

UGT y CCOO consideran que la reforma de la negociación colectiva fortalece el poder empresarial en perjuicio de los derechos de los trabajadores

UGT y CCOO denuncian que el [Real Decreto-Ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva](#), que entró en vigor el pasado 11 de junio y que ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados, incide en los aspectos más regresivos de la reforma laboral, **contra la que ambos sindicatos han presentado una Iniciativa Legislativa Popular avalada con más de un millón de firmas**. En un documento conjunto, las organizaciones sindicales valoran el mantenimiento de la ultraactividad de los convenios, pero manifiestan que la reforma planteada por el Gobierno mejora el margen de actuación del empresario en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, y no avanza en la participación de los representantes de los trabajadores en estas decisiones de flexibilidad interna. Todo ello constituye un desequilibrio más a favor del empresario en las relaciones laborales.

Para ambos sindicatos las reformas legales operadas a espaldas de la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales están abocadas al fracaso, y sólo los acuerdos alcanzados entre estas organizaciones podrán dar efectividad a los objetivos dispuestos por los poderes públicos, máxime cuando afecta a una materia consustancialmente propia de las organizaciones sindicales y empresariales, como es el caso de la negociación colectiva, algo que ha sido reconocido en nuestra etapa constitucional, sin que lo dispuesto en la Ley 35/2010, sea justificación suficiente para tal imposición, ya que no se pueda dejar en el olvido otros mandatos de reformas legales que se han dilatado "sine die" en el tiempo.

UGT y CCOO consideran que la reforma emprendida hace una apuesta decidida por la flexibilidad interna de las empresas mejorando las expectativas empresariales a disponer de un mayor margen de actuación discrecional en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, sin mejorar la posición de los representantes de los trabajadores en cuanto a la participación en estas decisiones de flexibilidad interna, lo que constituye un desequilibrio más a favor del empresario en las relaciones laborales.



Desde
nuestra
Sección
Sindical...

SUMARIO

**Reforma de la
Negociación
Colectiva**

**Convenio
Colectivo Estatal:
¿ En que manos
estamos?**

**Sobre plantilla y
personas que
prestan servicios
en CECA**

Afíliate a UGT

Proposición de Ley
**EMPLEO
ESTABLE
Y CON DERECHOS**

LLEVA TU FIRMA
AL CONGRESO
yo firmo!!



CONVENIO COLECTIVO AHORRO 2011: ¿ En que manos estamos?

El pasado día 22 de Mayo, el mapa político de este país tuvo un serio vuelco; al final la diferencia será poca, ya que, quien manda en este mundo globalizado no va a las elecciones, ni a la compra, ni a trabajar, ni lleva los chicos al colegio, etc., etc., Son **LOS MERCADOS**. De poco valen las ideas, sólo cuenta el dinero. Vale mucho más la diferencia con el bono alemán.

Curiosamente, hasta el día anterior, estaba a punto de firmarse el acuerdo entre los sindicatos UGT y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME para la reforma de la negociación colectiva. El día 23 se empezó a fraguar la ruptura que finalmente se produjo y **el día 25 de Mayo, la patronal de ahorro, la ACARL, se levantó de la mesa de negociación del convenio sectorial "a la francesa"**.

No es casualidad que la CEOE y la ACARL, coincidan en estrategias y planteamientos, ya que ambas están reclamando flexibilidad horaria, movilidad geográfica y bajadas de salarios, por la vía directa u organizativa.

La ACARL está empeñada en una rebaja salarial, como forma de lavar su imagen de cara a la salida a bolsa de las cajas: **necesitan "vender" moderación salarial, para que LOS MERCADOS no les castiguen mucho.**

Querer convenir con los mismos que nos han metido en este lío, unas rebajas salariales que a ellos, reconvertidos de presidentes o directores a consejeros delegados de los nuevos bancos, no les va a afectar prácticamente nada, es como poco, duro de aceptar.

Algunos se han aprovechado de la crisis para ponerse salarios de 800.000 euros/año y garantía de 5 años en caso de despido. ¿Cuánto le supone a ese consejero delegado la rebaja de un porcentaje de su salario base? ¿3000? ¿4000 euros?

Las cúpulas directivas de las Cajas, según la prensa, no han visto afectados sus salarios por la

crisis en lo más mínimo, ni han soportado responsabilidad alguna por su nefasta gestión, pero se levantan de la mesa si los trabajadores, (los sindicatos), nos resistimos a que nos lo bajen: SIN COMENTARIOS.

Hay una gran Caja en la cual la relación entre salarios de la Dirección y beneficios de la Caja, ha pasado del 1,82 en el 2008 al 7,96 en el 2010. ¿Se han subido los salarios para felicitarse por la crisis? ¿O habiendo bajado los beneficios en picado, los gestores solamente se preocupan de seguir cobrando lo mismo e intentar bajar el salario a los trabajadores? En el total del sector los salarios de los directivos significaban en el 2010, el doble sobre beneficios que en el 2008.

Una rebaja de masa salarial se podría plantear si las direcciones estuvieran dispuestas a informar sobre todos los salarios, (incluidos los de la alta dirección), y a asumir compromisos de estabilidad en el empleo y gestión responsable.

La alternativa de ligar los salarios a la productividad debería empezar por ellos, ya que la productividad, eficiencia y eficacia que algunos de estos directivos han demostrado en su gestión ha sido tan mala que, aplicando su propio criterio, deberían estar sin cobrar unos años y devolver lo cobrado años atrás. Son estos directivos insaciables los que con contrataciones, productos, estrategias e inversiones que han llevado a departamentos y entidades a situaciones irreversibles

A mayor responsabilidad en la marcha de la empresa, mayor rebaja salarial. Porque lo que la historia demuestra es que **SI** se han aprendido el camino inverso: A mayores beneficios, (aunque sea haciendo ingeniería financiera), bonus a porrillo, y los trabajadores que cobren el IPC, si es que lo cobramos.



SOBRE LA PLANTILLA Y LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN CECA

Desde el acuerdo del 2001, las secciones sindicales de UGT, CC.OO y CSICA planteamos a la dirección de CECA la necesidad de acometer un nuevo plan de prejubilaciones. La crisis económica, la reestructuración del sector y la necesidad de adecuar la plantilla de CECA a la nueva situación, han motivado la firma de un nuevo acuerdo el pasado mes de abril. Esto supone que a lo largo de este año, 155 compañeros dejarán CECA, a los que hay que sumar los que ya se fueron negociando individualmente su salida con la empresa.

No es objeto de este artículo reiterar valoraciones ni hablar de las bondades o defectos de un sistema u otro, sino más bien analizar determinadas cuestiones que nos parecen procedentes.

Desde CECA, se dice que la necesidad de reducir la plantilla es evidente. Con ello, se busca la eficiencia, la eficacia y sobre todo el abaratamiento de costes.

Esto implica, que hay que amortizar los puestos vacantes entre los que quedamos y que no hay que realizar nuevas contrataciones. Para que esto tenga sentido, hay que hacer un esfuerzo de racionalización de las tareas y los recursos, tanto humanos como económicos.

Lo que no vemos, es que ese ejercicio de administración y de gestión se aplique en todos los ámbitos de Confederación. Actualmente, en los centros de trabajo de CECA, (Alcalá, Caballero de Gracia y Avenida de Bruselas), prestan sus servicios aproximadamente 1.000 personas, de las cuales, a fecha de hoy, 769 son empleados y el resto se reparten entre otras empresas colaboradoras, (la gran mayoría), y contratación precaria, (ETT y becarios).

Es evidente que CECA destina una gran cantidad de recursos a estas otras situaciones. **Recursos Económicos**, ya que cobran por su colaboración; **humanos**, ya que hay que intercambiar

conocimientos, implementar productos, mantener aplicaciones, etc; **de tiempo**, por el coste de las horas presupuestadas de cada trabajo, la dedicación, coordinación, formación y tutela de los distintos desarrollos y tareas y **analíticos**, en lo que respecta a la utilización de medios e instalaciones comunes.

Nos planteamos cuantos de esos trabajos o tareas no pueden ser asumidos por personal de CECA y si no estará sobredimensionada esa "colaboración" y por lo tanto, sobredimensionado también el coste. Esto pone en cuestión el esfuerzo que está haciendo la plantilla, racionalizando y amortizando los puestos de los compañeros vacantes como consecuencia de una más que probable deficiente gestión de la relación con las empresas externas.

Esto también pone en entredicho los objetivos de eficiencia, eficacia y ahorro de costes antes mencionados. Nos alarmamos cuando alguien menciona la palabra "EXTERNALIZACIÓN". La situación es delicada, no sabemos que va a pasar dentro de unos años, nos da miedo que la CECA pueda perder servicios por lo que implica al mantenimiento de la empresa y del empleo, etc.

Es necesaria una mayor transparencia en este tema. Si la colaboración es absolutamente necesaria, adelante; pero no debemos ser cautivos de inercias que se perpetúan a lo largo del tiempo. Debemos tener en cuenta que hay personal de empresas externas que llevan en CECA 20 años...

Con la gestión del conocimiento y el talento ocurre algo parecido. Hemos contemplado contrataciones fuera de CECA, (algunas francamente desacertadas), cuando seguramente, alguien de la empresa podría haber asumido desde el principio esa función, como así ha sido en algunos casos. El conocimiento y el talento no es exclusivo del exterior, en CECA lo hay y es responsabilidad de la empresa administrarlo con buen criterio. Se debería mirar más dentro y menos en el exterior.

En cuanto a ETT y becarios debemos cuestionar también lo que está pasando.

La experiencia y el tiempo nos indica que una persona es contratada inicialmente como becario, a los seis meses pasa a ETT y va siendo renovada hasta la finalización de su contrato. Esa vacante que deja, es ocupada por otro becario y se repite el ciclo y así sucesivamente.

Nadie repara en que a estas personas hay que formarlas, tener paciencia, tutelarlas y esperar a que adquieran la experiencia suficiente para realizar el trabajo con solvencia. Esto demanda el tiempo de una persona de CECA, de ese departamento, que en defecto de su trabajo dedique tiempo a esos menesteres, con lo que en lugar de contar con un recurso más, se pierden casi dos. Lo mejor, es que cuando ya está formada y rindiendo satisfactoriamente, se tiene que ir y ... vuelta a empezar. Todo un ejemplo de eficiencia y eficacia empresarial.

¿No sería mas lógico que esa persona una vez formada y con su experiencia, pasara a formar parte de la plantilla de CECA?.

Por no mencionar que los becarios no vienen a formarse, vienen a trabajar como uno más pero

ese no es el espíritu ni la legalidad de la beca. La CECA no hace un uso correcto de las herramientas que pone la Ley a su disposición en cuanto a becarios y contratación temporal se refiere.

La temporalidad en CECA es permanente. Se da en los mismos departamentos y durante todo el año, y esta precariedad se hace duradera cuando no se soluciona y es sustituida por más precariedad.

Relación no exhaustiva de empresas colaboradoras en CECA:

ADESI, ALTEN, ALTRAN, ARENA CONSULTING, ATMIRA, BIRCHMAN, CAP GEMINI, CGI, CONCATTEL, DOCUTERIA, DYNASTY, EVENDOR, EXIS TI, GARBEN, GESFOR, GETRONIC, GFI, IBDOS, IBERFORCE, INDRA, INFORTEC, INTEGRA, LUDUS TULI, LUSUSTURI, LYNX, METROLICO, NACAR, NEOMETRICS, NTS, OMNISOFTEC, ONE TEC, OPTIMISSA, PROFIT, SBD, SENDA, SICONET, SOPRA, STERIA SOLINSA, TELINDUS. RANDSTAD. EURO 6000, FUNCAS, ETC..



Afiliate a UGT



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE
APELLIDOS
DEPARTAMENTO
EXT

Entrega a cualquier delegad@ de UGT