

Oviedo, 25 de mayo de 2007

(¿lo publicarán antes del referéndum, para que todos puedan conocerlo?)

VOTA NO AL PREACUERDO

Como ya indicábamos en nuestro anterior comunicado, la razón principal de nuestro rechazo al preacuerdo es que no recoge ninguno de estos puntos:

-Reposición de mandos intermedios cesados por secundar la huelga.

-Negociación de las condiciones salariales de mandos intermedios

-Mantenimiento del poder adquisitivo para todos.

-Oposiciones públicas y creación de empleo estable (no contratos en prácticas de 24 meses).

A continuación, vamos a repasar punto por punto el Preacuerdo y a ver sus carencias:

-Jubilaciones

Este punto está bastante cercano a lo que demandábamos, aunque existe un párrafo que deja en manos de la Dirección la decisión de quién puede acogerse a las mismas. (“...**siempre y cuando los mismos se puedan conciliar con las necesidades de personal de la Entidad**”).

En cualquier caso, este punto quedaría pendiente de la reforma del Reglamento del Plan de Pensiones.

-Contratación de Personal

El sistema de selección no respeta el principio de igualdad para todos y no cuantifica el peso de la experiencia profesional y del expediente académico en el resultado final.

El tipo de contrato, que permite un periodo de prueba de 6 a 24 meses, puede suponer un agravio comparativo para aquellos que superen las pruebas y no se adapten a los requisitos de esta modalidad de contrato, como los que tengan agotados parcial o totalmente los periodos de contrato en prácticas (este es el caso de los compañeros que ahora mismo están trabajando con esta modalidad). **En cualquier caso, no es empleo estable, como reclamábamos.**

-Retribución Variable

Aunque se incluye la modificación solicitada por los sindicatos para los trabajadores con objetivos de negocio, **no se incrementa el porcentaje de la bolsa de reparto** (que este año aumenta simplemente por el incremento de los beneficios, pero que resulta insuficiente y cuya modificación se reclama desde 2005).

Tampoco aceptan consensuar un sistema de valoración más objetivo, ni dotar de contenido a la comisión de vigilancia, para controlar las posibles desviaciones en las valoraciones.

-Retribución Fija

Los compañeros de Nivel III que además estén en la banda máxima del nivel, percibirán unos atrasos de 1072€ brutos y un incremento en el máximo de la banda de 832€. Los Niveles I y II perciben las cantidades proporcionales a su retribución. Esta medida afecta a unas 200 personas.

El resto de compañeros contratados después del 99 no cobrarían nada (unos 150).

En cuanto a los ingresados antes del 99, hay varios casos:

-Los que ascendieron de categoría entre los años 2001 y 2006 (como los ascensos a Oficial II por el acuerdo del 99, a Oficial Superior por Antigüedad y otros), según el cálculo que hace Recursos Humanos tuvieron un aumento salarial superior al IPC acumulado en este periodo (20,44%) y, por lo tanto, no percibirían ningún importe (son aproximadamente unas 300 personas).

-Para el resto de compañeros que no ascendieron, el cálculo de la compensación se hace a conveniencia, ya que el dato de partida (salario del año 2000) no está actualizado con los atrasos pagados el año 2001, según recoge el acuerdo de Diciembre de 2000. Llegamos a esta conclusión tras estudiar los datos y ejemplos facilitados por Recursos Humanos en la mesa de negociación.

Si el cálculo se hace así, los importes que se pagarían estarían entre los 200 y los 450€, salvo en algunos casos puntuales. Este apartado incluiría a unas 350 personas.

Según nuestros propios cálculos, con el dato del año 2000 correctamente actualizado, el importe medio de la pérdida de poder adquisitivo acumulada en el periodo 2000-2006 rondaría los 3.000 € anuales.

-Resto de apartados del preacuerdo (consolidación de complementos, promoción y carrera profesional,...)

No son más que declaraciones de intenciones, ya que no se concreta nada. La creación de comisiones y el compromiso de reuniones son cuestiones que, por la experiencia acumulada hasta ahora, suelen acabar en nada.

Por otro lado, **el personal incluido en los mandos intermedios no está recogido en ningún punto de este acuerdo** (más allá de alguno que se vea afectado por las posible Jubilaciones). Este grupo de compañeros debería reflexionar y decidir si les parece correcto mantener este sistema en el futuro, de modo que sus condiciones salariales, laborales, etc...**sean impuestas unilateralmente por la Dirección, quedando fuera de la negociación de todas las mejoras que no estén recogidas en el Convenio Colectivo Estatal.**

Así pues, a la hora de emitir su voto sobre este preacuerdo (que no modifica en absoluto sus condiciones salariales) deberían tener en cuenta la marginación que supone su exclusión de la negociación colectiva y, por solidaridad, recordar que hay más de treinta compañeros desplazados y cesados por defender los derechos de todos, y que tampoco están reflejados en el acuerdo.

Es muy importante que cada uno valore en qué le afecta este preacuerdo y si le parece adecuado, pero también que sea solidario y que no piense sólo si el acuerdo es beneficioso para uno mismo, sino si realmente es un acuerdo bueno para todos.

La Asamblea lo consideró insuficiente por dos veces, **y nosotros respaldamos esta opinión y pedimos que se vote en contra de este preacuerdo**, por todos los motivos ya explicados.

Por CC.OO.

Por CSICA

Miércoles, 30, a las 5 de la tarde, coincidiendo con la Asamblea General:

CONCENTRACIÓN DELANTE DEL HOTEL RECONQUISTA EN OVIEDO