




# info.UGT

Boletín de información y comunicación  
de la S.S. de UGT en iberCaja Banco SA.

Plaza Paraíso, 2 planta 2 50008 Zaragoza  
Teléfono 976.76.76.76 - Ext. 7291  
Tel. directo 976.28.82.81  
Fax 976.22.47.36  
[ugt-ibercaja@telefonica.net](mailto:ugt-ibercaja@telefonica.net)  
[www.ugt-ibercaja.es](http://www.ugt-ibercaja.es)

*Primera Página*

## Sumario

-Primera página:  
Lo mío iya está aquí!

- Tupper-work,  
horarios y banca

-Vamos a pejar

-Muertos

-Manifiesto por los  
sindicatos.

Envíos por e-mail

Afiliación UGT

Suscripción a  
info.UGT

## LO MÍO... ¡¡¡ YA ESTÁ AQUÍ !!!

Abril, aguas mil. Y aprovechando el refrán, nuestra Dirección ha decidido mojarse, y ha planteado el inicio de un ERE. Durante este mes primaveral, de recogimiento procesional, de penitencia, redoble de tambores y trompetas, de esperar la Resurrección del Señor, se ha dado el paso que muchos empleados estabais esperando.

El día 11 de abril se publicó en Información Diaria que iberCaja había decidido iniciar un nuevo expediente de Regulación de Empleo. Con esta comunicación se da paso a un proceso destinado a reducir personal, que debe guardar una serie de formalismos, se lleve a efecto o no. El primer paso obligatorio es que toda la plantilla ha debido tener conocimiento previo de que se va a llevar a efecto. A la par debe de haber una serie de reuniones antes de iniciarse la negociación del ERE en si. Siendo el día 28 de abril cuando se ha celebrado la última de estas reuniones previas, indicadas por el convenio con el fin de lograr medidas de flexibilidad interna que eviten en lo posible medidas más traumáticas.

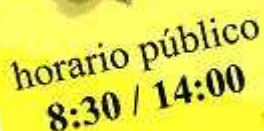
Durante este período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Solo nos falta definir buena fe. Y mejorar determinados aspectos del anterior ERE.

Nuestra Dirección debería reflexionar el por qué hay tantas personas dentro de la Red de Oficinas que esperan ansiosas una oferta para abandonar iberCaja. Quizás no sea por la edad, puesto que personas con más edad que ellos no han llevado prisa por dejar iberCaja. Todas esas personas que están quemadas, hartas de los métodos de trabajo, de la presión, de aguantar personas por encima de ellos en la estructura de la empresa que poco a poco han ido desgastándoles, haciéndoles perder la ilusión por ir a trabajar.

Pero ¿se irían con cualquier cosa? ¿qué o quién los ha llevado a esto? ¿alguien entiende que en una empresa puntera pueda pasar esto? Y no nos olvidemos que pese a las declaraciones triunfalistas en medios de comunicación y en el Crónica, el planteamiento del ERE es por pérdidas, y alguien será responsable de estas pérdidas. Y nos estamos refiriendo a quien ha tomado las decisiones, no a quien hace su trabajo obedeciendo las instrucciones que recibe, desgañitándose para mantener un cliente o para vender otro seguro.

Esperamos estar durante el mes de mayo negociando una salida digna. Algunos de los que tienen edad para irse se la han ganado sobradamente. Pero no vamos a hipotecar el futuro de los que se queden, ni estamos dispuestos a vender a unos para favorecer a otros, y en la balanza no puede pesar lo mismo quien puede irse voluntariamente a quien no le quede más remedio que hacerlo.

Por lo demás, la integración con Caja3 va según lo previsto, o mejor. A primeros de mes se nos informó de que ya íbamos por el 52% de cumplimiento. Este mes todo son alegrías.



horario público  
8:30 / 14:00

# *Tupper-work, horarios y banca*

El horario sigue siendo considerado una joya de la corona en banca a pesar de que es sistemáticamente violado. Es pura inercia mental.

España tiene un problema de horarios. Vivimos con horarios gestados en la sociedad desarrollista de los sesenta. En aquella época el horario de ocho a tres facilitaba el pluriempleo. Dejaba la tarde libre para otro trabajo. En banca era una praxis frecuente. Trabajar en el banco por la mañana y en otra cosa alguna tarde.

Aquellos tiempos han pasado y ahora ya nos basta con el monoempleo. Pero ha quedado un poso presentista. España sigue siendo el país del presentismo. Hacer muchas horas está bien visto. Cualquier teoría económica diría que es más eficiente quien hace las tareas más rápido. En banca no. En banca lo que "mola" es echarle muchas horas incluso cuando la eficacia no lo requiere. Es fruto de una obsesión empresarial, la de que la empresa se convierta en el principio y final de tu vida. Y fruto de un desajuste absoluto entre tareas asignadas y medios y tiempo disponible. De ahí obtiene la plusvalía la entidad.

En todo caso el presentismo ha ido adaptándose. Creo que es fundamental la feminización del sector para entender como la prolongación de jornada ha ido cambiando desde la versión masculina "me voy a comer y luego vuelvo un rato" a la versión femenina "como cualquier cosa y sigo para irme antes". Son dos versiones de un mismo fenómeno: hacer más horas de las que tocan.

La última moda es el Tupper-work. Y no es que sea una moda a seguir, es más bien una necesidad a resolver. Se come en el puesto de trabajo la comida que se trae de casa. Se come en diez minutos y se sigue trabajando. Esto se acerca bastante a la media europea que no hace una comida frugal al mediodía sino algo ligero. En ese choque estamos. Entre unos jefes hombres que siguen a la antigua usanza con una comida larga y un retorno y unas oficinas feminizadas que van a destajo para intentar tener algo de vida por la tarde.

Sea como sea ninguna de las dos versiones es solución alguna pero al menos ya vislumbra tendencias.

En breve la joya de la corona será cuestionada. Ahora que todo es "banca" y no hay sector de ahorro, ahora que la crisis es coartada para todo, lo volverán a intentar. Y lo volverán a intentar a la española. Con un horario extensivo desdoblado hasta altas horas de la noche. De ocho a ocho. Que así les rima.

Somos europeos para casi todo ya menos para los horarios y las comidas. Ahí seguimos instalados en un hispanismo sesentero. El horario matinal ya solamente queda para algunos funcionarios y los de banca. Es el último reducto. España debe afrontar un armonización de horarios escolares, laborales y comerciales que deje de dividir el día por el mediodía. En comunicación se estudia que España es el único país del mundo con dos prime-time. Uno es a la hora de la siesta. Es difícil cambiar esa estructura mental pero alguna cesión habrá que hacer si queremos seguir teniendo algo de vida personal, familiar y de ocio.

En un país teórico el acuerdo social sería fácil: horario de nueve a cinco coincidiendo con horario escolar. Y una hora para comer. Con pacto establecido de luces apagadas a las cinco y media. Y un pacto no escrito de considerar ineficaz y tonto al que se quede más allá de las seis. El problema vendrá cuando sea el jefe el tonto y los demás quieran ser igual de jefes o igual de tontos.

Blog de [CARLES LÓPEZ CEREZUELA](#)

# VAMOS A PEJOR

Para aquellos que leen rápido y solamente los titulares de las noticias, la frase del título puede dar que pensar que nos hemos equivocado y que hemos cambiado una “m” por una “p”, o que hemos intercalado indebidamente una “j”.

Pero no. Es el nuevo palabro (tampoco es un error) que hemos acuñado, dadas las circunstancias que rodean al día a día de iberCaja.

Nos gustaría saber qué piensa, realmente, la Dirección de la situación del Banco/Caja o Caja/Banco; en UGT nos resistimos a eliminar la expresión “caja”, por mucho que se hayan empeñado “losmercados”.

Después de la circular del otro día (24/03) en la que una Asociación, coincidía en las críticas que todos los demás sindicatos venimos haciendo desde tiempo atrás, TODO el espectro sindical de iberCaja coincide en que así no podemos continuar mucho tiempo.

La Dirección de Recursos Humanos y Medios pone cara de frontón y dice que no queda otra, como hizo en la última reunión que tuvo con los sindicatos, y que este es el camino,... ¿para ir a peor?

Cada día que pasa con los reportings, los perseguimientos, los cuadros de colores, las reuniones vespertinas “pa na”, los objetivos imposibles en ésta situación económica, etc.,... hay más trabajadores quemados, ceses, destituciones o traslados “voluntarios”, clientes cabreados y directivos que pierden los papeles y el sentido común.

Oficinas donde las bajas, muchas de ellas motivadas, inducidas o producidas por el propio ritmo de trabajo, no se cubren, a no ser que sea desvistiendo a otro pobre (oficina que ese día no le falta nadie), pero a las que se les sigue exigiendo el cumplimiento de los compromisos, como si estuvieran todos; la normativa diciendo que hay que hacer una venta reflexiva y no compulsiva, pero parece que los DZ, no leen la Normativa; vacaciones que volveremos a hacer a “pelo”, o sea sin refuerzos, como el año pasado... ¿Y alguien dice que vamos bien? ¿O a peor?

## **Y la solución a todo esto la está gestionando el mismo equipo que nos ha metido en esta situación.**

Todo se fía a que cuando se produzca la fusión las sinergias que se creen permitirán tener un futuro mejor... o ¿pejor?

De momento el calendario que la propia Dirección señalaba para este año, se ha incumplido, y algunas cosas como el posible ERE dependen de su voluntad y de nuestro acuerdo.

Pero la fusión es incuestionable. Y la fusión conlleva una serie de pasos que hay que dar de cara a la integración laboral: Que no nos vengan cuatro días antes, con un power point, al que tan aficionados son.

Así pues quisiéramos oír de boca del Consejero Delegado qué opina; quisiéramos que nos escuchara, si es que no nos ha leído, sin intermediarios; quisiéramos que nos dijera qué plan tienen para Zaragoza Capital, verdadero problema de la fusión, donde se juntan 170 urbanas, más o menos.

Porque no puede ser que, a 6 meses vista de la integración, más o menos, aquí nadie sepa nada, ni diga nada. Y ése no es un ejercicio de responsabilidad. Porque ¿hacia dónde vamos? ¿a meor o a peor?

# MUERTOS

Jorge M. Reverte.- EP 17/04/14

Cada vez es menos frecuente, por fortuna, la imagen del cuerpo de un obrero de la construcción tirado en el suelo y con los sesos desparramados por la calzada. No solo porque la actividad en el sector ha bajado, sino porque han funcionado las políticas de prevención. Se ha legislado con eficacia, muchos empresarios han tomado conciencia de la importancia de los riesgos laborales, y los sindicatos (¡hay que reconocerles cosas!) han vigilado y denunciado cuando procedía. Además, para quienes no han actuado como deberían en las empresas, las fiscalías han actuado con mayor contundencia.

Desde hace unos años baja el número de muertos en la industria y en la construcción. Aunque los datos que se manejan indican que la tendencia a la baja se ha parado y que ha habido un leve repunte en el 2013.

Ahora tenemos una nueva imagen que se corresponde mejor con la situación del mundo laboral español: los muertos y los heridos graves son del sector servicios. En Madrid, por tomar un dato significativo, los muertos, que fueron 34 en 2012, han subido hasta un 45 en 2013. Más de un 25% en un año. Es más fácil ya ver a un conductor de entregas domiciliarias despanzurrado en una acera, o a un camarero caído en el suelo por un infarto o un derrame cerebral, que al clásico operario colgando abrasado de un cable de alta tensión.

No es tan difícil encontrar las causas. La precariedad laboral es la fundamental. Los que trabajan en este sector tiene menos protección sindical desde siempre. Se firman, cuando se firman, contratos abusivos. **Los horarios se prolongan. La ansiedad y la angustia forman parte del pasaje psicológico diario de quienes trabajan en este sector.**

Dice el Gobierno que estamos creando empleo.

Con angustia y ansiedad incluidas.

Hay que acabar con los sindicatos. ¿O no tiene nada que ver?



## TIPOS DE COTIZACIÓN y PRESTACIONES de la SEGURIDAD SOCIAL 2014

En este número de Info-UGT te adjuntamos un pequeño tríptico de UGT-Aragón con el detalle que recoge las cuantías actualizadas de las prestaciones de la seguridad Social. Si por cualquier motivo no lo hubieras recibido pídenoslo.

# Manifiesto por los sindicatos

Más de un centenar responsables políticos, catedráticos e intelectuales han firmado un manifiesto en defensa de la actividad sindical ante lo que califican como el “empeño” por parte de “determinados grupos de interés conservadores de deslegitimar a las organizaciones aprovechando casos concretos y reprobables que pretenden elevar a una categoría general que no responde, en absoluto, a la realidad”.

"En los países donde hay sindicatos fuertes (...) las desigualdades son menores", reza el manifiesto. Entre los 108 firmantes (consulte aquí la lista íntegra de los firmantes) se encuentran el exministro de Trabajo Valeriano Gómez, el catedrático de economía y exrector de la Complutense Carlos Berzosa o el catedrático de Políticas Sociales de la Pompeu Fabra Vicenç Navarro, entre otros que defienden que “en los países donde hay sindicatos fuertes y bien implantados, las desigualdades son menores (...) dando lugar a mayores niveles de empleo”. Los intelectuales aseguran que “la prohibición del trabajo infantil, el salario mínimo establecida por ley, la jornada máxima de trabajo y el descanso semanal en domingos y festivos” son logros sindicales que “no han llovido del cielo”.

"No es realista pretender que una exigua minoría de trabajadores (...) tenga que asumir la defensa de todos", concluye

Por ello, el manifiesto reclama cinco medidas concretas entre las que destaca “que los poderes públicos aborden de una vez por todas y cuanto antes su imprescindible sostenimiento económico y social”. Según los firmantes, “no es realista pretender que una exigua minoría de trabajadores organizados con sus propios y únicos medios tenga que asumir la defensa de los intereses, la negociación de todos los convenios colectivos y expedientes de regulación de empleo, y la mejora de las condiciones de trabajo de los millones de trabajadores de este país”, concluyen.

Ante la actual situación, los intelectuales firmantes plantean cinco reclamaciones concretas:

El máximo respeto para las organizaciones sindicales.

El reconocimiento de la función que los sindicatos han desempeñado siempre y que deben seguir desarrollando en el futuro.

Que la sociedad, y los partidos políticos que la representan en las instituciones, apuesten por un nuevo reforzamiento de los sindicatos en España, porque son una pieza decisiva para seguir avanzando en un verdadero Estado social y democrático de Derecho.

Que los poderes públicos aborden de una vez por todas y cuanto antes el imprescindible sostenimiento legal, económico y social de las funciones que la Constitución y las leyes han encomendado a los sindicatos como instituciones imprescindibles para la defensa de los intereses sociales que les son propios, que son hoy, más que nunca, los de todos los ciudadanos.

Que el sostenimiento legal tenga en cuenta el altísimo grado de representatividad obtenido libre y democráticamente en las elecciones sindicales y, en función de ello, asegure los medios para el desarrollo por los sindicatos de la negociación colectiva, y la defensa de las condiciones de trabajo y de los intereses del conjunto de los trabajadores españoles.

Los firmantes han presentado este jueves su manifiesto en un acto en el que se ha mencionado explícitamente al sindicato implicado en el escándalo de los ERE en Andalucía, UGT. De hecho, el título del manifiesto ha sido "en defensa de la actividad sindical y de la UGT".



## INFORMACIÓN PARA LA DECLARACIÓN DE LA RENTA

La cuota anual satisfecha por los afiliados de U.G.T. en el año 2013 fue de **139,80 euros**





Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Cod.Oficina: \_\_\_\_\_ Destino: \_\_\_\_\_ Tfno.: \_\_\_\_\_

Nº Cta. (para afiliación): \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Deseo recibir **info-ugt** en mi destino

DESEO AFILIARME A **UGT**-iberCaja