

Desde  
la  
Sección  
Sindical  
de  
UGT-CECA

**Aquel encierro veraniego** del Comité de Empresa de Ceca, como el SEC lo llamó despectivamente, se ha revelado con el paso del tiempo, como una de las acciones sindicales mas importantes realizadas en nuestra entidad.

Gracias a ella, se consiguió dar la vuelta a una situación que se había encallado. Un verdadero punto de inflexión que finalizó llevando a buen puerto una de las negociaciones mas duras y largas del último decenio en CECA y que culminaron con la firma del Acuerdo de los Cuatro Puntos.

En este inicio de 2010, estamos viendo gran parte de las ventajas de aquel acuerdo:

- ✚ El incentivo general anual, ha subido del 1% al 3,25%.
- ✚ Los compañeros para los que se consiguieron las 24 pagas, ya las cobran íntegras.
- ✚ Ejecucion de aplicación de sentencia colectiva, para los 106 compañeros afectados por la sentencia del TSJ de Madrid.

Para aquellos que no la respaldaron y la criticaron duramente, solo les queda la amargura de los insolidarios.

**Se firmó el acuerdo para la aplicación de la sentencia** de 18 de Febrero de 2008 de reconocimiento de derechos a pertenecer al Subplan 1 del Fondo de Pensiones y posibilidad de pasar al Subplan 3.

El 27 de Enero pasado, se firmó este acuerdo entre la CECA y la representación laboral. Es un acuerdo que beneficia en gran manera a los afectados, ya que se han evitado las demandas individuales, de dudosa eficacia, se ha posibilitado la adscripción totalmente voluntaria a cualesquiera de los tres subplanes, lo que en sí mismo supone una mejora sobre la sentencia y contiene beneficios para aquellos compañeros cuya opción ha sido la de quedarse en el subplan2.

El acuerdo, recoge además, un calendario de actuación que los afectados deberán tener muy en cuenta, y cuya finalización fué el pasado 12 de Febrero. **De los 103 afectados, TODOS SE HAN ADHERIDO**, lo que supone un éxito rotundo de la negociación, frente a la sinrazón del Sec.

En definitiva un buen acuerdo del que nos sentimos totalmente satisfechos, porque facilita enormemente y salvaguarda los derechos de estos compañeros, que han visto como aquellos que ganaron la demanda, ó se han olvidado de ellos, ó no han sabido gestionar la aplicación de la sentencia y se han movido exclusivamente por intereses personales que perjudican a la gran mayoría beneficiando especialmente a uno de sus delegados, **que se ha adherido al acuerdo, desoyendo las recomendaciones de su propio sindicato.**

## SUMARIO

Aquel encierro...	1
Aplicación Sentencia TSJM	1
Protocolo de Acoso Sexual	2
Predicar... y dar trigo	3
UGT: En Defensa de las Pensiones	4
Boletín de Afiliación	4

# PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Un primer paso

Una vez ratificado por unanimidad en el Comité de Empresa, a la espera de firma y puesta en marcha, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, aún siendo uno de los mejores del sector, no es sino un primer paso para seguir desarrollando la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

La Ley, establece en su artículo 45, lo siguiente:

1.- *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2.- *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

Es conocido por todos que las secciones sindicales de **UGT, CC.OO. y CSICA**, estamos trabajando de forma conjunta, negociando con la empresa y bajo la tutela de la Inspección de Trabajo en la elaboración de un Plan de Igualdad para CECA.

En este momento, las negociaciones se encuentran en la fase de alegaciones al diagnóstico de situación en materia de igualdad en la CECA. **Todas las organizaciones sindicales hemos presentado nuestras alegaciones ante la inspección de trabajo.**

## CRISÁLIDA

BOLETÍN DIGITAL DEPARTAMENTO  
CONFEDERAL DE LA MUJER

Otro aspecto importante y que constituye para UGT un objetivo irrenunciable es la elaboración y desarrollo del Protocolo de Acoso Moral y/o Psicológico.

**La Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, *“tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz en prevención de los Riesgos Laborales”.*

Si tomamos en consideración el concepto de “salud”, como es definido por los distintos organismos internacionales (OMS, OIT,...), es ineludible incluir en él los componentes biológicos, psicológicos y sociales del ser humano, y por ello, al plantear las garantías de salud y de integridad personal en el trabajo, hay que tomar en consideración los aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas.

**La Unión Europea**, definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, el 14 de mayo de 2001, como *“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado, es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío”.*

Por lo tanto, nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente *sutil*, en cuanto perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto, *“la anulación de la víctima”.*

**Por todo ello y para evitar este tipo de situaciones en nuestra entidad, creemos que es necesario y así lo exigimos desde UGT, la elaboración del Protocolo de Acoso Moral que contribuya a mejorar las relaciones entre las personas en CECA.**

# Una cosa es predicar... y otra dar trigo.

Todos sabemos que el SEC ganó la sentencia de los 103. Esto es así y nos alegramos por el colectivo beneficiado, (que no es coincidente con el afectado), de que se reconozca el derecho de determinadas personas a modificar y en algunos casos, mejorar, su situación en el Fondo de Pensiones de Empleados de CECA.

***Una cosa es ganar una sentencia, y otra muy distinta, es encontrar la mejor vía para su aplicación. Si además, se hace mediante una negociación, como la llevada a cabo por UGT, CCOO. y CSICA, donde se mejora y acorta los plazos evitando el “via crucis” de las demandas individuales, pues miel sobre hojuelas.***

No sólo se ha facilitado y anticipado al colectivo afectado información escrita y presencial suficiente; sino que se ha conseguido la implicación tanto de la empresa como de CASER y la Comisión de Control, para asegurar que este proceso se realizase con el máximo rigor. Tal es así, que hasta hemos requerido los servicios de un actuario distinto a GESINCA, (CPPS), que garantizara la total transparencia y fiabilidad de la información.

El proceso ha sido largo, pero la importancia de las futuras pensiones de nuestros compañeros obligaba a realizarlo concienzudamente y no caer en la precipitación y la frivolidad.

## **El papel del SEC ha sido lamentable.**

**Penoso** por su torpeza e inoperatividad. **Ponzoñoso** por tratar de entorpecer un proceso negociador claramente beneficioso para el colectivo afectado. **Negligente** por el abandono en el que han dejado a los compañeros afectados, e **insultante** porque hacen bandera de la mentira y piensan que la plantilla comparte sus embustes ignorantes y ofensivos, alarmando sin necesidad y sembrando un temor infundado, que **lo único que pretende es enmascarar su propia desvergüenza.**

Con lo fácil que hubiera sido trabajar desde el respeto, la colaboración y el mejor interés colectivo.

Todos los pasos dados han tenido su explicación y proceso y de todos se ha informado al colectivo afectado. El SEC no ha aportado nada.

Han sido lamentables comparsas que han contemplado como hemos trabajado en conjunto los demás.

Ninguna de las actuaciones llevadas a cabo por el SEC desde que empezó este proceso negociador ha tenido la más mínima influencia.

Dicen, “Nos hemos mordido la lengua...” Es mentira. De ser cierto, se hubieran envenenado.

**¿Qué actuaciones han llevado a cabo?,  
¿Qué información han facilitado?,  
¿Con quien han hablado o negociado?  
¿Qué cifras, datos o cálculos han proporcionado?  
¿Quiénes son y que datos manejan sus actuarios?  
¿Dónde está la Asamblea prometida?  
¿Qué pensaban, que con ganar la sentencia era suficiente?**

La realidad es que tiene que dar mucha rabia contemplar atónitos como mediante el trabajo y la negociación, nuestras secciones sindicales han sido capaces de alcanzar, una vez más, un acuerdo beneficioso.

Como siempre, el tiempo ha puesto a cada uno en su sitio. Ahora solo caben dos preguntas que son absolutamente esclarecedoras de este asunto:

**1ª ¿Cuántas personas del colectivo de los 103, han ejercido la acción individual que proponía el SEC?**

**2ª ¿Cuántas personas del colectivo de los 103 se han acogido al acuerdo de aplicación negociado y firmado por UGT, CC.OO. y CSICA?**

**Esa, ni más ni menos, es la credibilidad que tiene cada uno.**

# EN DEFENSA DE LAS PENSIONES

Antes de iniciar un nuevo proceso de negociación para la reforma de las pensiones, es conveniente que culminen los temas que aún están pendientes del Acuerdo de Pensiones de 2006:

- La integración en el Régimen General del Régimen Especial Agrario y el Régimen Especial de Empleadas de Hogar.
- Rebajar la edad de jubilación a los trabajadores sometidos a condiciones laborales penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.

## **CCOO y UGT proponen:**

- Favorecer y mejorar la figura de la Jubilación Flexible, de modo que, manteniendo la edad legal de jubilación a los 65 años, los trabajadores puedan voluntariamente elegir entre anticipar o retrasar la edad de jubilación. La Jubilación Flexible, que ya existe en nuestro país, ayuda a la sostenibilidad del sistema, y no supone ningún recorte de derechos.
- Mejorar la financiación del Sistema de Pensiones. Culminar la separación de fuentes, de modo que la financiación pública asuma íntegramente, entre otros, los complementos a mínimos (más de 4.000 millones de euros al año se pagan con cotizaciones). Mejora del Salario Mínimo Interprofesional (hasta acercarlo al 60% del salario medio) para mejorar las cotizaciones.
- Seguir mejorando las pensiones mínimas para situarlas por encima del umbral de la pobreza.
- La adopción de medidas que fomenten la permanencia de los trabajadores de más edad del mercado de trabajo, reforzando las políticas activas dirigidas a este colectivo y contra la discriminación por razones de edad.
- La mejora del modelo productivo, de modo que todos los trabajadores tengan un empleo de calidad y con derechos, con salarios suficientes, que permita asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo.
- Crear medidas que mejoren la protección social de los trabajadores mayores de 50 años que han sido expulsados del mercado de trabajo.
- En lugar de situar el objetivo únicamente en la reducción de gastos, debe abordarse una nueva estructura de ingresos que garantice la suficiencia financiera del sistema de Seguridad Social.

## **Las reformas deben ser acordadas, no impuestas**

UGT y CCOO manifestamos nuestro más absoluto rechazo a abordar la sostenibilidad del sistema de pensiones mediante medidas de recorte drástico de la protección social.

El Pacto de Toledo desde 1995 ha facilitado el consenso de los agentes sociales (sindicatos y empresarios) y los partidos políticos para que las reformas de las pensiones se hicieran con acuerdo de todos, y que no se utilicen como instrumento de confrontación política.

La participación de las organizaciones sociales a través del Diálogo Social asegura que las reformas no impliquen un recorte a los derechos de los trabajadores, y que siempre contribuyan a asegurar el sostenimiento del sistema público de pensiones.

## **Rechazamos las propuestas del Gobierno porque son:**

**REGRESIVAS:** Porque cualquier trabajador necesitaría más de 15 años de cotización para tener derecho a una pensión. **INSOLIDARIAS:** Porque carga los recortes sobre los futuros pensionistas. **EQUIVOCADAS:** Porque se centran en el gasto de la Seguridad Social y no en los ingresos, e incumplen compromisos ya adquiridos para incrementar las aportaciones públicas a la financiación del sistema. **IMPRUDENTES:** Porque amenazan con quebrar el consenso político y social necesarios para la estabilidad del sistema.

## BOLETÍN DE AFILIACIÓN



NOMBRE  
APELLIDOS  
DEPARTAMENTO

EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT