

POST-CONVENIO 2007-2010

Con fecha 30-11-2007 fue publicado en el B.O.E. el Convenio Colectivo Estatal de Ahorro 2007-2010 e inmediatamente **nos dirigimos a Recursos Humanos, solicitando la apertura de negociaciones** para la aplicación de dicho Convenio a las particularidades de Cajastur. Asimismo, también solicitamos a Recursos Humanos **la constitución de la Comisión de Igualdad**, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La respuesta de Recursos Humanos fue pasando de una negativa absoluta a negociar la aplicación del Convenio Colectivo Estatal a una aceptación de que había aspectos pendientes, pero sin concretar una fecha para reunirnos. De hecho, llevan varias semanas citándonos para la “próxima”.

Entre tanto, **desarrollamos una plataforma reivindicativa** que recoge, entre otros, aquellos aspectos del Convenio Estatal que precisan una adaptación a las condiciones específicas de Cajastur (caso de los préstamos para vivienda habitual o el abono del Plus Convenio más el cuarto de paga).

Otros temas como la aplicación de la revisión salarial del IPC sobre las bandas de los niveles (4,2% en 2007) ya están resueltos, gracias al Convenio Estatal firmado por CC.OO. y CSICA en Madrid. Que algunos quieran ahora apropiarse de los logros de otros, aludiendo además a su supuesta influencia en los acuerdos del Comité de Dirección, no deja de sorprendernos.

Al respecto de negociaciones **nos gustaría recordar que faltan muchos temas por resolver, del anterior proceso**, entre otros, **una solución satisfactoria para los compañeros represaliados por secundar las huelgas** (y que ahora mismo está en el Tribunal Supremo), o **la correcta aplicación del cálculo para la recuperación del poder adquisitivo** (apartado 4 del acuerdo de eficacia limitada de junio de 2007), que también hemos demandado ante Magistratura de Trabajo.

Y a la hora de plantear la negociación post-convenio, ni somos nosotros los que invitamos expresamente a los demás Sindicatos a participar en la negociación ni tampoco seremos nosotros los que excluyamos a nadie. ¡Faltaría más!. **La legitimación para negociar no la otorgan ni la Empresa ni ningún Sindicato; se consigue con el voto y el apoyo de los compañeros.**

Ahora bien, si UGT se desdice ahora de lo que manifestaba en su comunicado del pasado 7 de noviembre, **“U.G.T. no se va a sentar a negociar la adaptación del Convenio Estatal”** y decide sumarse a esta negociación, allá ellos. Sin embargo, queremos dejar claro que, aunque podamos llegar a acuerdos defendiendo los derechos de la plantilla, **no hay unidad de acción con los responsables de haberla roto en mayo del año pasado.** Además, la plataforma que presentamos CC.OO. recoge también aquellos puntos que el “acuerdo de junio” de UGT dejó pendientes o sin resolver. El borrón y cuenta nueva no es una opción, cuando docenas de compañeros están “pagando el pato” y se quedaron en la estacada para que el acuerdo sirviera únicamente para “despedir” a un centenar de compañeros y contratar a trabajadores en precario.

Oviedo, 1 de febrero de 2008

EXTRACTO PLATAFORMA POST-CONVENIO 2007-2010

-Salarios:

- Aplicación del IPC a todos los conceptos, con efecto retroactivo de enero de 2007.
- Equiparación salarial del Nivel III y el Nivel IV, con efecto de enero de 2007. Incremento proporcional para los Niveles I y II.

-Jornada

- Libranza de todas las tardes de jueves.
- Dos días de permiso compensatorio, para sustituir los festivos que coincidan en sábado.

-Beneficios sociales

- Adaptación de las mejores condiciones del Convenio Colectivo Estatal a los préstamos de empleo de Cajastur, incluyendo la cartera viva.
- Ampliación de los supuestos para pedir Anticipos por motivos personales, incluyendo, entre otros, la compra de vehículo.
- Remuneración especial en la cuenta en la que el trabajador perciba sus haberes.

-Conciliación de la Vida Personal y Laboral

- Adopción de varias medidas para la conciliación de la vida personal y laboral en el caso de cuidado de hijos, familiares o personas con discapacidad física o psíquica, mejora en permisos de lactancia, en las bajas de maternidad/paternidad y en excedencias.

-Políticas de igualdad

- Constitución de la Comisión de Igualdad para el desarrollo y aplicación de la Ley 3/2007.

-Previsión Social

- Transformación del Plan de Pensiones.
- 1.500 euros anuales de aportación al Subplan 2.

-Formación

- Formación presencial en horario laboral, en especial, aquella imprescindible para el desempeño de las funciones específicas de cada trabajador.
- Compensación de la formación fuera de jornada, como horas extraordinarias o permisos.

-Promoción

- Incorporación a niveles desde el momento en que se supera el período de prueba.
- Creación de un plan de carrera, con criterios objetivos para el ascenso, aparejado a un plan de formación profesional.
- Promoción por experiencia: reducción de los períodos para ascensos de Nivel Convenio Colectivo Estatal.
- Promoción por capacitación: establecimiento de baremos y criterios objetivos para el ascenso de Nivel.

-Empleo y jubilaciones

- Compromiso de contratación de la totalidad de la Bolsa creada a raíz del proceso de selección de personal de 2007.
- Establecimiento de un sistema de jubilación parcial con contrato relevo a partir de los 58 años.