

## TRAS LA TRAICIÓN DE UGT EN JUNIO...

# LA DIRECCIÓN NO QUIEREN NEGOCIAR EL POST-CONVENIO

Como todos sabéis, el pasado 24 de octubre de 2007 se firmó el Convenio Colectivo estatal para los años 2007 a 2010. En consecuencia, el pasado día 26 de octubre enviamos un correo al Director de Recursos Humanos, con conocimiento a los demás Sindicatos, instándole a iniciar una negociación para adaptar la aplicación del Convenio Estatal a la Caja, como se viene haciendo sistemáticamente en los últimos años. La respuesta de Recursos Humanos fue, más o menos, que **“no hay nada que negociar”**.

Las condiciones laborales en Cajastur se encuentran por encima del Convenio Colectivo, que es una referencia de mínimos. Sin embargo, en los últimos años llevamos sufriendo un constante recorte en la diferencia positiva que manteníamos sobre el Convenio Estatal, **especialmente desde el fatídico acuerdo de 25-01-99**.

Efectivamente, con el acuerdo del 99, propuesto por la Empresa y firmado por UGT, USO y posteriormente por CSICA, se permite que todas las subidas salariales pactadas en el Convenio Colectivo Estatal sean compensadas a una buena parte de la plantilla, con una minoración equivalente en complementos propios de Cajastur (CNNC ó Complemento Puesto Devengo anual), dejando sin efecto la revisión salarial del IPC y también el Plus Convenio. Esta situación afecta a los trabajadores que se encuentran dentro de bandas, ya que su salario evoluciona únicamente cuando hay revisión del tope de las bandas.

En el Acuerdo del Post Convenio del año 2000, firmado por CCOO, UGT, CSICA y USO, se consiguió, entre otras mejoras, **la revisión salarial del IPC sobre todos los conceptos**, una subida de 300 € para los Auxiliares Administrativos de nueva entrada y 180 € para los Ayudantes de Ahorro C, un día más de vacaciones y un jueves más sobre el Convenio Estatal.

Posteriormente el Acuerdo del Post convenio del año 2002, firmado únicamente por UGT y USO, que al no tener mayoría, se convirtió en un acuerdo de eficacia limitada, no contempló prácticamente ningún tipo de mejora salarial, **renunciando los firmantes al mantenimiento de nuestro poder adquisitivo**.

Igualmente, en el acuerdo del Post Convenio de 2004, firmado por UGT, USO y CSICA, se limitó, prácticamente, a recoger un aumento de dos tardes de jueves, sin contemplar el mantenimiento del poder adquisitivo de nuestros salarios. La realidad es que el Convenio de 2003 a 2006, que recogía asuntos tan importantes como la modificación del sistemas de categorías y la polivalencia funcional, no vio reflejadas las mejoras sustanciales que contenía con medidas equivalentes, por lo que este acuerdo supuso en realidad otro recorte sustancial de la diferencia positiva entre el Convenio Estatal y las condiciones en Cajastur.

En los últimos años, CCOO mantuvo una línea firme y coherente en defensa de los derechos de los trabajadores, firmando únicamente aquellos acuerdos que suponían una mejora real de las condiciones laborales, tanto en Madrid, en el Convenio Estatal, como en la negociación interna de Cajastur.

**El conflicto que se inició en 2006 fue provocado fundamentalmente por el continuo deterioro de las condiciones laborales en Cajastur y la actitud prepotente de la Dirección, que se negaba a negociar.**

La reiterada denuncia de la pérdida de la diferencia entre el Convenio Estatal y las condiciones en nuestra empresa, realizada por CCOO desde el año 99, fue aceptada tácitamente por el resto de sindicatos, que se sumaron a una plataforma conjunta que pretendía, de algún modo, **compensar la pérdida salarial y subsanar problemas acuciantes, como la falta de personal y el establecimiento de un plan de jubilación anticipada.**

Esa y no otra fue la motivación del conflicto que se inició el año pasado, y que los durísimos ataques de la Dirección contra el conjunto de los trabajadores agravaron y empeoraron, hasta hacer incluso quedar en segundo plano estas reivindicaciones en algunos momentos.

El “acuerdo” de junio, firmado por UGT, recoge una serie de puntos, como la contratación de personal, el plan de jubilaciones, las mejoras salariales para los niveles III, II y I y la paga de recuperación del IPC para el personal ingresado antes del 99 (aunque el cálculo de su importe diste mucho de la literalidad de lo firmado), **que estaban recogidos en la Plataforma Conjunta y que se lograron en la mesa de negociación gracias a la movilización conjunta de la plantilla, apoyando las acciones de la Unidad Sindical.** Si hubo mejoras sustanciales, no fue por la pericia de un único sindicato, que lo único que hizo fue saltarse a la torera los mandatos de la Asamblea, plegándose a los intereses políticos de sus dirigentes regionales. Por tanto, no podemos aceptar que ahora, este mismo sindicato tenga la desfachatez de atribuirse los logros conseguidos por todos los trabajadores y encima, a costa de todos los compañeros que están sufriendo en sus carnes las represalias de la Dirección por movilizarse: (ceses, traslados, expedientes sancionadores...).

Durante el desarrollo de las negociaciones, la Dirección se negó en redondo a negociar cualquier aspecto a futuro, como la retribución del personal de niveles para próximos años, o el establecimiento de un sistema de promoción, porque podía estar afectado por la negociación del Convenio Colectivo actual.

Por tanto, resulta totalmente inaceptable la decisión del Director de Recursos Humanos de aplicar unilateralmente el Convenio Colectivo en Cajastur, sin negociación previa con la representación sindical, sobre todo cuando en el propio Convenio se especifica que la aplicación de varios puntos queda pendiente de la negociación colectiva en cada Caja.

Tampoco vamos a permitir que nadie intoxique a la plantilla, estableciendo comparaciones entre el Convenio Estatal (que es una norma de mínimos) y las condiciones propias de Cajastur (que dependen de la negociación colectiva en nuestra Caja). Por desgracia, y salvo contadas excepciones, la tendencia establecida por UGT en los últimos años fue la disminución del margen de ventaja entre las condiciones de Cajastur y el Convenio Estatal.

**CCOO plantea y defiende, como siempre, que esta tendencia debe romperse e incluso invertirse, mejorando y ampliando la diferencia positiva entre las condiciones mínimas establecidas en el Convenio y las propias de nuestra empresa. Y para ello resulta necesaria e imprescindible la apertura de negociaciones.**

Y en ese empeño estamos.

Oviedo, 19 de noviembre de 2007