

UGT
iberCaja



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
www.ugt-ibercaja.es

Primera Página

ES LO QUE TOCA

Sumario

-Primera página:
ES LO QUE TOCA

-Aspectos de la
Reforma Fiscal
2015

- Ciudadanos o
esclavos

- El Permiso por
hospitalización

- Permisos para
acudir al médico

- Elecciones
Sindicales 2015

Afiliación UGT

Suscripción a
info.UGT

El próximo 15 de enero se celebrarán elecciones sindicales en el ámbito de iberCaja Banco, exceptuando el comité de Madrid que se celebrarán en noviembre.

Nos han llegado comentarios de que en estos momentos la única preocupación de los representantes sindicales se centra en las Elecciones y en las condiciones de salidas del ERE.

En UGT no nos preocupan únicamente estas dos cuestiones, prueba de ello es que estamos trabajando en paliar los problemas e incidencias que nos surgen a diario a todos los empleados, tanto en las oficinas como en los departamentos centrales, unos originados por la integración y otros derivados del propio sistema organizativo de nuestra entidad. También estamos preocupados por las prolongaciones de jornada, de la situación de presión agobiante para la consecución de objetivos comerciales, por la dejadez de nuestra Dirección sobre lo que pasa con sus empleados mientras miran la cuenta de resultados.

¿Y cómo se resuelven estos problemas? Pues como ha sido siempre, teniendo una representación fuerte, capaz y preparada para negociar soluciones, y que cuando toque sepa decir que no.

Ahora es el momento de decidir quién va a negociar los próximos cuatro años. Es una decisión de gran trascendencia que a todos debe preocuparnos.

Unos años que no van a ser fáciles, en los que todos suponemos que se pueden producir... ¿nuevos ERE'S? ¿salida a bolsa?... y en los que habrá que negociar nuevamente las condiciones de las personas que se vayan, y sobre todo, las condiciones los que se queden. Seguramente se cerrarán más oficinas, habrá más traslados de personas. Estaremos todos afectados. Nadie puede pensar que "a mi no me va a tocar". Es el momento de decidir quien estará defendiendo a la plantilla en las negociaciones con la Dirección.

Ahora toca votar, circularán por vuestras mesas folletos, circulares, artículos de propaganda, promesas; pero también toca recordar el trabajo de los cuatro años anteriores, quién os ha mantenido informados, quién os ha visitado periódicamente, los que hemos mantenido un discurso homogéneo y hemos hecho lo que decíamos que haríamos. Esto no es fácil, algunas veces nos equivocamos. Pero cuando lo hacemos lo reconocemos e intentamos rectificar en la medida de lo posible.

No va a ser fácil, pero con vuestro apoyo y nuestro compromiso defenderemos mejor las condiciones laborales de toda la plantilla de iberCaja.

horario público
8:30 / 14:00

ALGUNOS ASPECTOS DE LA REFORMA FISCAL 2015

Indemnizaciones por despido o cese del trabajador:

Se modifica la letra e) del art. 7 de la Ley 35/2006 del IRPF en lo referente al límite de la indemnización exenta, hasta un importe de 180.000 euros. El exceso sobre dicha cantidad conllevará una reducción del 30%.

Este límite no será de aplicación a las indemnizaciones por despido o ceses con anterioridad a 1 de agosto de 2014. Tampoco resultará de aplicación a los despidos que se produzcan a partir de esa fecha cuando deriven de un expediente de regulación de empleo aprobado o despidos colectivos comunicados con anterioridad a dicha fecha. **El ERE 2014 de iberCaja no se encuentra afectado por esta reforma. En este mismo caso, entendemos que estarían las indemnizaciones por despidos por “no aceptación” de la movilidad geográfica regulados en el Acuerdo de Integración de Caja3 en iberCaja.**

Planes de Pensiones:

1.- En los rendimientos de trabajo correspondientes al rescate de los derechos consolidados en forma de capital único generados por aportaciones efectuadas anteriormente a 31/12/2006, se mantiene la reducción del 40% de los mismos.

2.- No obstante, a partir del 1 enero 2015, tal reducción solo podrá ser de aplicación si tales prestaciones son percibidas en el ejercicio en el que acaezca la contingencia correspondiente, o en los dos ejercicios siguientes.

Si la contingencia tuvo lugar en los ejercicios 2011 a 2014, solo se podrá aplicar para las prestaciones percibidas hasta la finalización del octavo ejercicio siguiente en el que acaeció la contingencia correspondiente. (Por ej.: fecha de jubilación 30-05-2013, fecha límite 31-12-2021).

Si la contingencia es acaecida en el 2010 o anteriores, la fecha límite será para las prestaciones percibidas, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Por contingencia se entiende en nuestro Plan de Pensiones: Jubilación a la edad reglamentaria o anticipo de la jubilación, en los casos procedentes de nuestros ERE's; Incapacidades y Fallecimiento.

Rendimientos Irregulares, no periódicos o recurrentes:

A partir del 1-1-2015 pasan, con carácter general, a tener un porcentajes de reducción del 30%.

Ciudadanos o esclavos: Sindicatos y dignidad del trabajo.

Por **Ignacio Muro Benayas**@imuroben, miembro de **Economistas Frente a la Crisis**

Todos los grupos sociales, desde los transportistas a los médicos, desde las grandes empresas a los campesinos, tienen tendencia espontánea a identificar y defender sus intereses colectivos. El hecho de vivir del propio trabajo, intelectual o manual, ha constituido durante mucho tiempo un cemento suficiente para favorecer una identidad común. Siempre fue, no obstante, una identidad trabajada que, ha utilizado cada conflicto como una ocasión para articular un frente de intereses de las mayorías construido desde las “inmensas minorías”, más elevado, más numeroso y más consciente. “Sumar” a los diferentes colectivos es la labor que ha justificado al sindicato de clase, una organización especializada en observar el mundo desde los ojos del trabajo. El sindicato así visto es un intelectual colectivo que construye una identidad común a largo plazo mientras articula intereses y participa, de forma inteligente, en una dialéctica de propuestas de resistencia, confrontación o colaboración integradas en un mismo discurso.

Cual debe ser hoy ese discurso es la cuestión. La complejidad y globalidad de los procesos productivos y tecnológicos ha diluido la solidaridad primaria asociada a formas de trabajo y explotación simples. Mientras la mayor productividad del trabajo genera beneficios crecientes, mayor es la apropiación por el capital del valor creado y mayor la exclusión de los trabajadores en la gestión de las empresas; mientras el trabajo intelectual gana parcelas al trabajo manual, los profesionales más cualificados son arrastrados al desempleo y la precariedad; mientras la creación de riqueza se convierte en un todo integrado a nivel global, los procesos se fragmentan y las conexiones físicas desaparecen; mientras las tecnologías permiten trabajar en red, la penalidad y el riesgo laboral se sufren en solitario.

Decía Foucault que todo poder es un par de fuerzas que condiciona al que lo ejerce y al que lo soporta, al que domina y al que es dominado. En la medida en que las formas de apropiación varían, varían las formas de resistencia. En la medida en que mutan los poderes empresariales, cambian las mismas empresas y la organización productiva. En la medida que las formas de control social evolucionan, cambian las naturalezas de los conflictos y la naturaleza de las resistencias.

Los cambios en las formas de poder acaba impregnándolo todo: construye íntimamente al sujeto, moldea al trabajador. En la medida que el nuevo poder empresarial se fortalece, busca formas entre las que se difumina y oculta, pretende hacerse invisible. En ese contexto, aunque la sobreexplotación se instala en el mundo, el sentimiento de “estar explotado” se mitiga. En su lugar, resucitan otras sensaciones que podemos identificar con las de frustración, exclusión, marginación, ninguneamiento, desprecio, indiferencia... La dignidad humana recupera protagonismo.

El movimiento de lo indignados es un movimiento ciudadano pero ahonda sus raíces en la indignidad del trabajo actual. Desde esa percepción se debe articular y elaborar el mensaje sindical, hacerlo evolucionar con rapidez desde los modos tradicionales. Significa asumir que cuantos más leves son los lazos tangibles que unen a los diferentes grupos de trabajadores más importantes son los intangibles, cuanto más individualizada sea la relación social más importantes son el discurso y la capacidad de emocionar y convencer, cuanto más leves las conexiones físicas mayores las virtuales, cuanto más compleja sea la forma en que se socializan las relaciones sociales más importante el pegamento elaborado y menos el espontáneo para conseguir unir esa amalgama de intereses.

Y más importante el papel del sindicato como intelectual colectivo. Preocuparse por la defensa de los problemas concretos y de la empresa como lugar de trabajo es esencial... pero requiere “tener trabajo” y que la empresa como espacio de contacto exista realmente. La creciente interdependencia de todo con todo, hace cada vez más difícil reducir la labor sindical a la defensa de lo cercano e inmediato si no se dispone de una perspectiva general. Cada vez más se necesita elevar al máximo

la mirada para entender este mundo y el papel asignado al trabajo y construir desde él una oferta de democratización social. Ser hoy un sindicato de clase significa ofrecer, desde la mayorías que representan, una nueva noción de interés general. Es decir, capaz de crear una identidad de intereses y crear conciencia del papel esencial del trabajo en la economía productiva y en la creación de riqueza.

El desarrollo de las fuerzas productivas conlleva una cada vez más compleja socialización de las relaciones del trabajo, de los intercambios de ideas, servicios y mercancías entre ciudadanos, empresas y sectores de todo el mundo. La contradicción principal de ese proceso socializador es la que lo confronta con la centralización creciente del poder en pocas manos, tanto en empresas como en sectores, tanto en cada país como en todo el mundo. Las reformas laborales acentúan una idea de empresa como lugar donde unos pocos deciden por todos, contra todos. Las minorías que detentan el poder se apropian de la bandera de “lo común” como si el trabajo no fuera empresa, como si avanzar hacia la mejor organización capaz de crear riqueza no fuera el objetivo de los trabajadores. A la apropiación por una minoría de la riqueza creada entre todos se opone la democratización de los procesos productivos.

Cambiar el discurso es cambiar el lenguaje. Reclamar trabajo digno es reclamar dignidad, es identificar al trabajador como ciudadano adulto y libre, no como un siervo asustado o como un esclavo sometido, y a la empresa como el lugar donde se nos ofrece la oportunidad de compartir objetivos para mejorar productos y procesos y crear riqueza. Hacer sindicalismo es, cada vez más, reclamar un contrapoder democrático en la empresa y en la organización del sistema productivo.

EL PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN

Aspectos importantes sobre el permiso de hospitalización que **han quedado fijados por sentencias de los Tribunales del orden social:**

- 1) No es obligatorio comenzar el permiso el primer día de la hospitalización.
- 2) **Basta con acreditar la hospitalización** para que se genere el derecho al permiso, sin que sea necesario aportar datos médicos relacionados con la enfermedad padecida, siendo irrelevante el motivo de la hospitalización.
- 3) **El alta hospitalaria no supone la finalización del permiso** si no hay alta médica, que hace desaparecer la necesidad de atención y cuidados del paciente.
- 4) El permiso **es por cada hospitalización y por cada familiar** y se tiene derecho a nuevo permiso cuando se repita la hospitalización y aunque sea por la misma enfermedad y sobre un mismo familiar.
- 5) El Convenio sectorial establece con carácter general 3 días hábiles en el caso de **parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad**, ampliando el plazo en 2 días naturales si es necesario el desplazamiento. En el caso de **parientes de segundo grado** el plazo establecido es de 2 días naturales y si hay desplazamiento de 4 días

Permisos para acudir al médico

Ante las diferentes consultas realizadas acerca del derecho o no a permiso retribuido para poder acudir al médico por enfermedad propia o con un hijo menor en horario de trabajo, te informamos de lo siguiente:

La regulación general sobre permisos se encuentra recogida en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 38 del Convenio Colectivo, que no recogen expresamente en ninguno de los apartados el derecho a permiso retribuido para acudir al médico (salvo para los exámenes prenatales y técnicas preparatorias al parto), pero de un estudio de los distintos pronunciamientos que las sentencias de los Tribunales y Juzgados de lo Social han realizado sobre esta cuestión nos lleva a las siguientes conclusiones:

Por cuestión propia:

La Jurisprudencia ha aclarado que el acudir a consulta médica “debe considerarse efectivamente como inexcusable e inaplazable en cuanto afecta a un derecho tan importante como es la salud”. La Sentencia del TSJ de Castilla y León de fecha 11-11-2003 (Sede de Burgos, Nº de Recurso: 1046/2003, Nº de Resolución: 1148/2003) estableció que: “Es dentro de este último permiso (deber inexcusable) donde se encuadraría el permiso solicitado (permiso para acudir a consulta médica), plenamente justificado, y por ello, no encuadrable dentro de los asuntos propios que tienen una finalidad diferente”.

Con un hijo menor:

Aquí entran en juego varios artículos a la hora de fijar el derecho o no a permiso retribuido para acudir al médico con los hijos menores de edad.

El artículo 39 de nuestra Constitución:

- 1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
- 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*
- 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.*
- 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.*

El artículo 110 del Código civil:

“El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos”.

El artículo 142 del Código civil:

“Se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica.

Los alimentos comprenden también la educación e instrucción del alimentista mientras sea menor de edad y aún después cuando no haya terminado su formación por causa que no le sea imputable.

Entre los alimentos se incluirán los gastos de embarazo y parto, en cuanto no estén cubiertos de otro modo”.

Por tanto la Constitución y el Código civil establecen el deber de protección y asistencia médica a los menores por parte de sus padres.

Su consideración como un deber inexcusable y personal permite entender el permiso para acudir al médico con los hijos menores como un PERMISO RETRIBUIDO ya que encontraría amparo en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los trabajadores: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal...

No cumplir con el deber inexcusable de cuidar la salud del hijo supondría una conducta delictiva sancionable por parte del Estado.

Así lo entiende igualmente una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 2011 que establece: ...aplicar al caso el artículo 37.3 d) del ET, porque entiende que, incluso el requisito más discutible, que exige éste, cual es el de la presencia de un deber inexcusable de carácter público y personal, para justificar la ausencia, también está presente, desde el momento en que, en el artículo 110 de Código Civil, se establece la obligación de los padres de velar por los hijos menores; en que esta obligación tuitiva es insoslayable y con un matiz público evidente; y en que ese deber es, incluso, más intenso, en el caso enjuiciado, ante la deficiente situación clínica crónica de la hija menor de la actora...

Asimismo la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica establece que todo acto médico que afecte a un menor de edad debe ser sometido a la autorización de las personas que ostenten la patria potestad o tutela, lo que hace "imprescindible" la presencia de estas personas en cualquier consulta médica a un menor. Asimismo establece **La OBLIGACIÓN de todos los profesionales de la sanidad de FACILITAR INFORMACIÓN ASISTENCIAL A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS MENORES, lo que supone la OBLIGACIÓN DE ESTOS DE ESTAR PRESENTES EN LA CONSULTA MEDICA.**

En definitiva, si has de acudir al médico con tu hijo/a **SI tienes derecho a permiso retribuido.**



ELECCIONES SINDICALES 2015.

ACTUAL REPRESENTACIÓN SINDICAL EN IBERCAJA.

	IBERCAJA		CAJA3		IBERCAJA + CAJA3	
UGT	41	25,63%	47	44,76%	88	33,21%
CSICA	43	26,88%	21	20,00%	64	24,15%
CCOO	41	25,63%	12	11,43%	53	20,00%
ACI	31	19,38%			31	11,70%
ASIPA			25	23,81%	25	9,43%
CGT	4	2,50%			4	1,51%
	160		105		265	100,00%

En las próximas elecciones sindicales se decidirá quien será la representación sindical de iberCaja para los próximos cuatro años, completándose con los resultados de las elecciones que se celebrarán el próximo mes de Noviembre en la provincia de Madrid.

La representación sindical que se elija ahora sumada a la de Madrid actual de iberCaja, (7 CCOO; 6 UGT; 5 CSICA y 3 ACI) será la responsable de la interlocución con la Dirección de iberCaja para todos aquellos temas que puedan surgir.

Esa será la nueva representación sindical que a partir del próximo mes de febrero tendrá que negociar el ERE que la Dirección de iberCaja tiene intención de plantear, tal y como manifestaron en el ERE anterior. Asimismo, será la encargada de realizar el seguimiento de la integración de Caja3, con todos los problemas que se están originando con los cierres de oficinas y la falta de coordinación entre los zonas, territoriales y recursos humanos en los traslados de empleados. A estos últimos, les corresponde la gestión de los "recursos humanos" y máxime en una situación como la actual, por lo que no se debería dejar exclusivamente en manos de la red esta competencia de vital importancia en una empresa.

Los trabajadores y trabajadoras decidiremos en las urnas quienes nos defenderán y representarán en los próximos cuatro años en los que probablemente asistiremos a situaciones complicadas y cambios importantes: ERE, posible salida a bolsa, etc.





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