

Negociaciones y Coherencia

Las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CSICA, convocamos hace unas fechas un Comité de Empresa Extraordinario, con el objetivo de analizar las últimas actuaciones iniciadas por Recursos Humanos de forma unilateral, y solicitar la **apertura de negociaciones en materia de prejubilaciones y bajas incentivadas**.

En materia de **prejubilaciones**, ya que nos parece imprescindible tener un marco negociado y estable que garantice unas condiciones transparentes para todos aquellos empleados que voluntariamente quieran acogerse.

En materia de **bajas incentivadas**, por ser una puerta abierta para determinadas situaciones que sin estar sujetas a un acuerdo de prejubilaciones pudieran manifestar su interés en terminar su relación laboral con CECA, de una forma voluntaria, sin presiones y conociendo por anticipado en que condiciones.

La **negociación de estos dos puntos**, es lo que motiva para UGT la convocatoria conjunta del Comité de Empresa Extraordinario, el cual **decidió por mayoría absoluta, con los votos en contra del SEC**, dirigirse a la dirección de la entidad, para mostrarle su más **absoluto rechazo** y solicitar explicaciones por la **forma de proceder sistemática de RR.HH.** y solicitar la apertura de un proceso de negociación en materia de prejubilaciones y bajas incentivadas.

Continúa en pag. 3

Desde
la
Sección
Sindical
de
UGT-CECA

JUEVES TARDE: Libres todo el año.

En los últimos años UGT ha venido defendiendo una de nuestras mejores ventajas laborales: **EL HORARIO**. Por esta razón **hemos defendido la JORNADA CONTINUA** y hemos sostenido que cualquier acuerdo respecto al horario necesariamente tendría que incluir una **REDUCCIÓN PAULATINA DE LAS TARDES DE JUEVES LABORABLES** hasta su total eliminación, y nunca aceptar el horario como instrumento de competencia entre las distintas Cajas.

Una vez más, **el tiempo viene a darnos la razón** y la gran banca decide, gracias a la insistencia de **UGT**, suprimir la apertura de los sábados manteniendo cerradas todas las tardes y sin incrementar el horario de atención al público en horario de mañana. Lo cual viene a demostrar que el horario de apertura no tiene un reflejo importante en el negocio, y supone un gasto innecesario para las Empresa y sus plantillas. Queda claro que el camino emprendido por las Direcciones de las Cajas no era el adecuado.

Es un triunfo de las tesis que UGT viene defendiendo en el sector financiero desde hace más de treinta años: primero lograr todos los sábados libres y ahora las tardes, pero manteniendo la jornada continuada. Es la mejor medida para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

SUMARIO

Negociaciones y Coherencia	1
Jueves Tarde: Libres todo el año	1
Importantes sentencias ganadas por UGT	2
Negociaciones y Coherencia	3
Noticias Sector	4
IV Congreso Fes-UGT-Madrid	4
Lotería de Navidad 2009	4
Boletín de Afiliación	4

IMPORTANTES SENTENCIAS GANADAS POR UGT

PERMISO RETRIBUÍDO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN POR PARTO

LA SALA DE LO SOCIAL Nº 30 DE LA AUDIENCIA NACIONAL RECONOCE EL DERECHO A LICENCIA RETRIBUIDA EN LA HOSPITALIZACIÓN POR PARTO.

La sentencia se produce ante la **demanda de Conflicto Colectivo presentada por UGT contra Alcampo SA**, por negar la posibilidad de disfrutar de los dos días de licencia retribuida que la ley concede por hospitalización de un familiar, en el caso de hospitalización por parto. La Audiencia Nacional ha reconocido que ***“el derecho de los trabajadores a disfrutar de licencia retribuida en caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad debe ser concedido por la empresa sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización siendo irrelevante el motivo de la misma”***.

El problema se planteaba a la hora de determinar qué debía entenderse por hospitalización y si los partos naturales estaban comprendidos o sólo se incluían los problemáticos. La sentencia estimó que los parientes tenían derecho, en los casos de parto, a los días de permiso, siempre que exista hospitalización, sin que estén obligados a justificar las razones de la hospitalización.

Las Cajas, acogiéndose a una sentencia anterior del Tribunal Supremo, realizaban una interpretación contraria al ejercicio de este permiso en el caso de partos sin complicaciones.

Con esta sentencia, que incide directamente sobre el precepto del Convenio que se venía interpretando de forma restrictiva, entendemos que queda zanjada la polémica y es de aplicación inmediata, quedando el disfrute de este derecho por el tiempo siguiente:

- **Tres días hábiles**, hasta el **primer grado de consanguinidad o afinidad** que se ampliarán en dos días naturales en caso de desplazamiento.
- **Dos días naturales**, hasta **segundo grado de consanguinidad o afinidad** ampliándose hasta cuatro días en el caso de necesitar desplazamiento.

BAJA Y VACACIONES ANUALES

DERECHO A DISFRUTARLAS EN PERIODO POSTERIOR AL ESTABLECIDO EN EL CALENDARIO LABORAL PACTADO, SI PREVIAMENTE A LAS FECHAS ASIGNADAS EL TRABAJADOR INICIASE SITUACION DE INCAPACIDAD LABORAL TEMPORAL.

Los Servicios Jurídicos de UGT Madrid, han logrado un pronunciamiento favorable del Tribunal Supremo en Unificación de Doctrina, en sentencia de 24 de Junio de 2009, que favorece al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país y en relación al reconocimiento de los derechos individualizados de la Incapacidad Temporal (baja por enfermedad) y las vacaciones programadas cuando ambos se solapen en el tiempo.

En concreto, **la sentencia del Tribunal Supremo viene a reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones cuando están programadas aún cuando el trabajador pueda caer en incapacidad temporal, baja por enfermedad, antes de su período de vacaciones y afectándolas total o parcialmente.**

El alto tribunal entiende que ***“el derecho a las vacaciones sólo puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en las condiciones físicas y mentales adecuadas para ello”, “declaramos su derecho a disfrutar del período de vacaciones frustrado por la situación de incapacidad temporal iniciada con anterioridad al inicio de aquel”***, indica el fallo de la sentencia.

Recientemente, el Tribunal de Justicia de la UE, a instancias de un Juzgado de lo Social de Madrid, se ha ratificado en la sentencia y ha aclarado que un trabajador que haya estado de baja por incapacidad temporal **durante el período vacacional** fijado por la empresa tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones una vez haya sido dado de alta.

Negociaciones y coherencia

Hoy por hoy, no existe justificación para este tipo de actuaciones por parte de la empresa, los resultados económicos de la entidad, permiten acometer procesos de prejubilaciones, máxime dada la predisposición de nuestro Director General ante el Comité de Empresa, si los resultados eran los que actualmente se reflejan.

Que corren tiempos difíciles y que la plantilla de CECA no va a permanecer inerte ante el convulso proceso de fusiones sectorial es evidente. Habrá que adecuarse a las nuevas necesidades, pero para eso, están los procesos negociadores con los representantes legales de los trabajadores.

Los sindicatos debemos velar por los intereses de los trabajadores; de los que se puedan ir y de los que nos vamos a quedar. No es admisible iniciar un proceso de "aligeración" de la plantilla sin el más mínimo consenso ni negociación, vistas además las posibles irregularidades e indefensiones jurídicas que conlleva el sistema que se está utilizando.

Sobremano nos preocupa la posición de Recursos Humanos que considera espontáneo el aluvión de llamadas de los empleados para acogerse al despido improcedente, (por eso no tienen ningún cálculo ni estrategia hecha a este respecto), según dicen. Es decir, las llamadas sistemáticas semanales a determinados empleados para ofrecerles en una primera visita unos datos económicos que son revisados con más detalle en una segunda entrevista tienen la consideración de "movimiento espontáneo". Sin comentarios.

También han manifestado que a pesar de las intenciones iniciales de la dirección, tienen instrucciones de no "hablar" de prejubilaciones ni en este año ni en el siguiente.

Efectivamente, tenemos claro que mientras este nefasto sistema dure, no va a haber ningún proceso negociador, ya que la empresa va a ir consiguiendo sus objetivos, precarizando la situación de los todos los empleados, ya que establece un precedente de negociación individual y una situación a futuro muy inquietante para la negociación colectiva.

En este escaparate de "tiempos revueltos", el SEC con sus actos no viene sino a hacer el trabajo sucio a la empresa, al votar en contra de la propuesta presentada en el Comité de Empresa Extraordinario por UGT, CC.OO y CSICA.

En su comunicado del 22/06/2009, apostaban por abrir precisamente lo que se votaba en el Comité de Empresa, con una sola diferencia, que según ellos, debían ser pactadas con el interesado, es decir, evitando la negociación con los representantes de los trabajadores, precisamente, lo que actualmente está haciendo CECA.

Tanto en sus últimas "difamas", como en aquella del 22 de Junio, como en la votación realizada en el mencionado Comité, al no rechazar expresamente la forma de proceder de Recursos Humanos y negarse a abrir un proceso de negociación, el SEC vuelve a ser el "topo" que RR.HH tiene metido entre la representación laboral. Su actitud propicia la ola de despidos improcedentes, que para nosotros, están fuera de lugar y son innegociables.

El Sec argumenta que tras conocer la sentencia del TSJ de Cataluña debía eliminarse la referencia a las bajas incentivadas, ya que la situación había cambiado tras salir a la luz recientemente sus graves consecuencias jurídicas actuales

¡ LA SENTENCIA DEL TSJ DE CATALUÑA ES DEL MES DE FEBRERO DE 2009 !, es decir, cuatro meses antes de su propuesta de junio.

¿Acaso no la conocían?

El tiempo pasado demuestra que la unidad sindical es una herramienta efectiva. Quizás incluso la única en situaciones de un calado tan extraordinario. **Tanto UGT, como CC.OO y CSICA** han dejado claro que saben cuales son los intereses comunes de todos los trabajadores y han sabido respetar la personalidad de cada organización, aparcando la propia acción sindical cuando la situación lo ha requerido, en favor de una acción conjunta.

Difícilmente se puede esperar esta colaboración del SEC, que emplea a sus demagogos en parasitar el trabajo de los demás, calumniar y engañar a la plantilla con un mensaje que su única función es minar la posible efectividad y eficiencia de la unidad sindical.

Dice un viejo proverbio castellano:

"Cree el ladrón que todos son de su misma condición"

No hay nada más irresponsable e inconsciente que no ver los defectos propios y atribuirlos a los demás. Posiblemente, lo más indeseable de ellos mismos les envenena y creen que se limpian sacando notas autobiográficas de su propia acción sindical.

Los sindicatos de las tres cajas de ahorros de Castilla y León que estudian fusionarse, Caja Duero, Caja España y Caja Burgos, han exigido que se les presente el plan de viabilidad para decidir si apoyan la fusión.

Esta petición se ha hecho en la primera reunión que han celebrado en Madrid, en la sede de la ACARL, las direcciones de las tres entidades de ahorro con sus representantes sindicales.

La reunión "sólo" ha servido para que los dirigentes de las tres cajas "informen" sobre el plan de viabilidad en el que ya trabajan.

En este primer encuentro no se ha podido fijar un calendario de futuras reuniones, ni se han concretado el futuro de las oficinas, después de que un informe de la auditoría KPMG, entregado a los sindicatos, prevea el cierre 303 sucursales y la desaparición de 1.400 puestos de trabajo.

En esta reunión "informativa", según la han definido alguno de los asistentes, los sindicatos han exigido que se les presente un plan de viabilidad y de futuro, al mismo tiempo que se aporte el protocolo laboral.

Desde **UGT** hemos señalado que, pese a que estamos de acuerdo con la fusión, **"no sobra nadie"**, por lo que se debería **"reordenar la futura entidad con criterios sociales y económicos"**.

Además, insistiremos en que debe quedar garantizado **"un mantenimiento de las condiciones laborales de todos los trabajadores, para el presente y el futuro, así como el mantenimiento de la actual naturaleza jurídica de las Cajas"**.

IV CONGRESO Fes-UGT-Madrid

Los próximos días 18 y 19 de Noviembre, se celebrará en Madrid el IV Congreso Regional de la Federación de Servicios de UGT-Madrid.

Tendrá lugar en la Casa del Pueblo de Madrid, Avenida de los Reyes Católicos, 1, 28002 Madrid. Se celebrará los días 18 y 19 de Noviembre de 2009.



LOTERIA DE NAVIDAD 2009

Una vez más y como todos los años, la **Federación de Servicios de UGT** a la que pertenece nuestra sección sindical, pone a tu disposición su **Lotería de Navidad**. Los números que jugamos este año, son el **64719** y el **83400** y el precio de cada papeleta es de **2,50 euros**. Puedes conseguir tus papeletas, dirigiéndote a cualquier delegado de la sección sindical de **UGT-CECA**.

64719 - 83400

El portador del presente recibo, juega la cantidad de **UN Euro** en cada uno de los números arriba indicados, para el sorteo de la Lotería Nacional que se celebrará en Madrid el día 22 de diciembre de 2009.

64719 - 83400

El portador del presente recibo, juega la cantidad de **UN Euro** en cada uno de los números arriba indicados, para el sorteo de la Lotería Nacional que se celebrará en Madrid el día 22 de diciembre de 2009.

6001

Donativo de 0,50 Euros para el sorteo de una cadena de música.

2,50 Euros

Donativo 0,50 Euros desde la fecha del sorteo.

6001

2,50 Euros

Donativo 0,50 Euros desde la fecha del sorteo.

LOTERÍA NACIONAL

EL DEPOSITARIO,

BOLETÍN DE AFILIACIÓN



NOMBRE
APELLIDOS
DEPARTAMENTO

EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT

Visita toda la información de nuestro sector en:
<http://fes.ugt.org/> o en WWW.UGT.ES