

BALANCE SINDICAL 2004-2008

Este curso sindical que culmina con las Elecciones al Comité de Oficinas del próximo día 7 de mayo se caracterizó sobre todo por el grave conflicto que vivimos entre finales del 2006 y mediados de 2007, y que todavía colea al día de hoy.

La intensidad y trascendencia de estos sucesos eclipsan en parte lo ocurrido previamente, aunque intentaremos realizar un breve resumen, que nos permita además tener una perspectiva adecuada sobre las razones y el momento en que se desencadenó el conflicto.

En 2004 vivimos por un lado, el inicio del funcionamiento de Infocaja, con los graves trastornos que supuso (módulo de Medios de Pago), y la firma por parte de CC.OO. del Acuerdo de Retribución Variable para el personal de niveles. Además, el resto de sindicatos firmaron un Acuerdo de Post Convenio 2003-2006 que supuso únicamente una mejora de dos tardes de jueves en octubre, dejando de lado cualquier mejora salarial o en materia de préstamos como se demandaba en la correspondiente plataforma, motivo por el cual CC.OO. no firmó.

En 2005, prosiguió el ataque de la Dirección contra las voces molestas y discordantes, limitando drásticamente la distribución de circulares sindicales, al dedicar a su difusión un recóndito apartado de la Intranet. En mayo, la Dirección tira con bala, abriendo expediente a ocho delegados de CC.OO. por el desarrollo de su actividad sindical en la Escuela de Formación. Pese a que las medidas sancionadoras quedaron sobreesidas, esta acción no hacía más que presagiar las intenciones de esta Dirección de laminar cualquier voz crítica, en especial de los Representantes de los Trabajadores, como pudimos ver poco después.

A finales de 2005 se constituyen varias mesas de negociación que no son más que un elemento de distracción, que busca dilatar la necesidad urgente de dar solución a los problemas que acucian a la plantilla.

En estos momentos, ya hay un clamor entre el personal, al que aquejan multitud de males, pero que se pueden traducir en uno: **la nefasta gestión de los Recursos Humanos**, con decisiones arbitrarias, contrarias a la lógica más básica, opacas y que niegan la mayor, defendiendo lo indefendible. **La falta de personal en oficinas, la paralización de los traslados, la asignación a oficinas de trabajadores veteranos de Servicios Centrales, los ceses y nombramientos de mandos intermedios sin motivo ni explicación, la negativa a negociar una salida para los compañeros de más edad, las campañas comerciales disparatadas** que inducen a la actuación fraudulenta como único medio de conseguirlas,... Los ejemplos son múltiples y numerosos, y afectaban a unos de un modo distinto que a otros, pero en todas partes podíamos sentir el cabreo de la plantilla.

En este periodo, el resto de sindicatos (UGT y CSICA) habían pasado por distintas fases, más o menos beligerantes, dependiendo del momento, aunque llegados a este punto, decidieron sumarse a las reivindicaciones históricas de CC.OO., conformándose la Unidad Sindical.

Con el paso del tiempo, pudimos entender que entonces, aparte del interés estratégico de no descolgarse de nuestras demandas y del malestar de la plantilla, **UGT se movía por un interés ajeno**, que eran las duras luchas intestinas entre su actual ejecutiva y otros altos miembros de la Caja que todavía pertenecen a ese sindicato.

Entonces, sus planteamientos y su apoyo fueron acogidos con cierto recelo, aunque su actuación inicial en las movilizaciones y posteriores Asambleas de Trabajadores, nos hicieron

albergar la esperanza de conseguir al fin mantener una Unidad, que siempre se veía traicionada en cualquier negociación en la que presentábamos una plataforma conjunta, como finalmente volvió a suceder.

En 2006, se celebraron elecciones al Comité de Servicios Centrales, las cuales ganó CC.OO., subiendo de tres a seis delegados, mientras UGT pasaba de cuatro a cinco y CSICA, casi desaparecía, pasando de cinco a uno. Nuestro análisis fue muy positivo, ya que suponía un gran respaldo a la línea de actuación de nuestro sindicato.

En octubre de 2006, tras una serie de reuniones con Recursos Humanos, con el Director General e incluso de la Junta de Personal con el Presidente, y a la vista de la su nula voluntad negociadora, consideramos inevitable iniciar un proceso de movilizaciones para conseguir nuestras justas reivindicaciones:

- * Creación de Empleo Estable mediante una oposición pública
- * Rejuvenecimiento de plantilla mediante un plan de jubilación con contrato relevo
- * El mantenimiento del poder adquisitivo para toda la plantilla, con una mejora superior para los Niveles con menores ingresos.
- * La creación de un plan de carrera con criterios objetivos en el que la antigüedad y la competencia se valoren adecuadamente, y la consecuente consolidación de los complementos de puesto y de nivel.
- * La inclusión en la Negociación Colectiva de las condiciones de los Mandos Intermedios, excluidos unilateralmente por la Dirección.

Desde el inicio de las movilizaciones, la actuación de CC.OO. fue el motor de las mismas, tanto por la participación mayoritaria de sus delegados y afiliados, como por el diseño y elaboración de los distintos materiales utilizados en su desarrollo, quedando el resto de sindicatos muchas veces en un segundo plano, sujetando la pancarta en el mejor de los casos, y algunos ni eso.

Tras las dos primeras jornadas de huelga, con un seguimiento muy amplio, se vivió un nuevo hito en el conflicto. Mientras se retomaban las reuniones con la Empresa, procedieron al cese o traslado de más de 30 directores y subdirectores que habían secundado la huelga. Eso supuso la ruptura inmediata de negociaciones y el inicio de un encierro en el Centro de Pensionistas de Cajastur en la Plaza de la Catedral, el día 1 de febrero.

La actuación de la Dirección, nuevamente desbordada por lo que estaba sucediendo, fue penosa, intentando aislar a los encerrados, cortando el agua corriente y la luz eléctrica y bloqueando el acceso al Centro. Cuando la Empresa vio que no iba a conseguir con su asedio la salida de los encerrados, ordenó el violento desalojo que terminó con cuatro compañeros (tres de CC.OO.) acusados de ocupación ilegal.

Acto seguido, el día 14 de febrero, se celebró una multitudinaria manifestación por las calles de Oviedo, con más de cuatro mil personas apoyando a los trabajadores de Cajastur. Este acto fue un hito histórico, ya que nunca en la historia de la Caja (y probablemente, de ninguna Caja de Ahorros) se había llevado a cabo ninguna movilización de tal envergadura.

Poco después, se retoman las negociaciones, con la convocatoria de huelga los días 1 y 2 de marzo en el horizonte. En la mesa, CC.OO. mantuvo una postura firme, en la que, sin perjuicio de los avances en los distintos puntos de la plataforma, se hacía referencia constante a dos puntos básicos: la readmisión del compañero despedido y la reposición de los mandos intermedios cesados.

Después de estas dos jornadas de huelga, con un seguimiento aún mayor por parte de los mandos intermedios, la Dirección lanza el texto de un Preacuerdo, que fue rechazado por la Asamblea de Trabajadores.

En abril y tras la readmisión del compañero despedido, la Asamblea de Trabajadores decidió el aplazamiento de la jornada de huelga que coincidía con el juicio (12 de abril) y se hizo un nuevo esfuerzo negociador, ya que la Dirección pretendía avanzar únicamente en los puntos de jubilaciones anticipadas (mediante despido pactado) y la contratación de nuevos trabajadores a través de la Universidad, con contratos en prácticas para jóvenes titulados. Nuestro trabajo permitió modificar esta situación, abriendo hueco para las jubilaciones con contrato relevo, la contratación mediante oposición pública (aunque fuera restringida a unas determinadas titulaciones), el aumento salarial para los niveles más bajos y la recuperación del poder adquisitivo para los más antiguos (con un sistema de cálculo propuesto por CC.OO. y que la Dirección tergiversó y aplicó sesgadamente en el posterior “acuerdo” de junio).

En mayo, ante la cercanía de las elecciones autonómicas y municipales, la Asamblea aprobó la convocatoria de una huelga indefinida y la presencia sistemática en los mitines de todos los partidos políticos con representación parlamentaria. Esta medida, de nuevo aceptada con reticencias por el resto de sindicatos, se mostró altamente eficaz, ya que condujo al desenlace inmediato del conflicto, aunque no del modo que nos hubiera gustado a todos: la firma en solitario por UGT de un acuerdo que había sido rechazado por la Asamblea de Trabajadores

La razón real por la que lo hicieron sólo la pueden saber sus dirigentes, aunque todo parece indicar que recibieron fuertes presiones por parte de la cúpula regional del sindicato y de los dirigentes del PSOE para evitar nuestra presencia en el mitin de Zapatero que se iba a celebrar en Oviedo. De la noche a la mañana, el sindicato beligerante y combativo volvía al redil.

La posterior pantomima del Referéndum, en el que pudo votar desde la alta Dirección hasta los compañeros de Red de Expansión, desconocedores de la realidad del conflicto de Asturias y que recibieron la “sugerencia” de apoyar este preacuerdo, y la libertad de voto establecida en la Asamblea de Trabajadores, con la postura del “NO” defendida por CC.OO. y CSICA, y la abstención promovida por los compañeros que negaban (con toda la razón del mundo) incluso la legitimidad de esta consulta, tuvo como resultado una pírrica victoria del “SI” por una docena de votos, con el 70% de la plantilla a favor del “NO” o la abstención.

Esgrimiendo este resultado como ejemplo de democracia, la cúpula de UGT, cumpliendo con las órdenes recibidas de sus superiores, no tuvo pudor alguno en firmar un acuerdo de eficacia limitada que supuso la desmovilización total de la plantilla.

Por nuestra parte, defendimos la no adhesión a este acuerdo (de aplicación general por decisión unilateral de la Dirección) ya que todos los avances y mejoras recogidos en él se consiguieron gracias a las movilizaciones de toda la plantilla y a los esfuerzos negociadores de todos los sindicatos, y nos parecía muy injusto que los trabajadores más combativos y que habían pagado un alto precio por su lucha se vieran perjudicados frente a los que no se habían mojado y ahora iban a recoger los logros de los demás. Por otro lado, siempre defendimos que la no firma de este acuerdo no era por su contenido, que compartimos en su mayoría, sino por dejar de lado a los compañeros represaliados, sin solución a día de hoy pese a las promesas de UGT, y por dejar varios puntos incompletos o mal redactados, como la promoción profesional o la recuperación del poder adquisitivo, que actualmente se encuentra bajo reclamación judicial por nuestra parte, ya que la aplicación hecha por Recursos Humanos difiere de la literalidad del texto.

En el caso de los compañeros cesados tenemos un nuevo ejemplo de la capacidad de algunos para arrojar a sus compañeros a los leones sin pestañear, tras haber promovido las huelgas con el resto de sindicatos y haber proclamado públicamente la gran injusticia que se cometía con los mandos intermedios, UGT dejó en la estacada a estos compañeros, retirándose de la demanda conjunta interpuesta contra la Caja.

Paralelamente, se venían desarrollando en Madrid las negociaciones correspondientes al Convenio Estatal del sector de Ahorro 2007-2010, en el cual CC.OO. es mayoritario.

Este Convenio, que recoge la cláusula de revisión salarial del IPC, el aumento de un día de vacaciones, tres tardes de jueves más, una mejora sustancial en las condiciones de los préstamos y somete las jornadas singulares (apertura de tardes) a la negociación colectiva, fue firmado únicamente por CC.OO. y CSICA, descolgándose UGT. Pese a los ataques orquestados por UGT de Cajastur contra este Convenio, su Secretario General participó en la negociación y votó a favor de su firma, aunque perdió en el ámbito estatal. Sin embargo, en sus circulares lo atacaron duramente, pese a que en muchos casos, las mejoras recogidas en él quedaron parcialmente limitadas por acuerdos firmados por UGT en Cajastur (revisión del IPC= acuerdo de enero del 99; jornadas singulares=acuerdo del 97 que permite que hasta un 10% de la plantilla tenga estos horarios) y otras, como las tardes de los jueves en diciembre y enero o el día extra de vacaciones, fueron modificadas a propuesta de CC.OO.-Cajastur para evitar que pudieran ser absorbidas por las mejores condiciones que ya disfrutamos en la Caja.

Preocupados por el cierre en falso del conflicto, como demuestra la persistencia de la Dirección en tomar represalias contra los compañeros que dieron la cara en las movilizaciones, instamos a Recursos Humanos a iniciar un proceso de negociación post convenio, que permitiera aliviar la situación. Sin embargo, hicieron oídos sordos a nuestra llamada, mientras continuaban abriendo expedientes, trasladando personal dentro del límite de los 25 km. y, con la falta de tacto que les caracteriza, cesando a los gestores de particulares para sustituirlos por trabajadores en prácticas, que estaban aún inmersos en el proceso de selección para pasar a formar parte de la plantilla fija de la Caja.

También se inicio a finales del pasado año el proceso de “prejubilaciones” (o despidos pactados) que dio salida a muchos compañeros que llevaban largo tiempo esperando esta oportunidad. De este modo, se abrió paso al proceso de traslados también largamente esperado, pero que no cumplió con las expectativas de todo el mundo, ya que varios compañeros vieron negado su derecho a acercarse a su domicilio habitual, y otros fueron obligados a moverse a puestos no solicitados.

Por último, en el mes de febrero de 2008, Recursos Humanos nos recibe y toma nota de la plataforma reivindicativa que le entregamos. Actualmente estamos en los primeros pasos de un proceso negociador que tiene pinta de ir para largo, ya que los primeros contactos son bastante desalentadores. Sin embargo, más allá de las mejoras económicas y de jornada, intentaremos avanzar hacia un acuerdo que permita reconducir las relaciones laborales en la Caja, compensando a los compañeros afectados de una u otra manera por las represalias de la Dirección.

Oviedo, 21 de abril de 2008

VOTA CC.OO., TÚ GANAS