

## Gran respuesta al Acuerdo de Prejubilaciones

El Acuerdo de Prejubilaciones firmado el pasado mes de Abril, se ha revelado como uno de los mejores del sector, o al menos así lo dice la gran mayoría de los 163 compañeros afectados

Finalmente las adhesiones al mismo han sido 155, lo que supone un 95% del total de compañeros que podían acogerse a este Acuerdo.

Se inicia así la segunda parte del proceso. A partir de ahora y en un plazo máximo de tres meses, CECA debe comunicar a cada uno de los adheridos, la fecha en que causará baja en la entidad, y que como todos sabéis, será entre el 1 de Junio y el 31 de Diciembre de 2011.

Una vez comunicada esta fecha, CECA enviará documentación actualizada con la situación de cada prejubilable, así como el contrato de prejubilación, que tendréis que firmar, no sin revisar convenientemente, para después acudir a la Tesorería General de la Seguridad Social y solicitar el Convenio Especial.



Desde  
nuestra  
Sección  
Sindical ...

## SUMARIO

**Acuerdo  
Prejubilaciones  
CECA 2011**

**Tenlo Claro**

**La Confianza  
Traicionada**

**Convenio Colectivo  
Estatal: La cerrazón  
de la patronal  
impide acercar  
posturas**

**Iniciativa  
Legislativa Popular**

**Afiliate a UGT**

**TENLO CLARO: Un plan de prejubilaciones, no es un plan de sustitución de empleo fijo por precario.**

Los puestos que queden vacantes como consecuencia de la aplicación del reciente acuerdo de prejubilaciones firmado en CECA no pueden servir de excusa para utilizar la precariedad laboral como herramienta de gestión.

Lo aconsejable es que de forma racional, se proceda a la amortización de los mismos entre la plantilla de CECA.

Con tal fin, en el acuerdo de prejubilaciones se ha previsto esta situación y se ha dejado un margen de actuación suficiente para que cada departamento planifique de la forma adecuada sus recursos. Esto es un plan de prejubilaciones y no un plan de sustitución de empleo fijo por precario.

Actuaciones en contra de este criterio nos obligarán a adoptar todas las acciones legales a nuestro alcance, principalmente en el uso fraudulento que se realiza con la contratación y desempeño de los becarios y sobre todo en aquellos departamentos donde se abusa de forma manifiesta de esta modalidad de contratación.



## LA CONFIANZA TRAICIONADA

Algunos sindicatos ejercemos la acción sindical negociando, emitiendo comunicados, elaborando informes, manejando cifras, convocamos reuniones y nos movilizamos pretendiendo el mayor acierto posible, pero es difícil transmitir todas las sensaciones y matices que se perciben a lo largo de un periodo, o trasladar a la plantilla, más allá de la información concreta, las particularidades del día a día.

Estos detalles proporcionan mucha información, que si bien no son determinantes en un proceso negociador concreto, si serían procedentes a la hora de opinar o tomar partido por algo.

En CECA tenemos un caso muy demostrativo de cómo la incoherencia, (insuficientemente explicada por nuestra parte), puede obtener buenos réditos gracias al abuso de la confianza recibida.

Hablamos de:

**Los parásitos sindicales** que están bajo el paraguas de la ineptitud y la frivolidad y no dudan en contradecirse permanentemente y arriesgar el pellejo ajeno, con el fin de satisfacer sus intereses, que nada tienen que ver con los de la plantilla o los de las personas afectadas.

**Los que en campaña electoral** prometen protección sindical permanente a los que vayan en su candidatura, mintiendo descaradamente, ya que no existe tal protección legal.

**Los que mal aconsejan a compañeros/as**, que han sido despedidos y podrían haber tenido la oportunidad de mantener su puesto de trabajo, si no les hubieran inducido a rechazar cualquier alternativa negociada posible y sólo por conseguir unos votos más en la elecciones sindicales.

Ninguna de estas personas, después de todo el penoso proceso judicial, ha mejorado su situación respecto a la que tenía en el

momento de ser sancionada. Además, el coste de los defensores es por cuenta de los despedidos, lo cual, empeora aun más si cabe, su situación.

**Los que nunca han firmado acuerdo** alguno y sin embargo, han sido los primeros en apuntarse a los beneficios que los demás sindicatos han obtenido en la negociación.

**Los que no aportan absolutamente nada** en las negociaciones, ni por escrito ni de palabra, manifiestan su total desacuerdo con lo que se está negociando, ignoran las decisiones unánimes de su asamblea de afiliados y a título personal no se sienten vinculados con las mismas, acogiéndose, una vez más, a los acuerdos que no firman.

**Los que atemorizan a la plantilla** con un ERE., añadiendo a la delicada situación que sufrimos una alarma gratuita que no aporta ningún valor y son incapaces de plantear alternativas negociadas y sensatas a los problemas que tenemos.

**Los que esperan a que los demás** informen de sus planteamientos y alternativas para a continuación hacerlos propios y dar forma a una propuesta que nunca tuvieron ni trabajaron.

**Los que de forma frívola** testifican en un juicio contradiciéndose y poniéndose en evidencia, perjudicando notablemente los intereses de aquellos a quienes pretenden defender.

**La actitud de estos parásitos**, merece cuando menos una reflexión, no sólo por parte de aquellos que les han dado su confianza sino de todos.

**Es lamentable que** esta clase de sindicalistas intervengan, manipulen, y tergiversen el día a día de nuestra empresa. Es un lastre añadido a la complicada situación general que todos padecemos y debemos tener muy presente el daño que han hecho, el que hacen y el que pueden llegar a hacer.

## **CONVENIO COLECTIVO AHORRO 2011: La cerrazón de la patronal, impide acercar posiciones**

En la sesión celebrada el 11 de mayo no se han producido avances en la negociación del Convenio al persistir la Patronal (ACARL) en aquellas cuestiones que más nos alejan de la posible consecución de un acuerdo.

Entre otras, las de mayor calado y que los sindicatos les hemos manifestado que no vamos a aceptar son:

- Congelación salarial para los años 2011 y 2012 con la pretensión además de que el incremento salarial final, si el Convenio tiene una duración de 4 años, sea del IPC menos un 4,5%.

- Movilidad geográfica, "desbloqueando" el límite de los 25 kilómetros por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (o sea, por cualquier causa).

- Libre disposición en las Entidades del horario y su distribución.

- Supresión de las Subdirecciones de oficinas C y D, estableciendo un plus para 2º responsables con firma.

Las organizaciones sindicales les hemos dicho que aunque entendemos que hay que hacer esfuerzos para ayudar a la recuperación del sector, estos no pueden ser en ningún caso de la magnitud que ACARL está planteando y aunque deseamos la consecución de un Convenio para el sector no estamos dispuestos a pagar cualquier precio por el mismo.

Ante el inmovilismo de ACARL las organizaciones sindicales hemos reiterado el planteamiento conjunto que realizamos en la sesión anterior y que centramos, básicamente, en los siguientes puntos:

- **VIGENCIA**  
4 años (2011-2014).

- **ÁMBITO FUNCIONAL**

Ampliación del ámbito de aplicación del Convenio a la nueva realidad de las plantillas, dando cobertura y garantizando las condiciones laborales de todos los grupos financieros bajo los que se pueda articular lo que hoy es el sector (SIP's, ejercicio indirecto, nuevos bancos).

- **NEGOCIACIÓN ARTICULADA**

Establecer un listado de materias disponibles para su desarrollo y negociación en el ámbito de la empresa.

- **COMISIONES PARITARIAS**

Comisión Mixta Interpretativa y Observatorio Sectorial para el estudio y desarrollo de todas aquellas materias que se acuerde tratar entre las partes.

- **EMPLEO**

Garantizar el empleo mediante protocolos en cada una de las Entidades, que supongan la no utilización de medidas traumáticas en el proceso de reestructuración del sector así como el compromiso de que en caso de ser necesarias medidas estructurales de ajuste de plantilla, estas se basarán en los principios de universalidad y voluntariedad, a través principalmente de prejubilaciones y otras medidas, utilizando las bajas incentivadas solo como medida complementaria adicional y garantizando especialmente en este supuesto el principio de voluntariedad.

El compromiso de efectuar un especial desarrollo en dichos protocolos de medidas de adhesión voluntaria que permitan ajustes coyunturales de empleo en caso de ser necesario.

No se utilizarán durante la vigencia del Convenio las medidas recogidas en el artículo 51 del ET (despidos colectivos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción).

- **SALARIOS**

Plena vinculación al IPC real de los crecimientos salariales durante los 4 años de vigencia del Convenio (incorporación a tablas, cláusula de revisión salarial).

En este contexto posibilidad de establecer mecanismos coyunturales de moderación salarial (años 2011 y 2012) con recuperación de salario en los años posteriores (2013 y 2014), con fórmulas a estudiar.

- **CARRERA PROFESIONAL**

Creación de carreras profesionales – a desarrollar en cada Entidad- tanto por el desempeño de funciones comerciales –gestores, asesores y similares- y/o reconocimiento de itinerarios formativos, como en los

Servicios Centrales.

Reducción del periodo de consolidación de cargos en las oficinas a 2 años.

### - CONCILIACIÓN E IGUALDAD

Consolidar el día de libre disposición del anterior Convenio.

Incremento proporcional, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples del permiso de lactancia así como de los diez días naturales y los cinco hábiles del supuesto de lactancia acumulada (artículo 38 Convenio).

No reducción importes plus convenio en los supuestos de reducción de jornada por cuidado directo de

hijo/hija o por cuidado directo de un familiar (artículo 43 Convenio).

### - CONCEPTOS NO SALARIALES

Incremento significativo del importe del kilometraje.

### - JORNADA

Reducción de tardes de jueves, a través de las siguientes fórmulas alternativas:

- En un calendario anual progresivo
- Ampliando calendario jornada intensiva (Octubre, Abril,.....)

- Ampliando horas formación con condiciones a pactar en cada Entidad

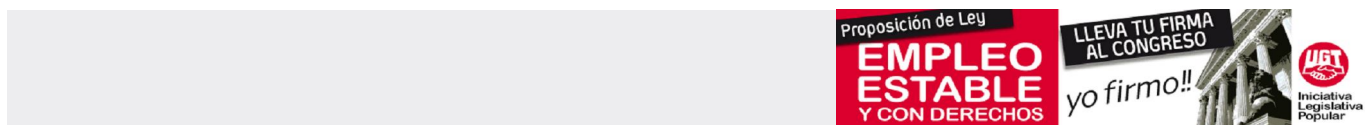
La próxima sesión negociadora se celebrará el día 25 de Mayo. Os mantendremos informados

## INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR

“Las Cortes Generales deben considerar esta ILP como una segunda oportunidad que le da el pueblo español, a través de la UGT y CCOO, para que enmiende aquel error mayúsculo que cometió con la Reforma Laboral”.

El Secretario general de UGT, Cándido Méndez, ha realizado estas declaraciones en el acto con el que UGT y CCOO han iniciado la recogida de firmas para sacar adelante la Iniciativa Legislativa Popular “Por el Empleo Estable y con Derechos”, donde ha manifestado que la ILP significa que “el conflicto social sigue abierto con el Gobierno de la nación y que nosotros no olvidamos, que no hemos pasado página con la Reforma Laboral”.

“Con esta iniciativa”, ha explicado, “pretendemos mejorar la calidad del empleo, y enviar un mensaje de confianza a la sociedad española para que aumente su capacidad para luchar contra la crisis y contra el desempleo, algo en lo que la Reforma Laboral “ha fracasado estrepitosamente”. Méndez ha subrayado que “el Gobierno debería convertirse en un actor a favor de la corrección de sus propios errores en materia de política laboral, y si quiere recuperar en su totalidad la senda del Diálogo Social debe favorecer que se produzca esta reversión de la Reforma Laboral”.



### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE  
APELLIDOS  
DEPARTAMENTO

EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT

Visita nuestra web <http://www.ugtceca.fesugt.es/>