



FeS
Madrid

n°
35

SEPTIEMBRE 2014

VERSUS

Latinismo anglicado que se puede sustituir por la preposición española “contra” o por el significado “frente a”



UGT
CECABANK ...



OTRA GESTION DE LOS RECURSOS ES POSIBLE

... Queremos abrir una reflexión sobre la gestión que se realiza con los recursos humanos en nuestra entidad. Los que seguimos en Cecabank, hemos “padecido” ajustes de plantilla desde el año 2010 y por fin, parece que llevamos un año tranquilo.

En nuestra opinión y en lo que al trabajo respecta, no creemos que siga sobrando mucho personal, por lo que tampoco pensamos que sean necesarios nuevos planes de prejubilación y por el contrario, consideramos que hay razones suficientes para hacer las cosas de otro modo.

Parece lógico que si por una parte se ha reducido plantilla, sea a cambio de que no se realice ninguna contratación. Pero también es coherente pensar que es más costoso formar a una persona durante meses para que cuando ya tiene la experiencia suficiente y comienza a ser un recurso eficiente y eficaz, sea sustituida por otra y comience el ciclo de nuevo, con el inevitable perjuicio para el trabajo, ya que hay que dedicar parte de esos y otros recursos en formación y tiempo hasta que adquiere el conocimiento suficiente.

Si en Cecabank no hubiera ETT. ni becarios, pues nada que decir. Los puestos vacantes se amortizan o se reorganizan y ya está, pero esta situación se perpetúa en el tiempo y el número de personas en esta situación que trabajan en Cecabank no disminuye sensiblemente, luego son necesarios. Hablamos de costes y de gestión de recursos, no del posible fraude de ley que supone la utilización que se hace en Cecabank de esta forma de contratación, suplantando empleo fijo con temporal.

Hay alternativas. Caixabank, (preside Ceca y Cecabank), ha firmado un acuerdo, complejo, en el que entre otras muchas cosas, vincula la reducción de plantilla a un determinado número de nuevas contrataciones. Bien es cierto que muchos de sus problemas son distintos a los nuestros. Han absorbido distintas entidades, han tenido que reorganizar una enorme plantilla y red de oficinas, etc., pero abren la puerta a la creación de empleo no precario.

La cuestión económica no parece que sea la que más preocupa en Cecabank. Si así fuera, con casi cuatrocientos empleados menos en estos últimos cuatro años, cabría esperar que la cuenta de gastos de personal se hubiera reducido sensiblemente, pero en estos últimos años no ha sido así.

Seguro que la empresa podría gestionar mejor y establecer un sistema como ya hubo, que no nos obligara a prescindir de personas a las que se han destinado muchas horas de formación, que son jóvenes, y en su mayoría, buenos trabajadores merecedores de un puesto de trabajo en nuestra empresa.

ES NECESARIO HACER UNA ACLARACION

En todos los trabajos, como consecuencia de la premura de las tareas y la necesidad de cumplir determinados plazos, hay situaciones de tensión, de nerviosismo y excitación que hay que saber gestionar, tanto de forma individual, (el empleado), como de forma colectiva, (la empresa).

No es admisible, salvo en departamentos muy determinados, que estas situaciones se den con frecuencia sino en momentos concretos donde hay que aumentar el ritmo de trabajo. A todos nos han pedido un esfuerzo para atender una necesidad y nadie con sentido común se niega a prestar ese apoyo, salvo que el esfuerzo se requiera de forma sistemática y no se incentive.

Por eso no debemos confundir una situación temporal de distinta intensidad en el trabajo con una situación permanente de estrés. La empresa y por lo tanto sus responsables o jefes, son los encargados de gestionar sus equipos lo más adecuadamente posible para evitar estas circunstancias, teniendo en cuenta que la pasividad, permisividad o complacencia en determinadas conductas o situaciones pueden ser constitutivas de acoso laboral o “mobbing” y por lo tanto, requerir una acción sindical inmediata.

El acoso laboral o mobbing es básicamente el trato hostil o vejatorio sistemático, al que de forma evidente o sutil, es sometida una persona en el ámbito laboral, provocándole problemas psicológicos y físicos tanto profesional como personalmente.

No es la primera vez que desde nuestra sección sindical comentamos la necesidad de estar muy atentos a estas situaciones y activar todos los resortes que sean necesarios para corregirlas. Toda nuestra voluntad en solucionar estas situaciones internamente, con diálogo, pero si no encontramos alternativas tendremos que ejercer nuestra acción sindical de la manera que consideremos más eficaz.

Hasta la fecha, la empresa comparte nuestra preocupación pero estimamos necesario dar un paso más y corregir conductas no deseables que seguimos detectando y buscar soluciones a los problemas que ya se han producido.

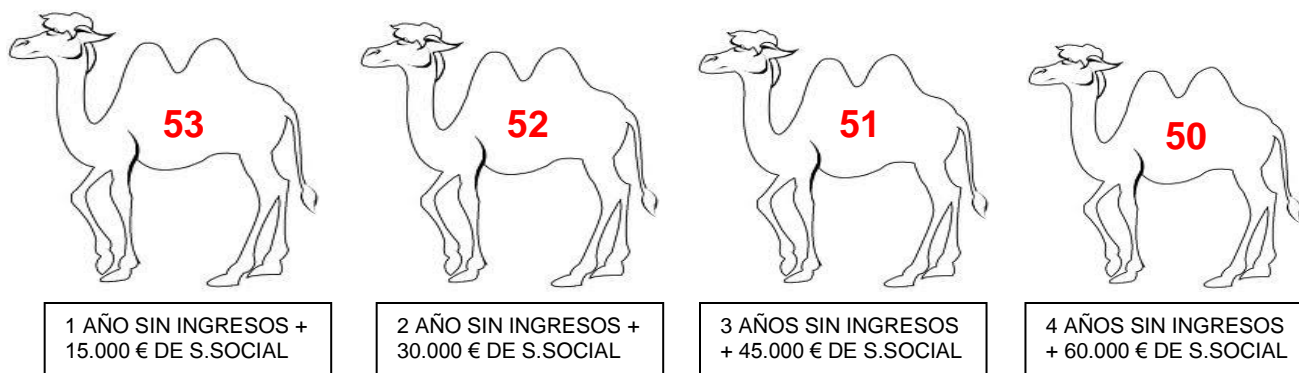
No es razonable, conociendo determinadas situaciones, esperar a que se genere el conflicto para luego gestionarlo. Lo correcto es evitarlo, analizar las circunstancias y ver qué soluciones se pueden aplicar. Entre otras, se nos ocurre que una mayor agilidad y una gestión más adecuada en los traslados serían buenas alternativas a estas dificultades y corregir, si existen, determinadas conductas propiciatorias.

Rogamos pongáis en conocimiento de nuestros delegados cualquier caso o situación que en este sentido padezcáis o conozcáis, para su valoración y para tratar de encontrar una solución lo antes posible.

Os adjuntamos la relación de delegados de UGT – Cecabank a quienes os podéis dirigir:

José Sánchez Ruiz	DEPOSITARIA DE FONDOS	Caballero de Gracia 3ª p.	5279
Manuel Alonso Olaya	BUSINESS INTELLIGENCE	Alcalá 2ª p.	5079
Javier Macho Basurto	DESARROLLO VALORES	Caballero de Gracia 3ª p.	5047
Alberto Garrido Rubira	BACK OFFICE	Alcalá 3ª p.	5541

¿PODRÍA QUEDARME, AL FINAL DE MI VIDA LABORAL, ENTRE UNO Y CUATRO AÑOS SIN INGRESOS Y PAGANDO UNOS 15.000 € AL AÑO DE MI BOLSILLO A LA SEGURIDAD SOCIAL?... LA TRAVESÍA DEL DESIERTO



Datos considerando la actual legislación y las condiciones del último plan de prejubilaciones del año 2013.

Básicamente, 9 años de salario de prejubilación al 75% y 9 años de pago de la seguridad social y de aportación al fondo.

Por ejemplo: Si tienes 51 años, y al llegar a los 63 has cotizado el tiempo suficiente, (38 años y 6 meses), te podrías jubilar, pero desde los 60 no cobrarías nada y te tienes que pagar la SS., estimamos que a unos 15.000€ al año en esas fechas. Total 45.000 €

De los 60 a los 63, o te toca la lotería o lo llevas claro.

Ya lo hemos dicho antes. Este año está siendo tranquilo y no queremos entrar en especulaciones. Si alguien tiene poco trabajo que se acerque a Personal y pregunte por prejubilaciones a ver que le dicen. Sólo queremos dejar claro cuál sería nuestra posición ante un hipotético nuevo plan de prejubilaciones en Cecabank.

Efectivamente, si se llegara a plantear un nuevo plan sería para bastantes afectados la travesía del desierto. Eso no quiere decir que de manera voluntaria haya personas que pudiera interesarles, pero hay que tener en cuenta estos datos. Si además le sumamos que no conocemos la evolución de la edad de jubilación y que, como ha dicho nuestro sindicato recientemente, **cuestionamos la viabilidad del fondo de reserva de las pensiones**, la incertidumbre es mucho mayor. (Ver artículo a continuación)

Hasta la fecha, la mayoría de compañeros que se han desvinculado de la empresa han alcanzado o alcanzarán su edad de jubilación sin tener que pasar un largo periodo sin ingresos, con la seguridad social pagada y con un estupendo fondo de pensiones esperando. Estas condiciones son razonables y por eso las hemos firmado, pero de cara al futuro surgen severos inconvenientes que nos motivan a buscar **nuevos planteamientos necesarios**.

Lo que tenemos claro, en nuestra opinión y salvando algún caso particular, es que con menos de 54 años no podríamos aceptar un plan, que de mantener las mismas condiciones que los anteriores, avoca a una “travesía del desierto” de varios años. O bien tienes la suerte de contar con unos buenos ahorros o la cosa se pone muy difícil.

Debemos considerar que para el colectivo del subplán 2, sólo el pago de la Seguridad Social se llevaría una buena parte de los derechos que tuvieran consolidados y que la posibilidad de encontrar trabajo con más de cincuenta años es prácticamente imposible.

Por eso, insistimos. Hoy por hoy no hay nada de lo que preocuparse salvo de trabajar con decencia. Si en otro momento, el Consejo, la Dirección General, etc., piensan en organizar una nueva reducción de plantilla que sepan cual es el planteamiento de UGT en Cecabank y que tengan en cuenta nuestra mejor predisposición para llegar a acuerdos, como siempre, razonables, que no perjudiquen los intereses de los trabajadores.

UGT ALERTA SOBRE LA DELICADA SITUACION DEL FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La salud del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (SS) se debilita y esto se debe, sobre todo, a la vertiginosa reducción en su dotación. Desde septiembre de 2012 a julio de 2014, el Gobierno del PP ha utilizado 24.651 millones de euros de este Fondo (contando la nueva disposición de 6.000 millones en el mes de julio). El problema es que la minoración de ingresos de la Seguridad Social es consecuencia no sólo de la crisis, sino de la política económica que aplica el Ejecutivo, cuyo máximo exponente es la reforma laboral.

El elevado nivel de paro, la reducción salarial y la alta precariedad del empleo, unido a la falta de medidas para solventar la minoración de los ingresos de la Seguridad Social son un detonante que ponen en riesgo nuestro Fondo de Reserva que se sitúa ahora mismo en 48.722 millones de euros, el 4,76% del Producto Interior Bruto de nuestro país.

UGT, que ha expresado ya su preocupación al propio Secretario de Estado de Seguridad Social, recuerda que el Gobierno del PP modificó, en 2012 por Real Decreto, la ley 28/2003 que establecía un límite de disposición del 3% del Fondo.

El Sindicato alerta además que la decisión del BCE, de 5 de junio de este año, referida a la remuneración de depósitos, saldos y tenencias de exceso de reservas, complica notablemente la gestión de nuestro Fondo de Reserva, al establecer que “las reservas que excedan del nivel mínimo exigido se remunerarán al cero por ciento o al tipo de la facilidad de depósito si éste fuera inferior”. Una decisión que afecta a las operaciones que realiza la Administración Pública y, en concreto, a las operaciones en relación con el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

**PROCESOS CONTRA
CIENTOS DE SINDICALISTAS**
**NO NOS VAN
A CALLAR**
#DerechoAHuelga



**¡AFILIATE A UGT – CECABANK!
¡TE INTERESA!**

**NOMBRE
APELLIDOS
DEPARTAMENTO
EXTENSION**

**CORTA ESTE BOLETIN POR LA LINEA DE PUNTOS Y ENVIASELO A CUALQUIERA DE
NUESTROS DELEGADOS**