18	2,14	55,6	20,4	0	0,00		
1 - NIV.II	16	1,90	51,6	18,4	2	0,24	45,0	7,5
1 - NIV.III	35	4,15	50,5	24,8	11	1,30	46,6	16,6
1 - NIV.IV	74	8,78	48,3	20,6	20	2,37	43,5	13,5
1 - NIV.V	33	3,91	44,3	14,8	15	1,78	43,6	12,4
1 - NIV.VI	163	19,34	49,8	26,2	86	10,20	46,9	21,9
1 - NIV.VII	41	4,86	38,6	11,7	47	5,58	38,1	10,8
1 - NIV.VIII	19	2,25	43,7	18,1	38	4,51	41,7	17,0
1 - NIV.IX	27	3,20	43,0	16,5	43	5,10	41,5	16,3
1 - NIV.X	18	2,14	34,2	5,8	21	2,49	37,2	10,0
1 - NIV.XI	10	1,19	34,9	9,4	19	2,25	33,7	5,6
1 - NIV.XII	19	2,25	30,7	1,8	24	2,85	31,9	2,9
1 - NIV.XIII	7	0,83	28,1	0,0	13	1,54	26,2	0,0
2 - NIV.I	2	0,24	59,0	37,0	0	0,00		
2 - NIV.II	20	2,37	52,9	28,2	1	0,12	58,0	34,0
2 - NIV.III	1	0,12	42,0	4,0	0	0,00		
Total	503	59,67	46,3	19,8	340	40,33	40,9	14,1

- Un 40% de la plantilla son mujeres.
- De los 82 directivos (niveles I, II y III), solo 13 son mujeres.
- Las mujeres son mayoría en los niveles mas bajos (Niveles VII al XIII).
- De los 843 empleados, 224 son jefes (Nivel V y superiores), es decir un 26,57% o lo que es lo mismo un jefe por cada tres trabajadores.
- De los 224 jefes, 48 son mujeres, un 21,43% y 176 hombres, un 78,57%.
- Las mujeres ascienden mas rapido en las categorías superiores que los hombres (menor media de antigüedad en Ceca).

Estos datos, como todos los datos, son frios y asépticos y están referidos exclusivamente a la distribución de la plantilla de Ceca, pero revelan situaciones claras de desigualdad.

Son pocas las mujeres que llegan a puestos directivos, aunque las que lo hacen, llegan en menor tiempo que los hombres, sin embargo, son mayoría en los niveles de menor responsabilidad.

En Ceca es cada vez mas necesario llevar a cabo políticas sociales y de igualdad, con especial atención a la situación de las mujeres, y se hace cada vez mas inevitable un desarrollo correcto de la Ley de Igualdad y avanzar en materias como la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como el desarrollo de un Protocolo de Acoso Moral y Sexual.

USUARIOS DE PVD ´S

Desde que el RD 488/97, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para los trabajadores de equipos que incluyan pantallas de visualización, estableciera una serie de obligaciones para el empresario **UGT**, junto a otros sindicatos, hemos venido reclamando a CECA, que esas obligaciones se cumplieran. Han pasado más de diez años y muchas aún están pendientes.

En el año 2005, una Inspección Técnica rutinaria de la Comunidad de Madrid, derivó en Octubre de 2006, en una Inspección del Ministerio de Trabajo sobre evaluación de usuarios de PVD e identificación de los factores de riesgo psicosocial. En esa Inspección, CECA reconocía tácitamente a todos los trabajadores como usuarios de pantallas, pero se negaba a darles esa calificación sin argumentar motivo alguno. La recomendación de los inspectores, no puede ser mas lógica, si se reconoce tácitamente, reconozcase de forma expresa tal condición a todos los trabajadores. **CECA SIGUE SIN RECONOCER LA CONDICION DE USUARIOS DE PVD.**

Las conclusiones de aquella inspección, no pueden ser mas demoledoras:

- **Los medios humanos del SPMCA son insuficientes.** No solo son escasos por la insuficiencia de técnicos, sino también por el resultado de su actividad.
- **Carecen de un estudio de PVD** con aplicación de la guía del INSHT, y de estudio psicosocial en los centros de trabajo.

Por tal motivo, se requiere a la empresa y al Servicio de Prevención para que, entre otras cuestiones:

- Realice un estudio exhaustivo de cada puesto de trabajo y determine que trabajador tiene condición de usuario PVD.

- Efectúe evaluación de riesgos de PVD, incluyendo especialmente los relacionados con fatiga visual, trastornos músculo esqueléticos y los derivados de carga mental.
- Determine exhaustivamente las causas de los factores de riesgo.
- Identifique y valore los factores de riesgos psicosociales.
- Aporte evaluación de riesgos desde el criterio de medicina del trabajo y determine los protocolos médicos que se van a aplicar.
- En relación con la vigilancia de la salud, aporte los protocolos específicos utilizados para la detección precoz de riesgos para la visión, problemas osteomusculares y carga mental.

A día de hoy muchas de estas recomendaciones, aún no han sido subsanadas por nuestra entidad, según ha quedado puesto de manifiesto en la última vista celebrada en la Inspección de Trabajo el pasado 18 de Febrero, en la que CECA, una vez mas, sale bastante mal parada, negándose de nuevo a conceder a los trabajadores la condición expresa de usuarios de PVD.

Desde **UGT**, creemos que ha llegado el momento de que la empresa se decida de una vez por todas a resolver este conflicto y reconozca a los trabajadores de CECA la **CONDICION de USUSARIOS DE PVD**, no solo de forma **TÁCITA**, sino también de forma **EXPRESA**, como le recomiendan los inspectores de trabajo.

A todo esto hay que sumar la acción conjunta que **UGT** y CC.OO., llevan a cabo a nivel sectorial desde hace varios años y que culminó con la resolución de la Subdirección General del Ministerio de Trabajo de Noviembre de 2007, favorable a nuestras tesis.

Por todo ello, resulta curioso ver como el Sec intenta ahora hacerse acreedor del trabajo de los demás, tanto en Ceca, como en el sector, cuando en realidad han estado siempre a la luna de Valencia.

EL PLAN DE RECURSOS HUMANOS: DUDAS RAZONABLES

Antes que nada, no tratemos de anticiparnos a los acontecimientos. Dejemos que el proyecto termine de desarrollarse, se lleve a cabo, y que nos informen de los pormenores de su aplicación (respecto a la Estrategia Organizativa y Retributiva, sobre todo) según comunicado del Departamento de RRHH que recibimos por e-mail con fecha 29/12/07. Dicho esto, conviene tener en mente una serie de preguntas para, si como se afirma en dicho comunicado, nos van a citar para ser informados de todo ello, sepamos que plantearnos. Obviamente cada compañero tendrá sus inquietudes particulares al respecto, basadas en su propia situación laboral. No obstante se nos vienen a la cabeza una serie de preguntas, a día de hoy sin respuesta ya que todo está un poco indefinido.

¿Qué sabemos a día de hoy de dicho Proyecto? Pues que según se desprende de las comunicaciones recibidas sea de la forma que sea (reuniones con nuestros responsables, comunicados, etc) se trata de racionalizar las relaciones laborales en nuestra empresa, que para ello y como principal (aunque no único) medio se está llevando a cabo un estudio para una valoración de puesto de trabajo de cada uno de nosotros, basándose en unos parámetros empíricos y objetivos (recordemos las entrevistas personales) e, inevitablemente, en otros parámetros subjetivos, fuera de nuestro alcance perceptivo como trabajadores.

Es decir, que habrá parte de nuestra valoración que podamos reconocer y aceptar y casi con seguridad, otra parte de dicha valoración que nos sea más difícil de ver con buenos ojos.

En cualquier caso, lo que se nos plantea es que nadie se verá minusvalorado, y que supondrá una mejora de las relaciones laborales.

Pero, inevitablemente, se nos vienen a la cabeza una serie de cuestiones:

- ¿Qué implicaciones económicas puede suponer?
- ¿Cómo afectará a los compañeros de nueva incorporación?
- ¿Qué datos se nos van a dar para que cada individuo tenga claro el porqué de su valoración?
- ¿Cómo afectará a las posibilidades de promoción?
- ¿Seguirán existiendo (o más bien aumentando) las diferencias entre los cargos y los trabajadores de menor nivel?
- ¿Afectará a la competitividad interna?. ¿Se fomentará la competitividad bien entendida, o será una nueva fuente de conflictos y de malentendidos?

Esperemos que éstas y otras preguntas sean respondidas y/o entendidas.

LA SECCION SINDICAL DE UGT EN CECA, se incorpora a la Dirección Sectorial de nuestro sindicato en Madrid.

Así fue decidido por unanimidad en el Pleno Sectorial de Ahorro de Madrid, celebrado el pasado mes de Febrero y en el que nuestro secretario general fue elegido para formar parte del Equipo de Dirección del sindicato en Madrid.

Para nosotros constituye un motivo de satisfacción formar parte del equipo de dirección, porque nos permitirá realizar una aportación importante al sector de ahorro en Madrid desde nuestra perspectiva, todo ello sin que esta situación suponga merma alguna de las labores sindicales en nuestra propia empresa.



**120 Aniversario de UGT
(1888 - 2008)**



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE
APELLIDOS
DEPARTAMENTO

EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT