

22 de julio de 2009

No basta con pedir esfuerzos, sino saber administrar los que se hacen...

Desde la plantilla de la oficina más pequeña, pasando por los Servicios Centrales y Direcciones Territoriales, y terminando con los representantes legales de los trabajadores, **todos somos conscientes de la situación por la que pasa Caja Castilla la Mancha**. Sobre esa base, **los trabajadores y trabajadoras hemos venido trabajando y esforzándonos porque esa situación no derivara en otra de mayor gravedad**. Esto, que es hasta tal punto obvio que, desde los Administradores, Direcciones Generales, responsables de organizaciones políticas y sindicales y Gobierno Regional, han reconocido, **parece que no termina de valorarse en toda su magnitud**, a tenor de los mensajes recurrentes que constantemente nos trasladan de que no podemos desperdiciar esta "segunda oportunidad" que se nos ha dado y que debemos redoblar esfuerzos.

No basta con pedir más esfuerzos, sino saber gestionar los que cada día realizan los cientos de personas que trabajamos en CCM. En este sentido, hemos de manifestar nuestra crítica ante la mala gestión que se está haciendo de los distintos planes de recuperación. **En relación con el Plan R1000**, por ejemplo, nos llegan manifestaciones, de una gran parte de la red, de que **los objetivos asignados para cada unidad son confusos, en unos casos, excesivos en otros, no se han tenido en cuenta los depósitos retirados en cada una de las unidades a la hora de diseñar o asignar dichos objetivos, los soportes, recursos y medios son escasos en muchas zonas e inadecuados en otras, en algunas Territoriales y Zonas, como ya hemos denunciado en anteriores comunicados, lejos de ser agentes facilitadores y colaboradores, su actuación se circunscribe a citar, en las respectivas cabeceras, a los responsables de oficina quincenalmente, para repasar el grado de cumplimiento y, de paso, darles "un repaso" de lo mal que lo están haciendo**.

En cuanto a la recuperación de morosidad, venimos oyendo comentarios, desde distintas unidades, **de las dificultades que el Área de Riesgos está incorporando a la resolución de numerosas operaciones y su queja sobre que, este mismo responsable de área, en la anterior etapa, "firmaba todo lo que se le ponía delante" y ahora ejerce un férreo bloqueo a propuestas objetivamente viables**. Este tipo de actuaciones **deben ser analizadas y corregidas de inmediato**.

En cuanto a otro tipo de medidas, como las que tienen que ver con las renovaciones de contratos de duración determinada, la contratación a través de ETTs, las alternativas al acuerdo de jubilaciones parciales, el cierre de oficinas, las condiciones en que éstas se abordarán y aquellas que afectan a sus plantillas, **también hemos de manifestar nuestra más firme crítica por cómo se están abordando**. No alcanzamos a comprender la posición de la Caja ante la propuesta de las cuatro secciones sindicales de suscribir un Pacto por la Estabilización de Caja Castilla la Mancha. **En nuestra propuesta ofrecemos que, sobre la base del diagnóstico compartido sobre la situación de CCM, las necesidades que de ese diagnóstico se consideren imprescindibles adoptar, establezcamos compromisos recíprocos, reglas de juego y cuantos elementos de regulación sean necesarios para articular, desde el equilibrio entre las partes, cuantas medidas sean necesarias con el objetivo de mantener el empleo y la viabilidad de la Caja**.

No es admisible que las medidas se pongan en marcha antes que las normas que las van a regir. Es muy negativo que no se tengan previsiones de cuántas y qué tipo de medidas serán necesarias tomar. **No estamos dispuestos a ver, valorar y negociar, de forma desagregada, aquellas que tengan que ver con: el mantenimiento del empleo, modificaciones de condiciones laborales, cierres de oficinas, etc. sin que se contemplen todas y cada una y se establezcan los elementos generales y las normas laborales que regularán las mencionadas medidas**.

Dicho esto, en la mañana de ayer, nos volvimos a reunir con la representación de la Caja para abordar las condiciones de las personas afectadas por el cierre de oficinas.

No ha sido posible cerrar un acuerdo. Ello debido, principalmente, **al escaso margen de que disponen los interlocutores de la Caja. No es serio,** desde nuestro punto de vista, que las posibilidades de firmar un acuerdo sobre esta materia, tras más de un mes transcurrido desde la toma de decisión de cerrar oficinas, sea sobre un contenido tan pírrico como el presentado por la Dirección. **Tampoco es serio que la alternativa que les hemos presentado las cuatro organizaciones sindicales precise de análisis y cuantificación.** Todos estos aspectos deberían haber estado valorados desde hace días y, sobre la previsible posición de los sindicatos, tener tasados los contenidos, pues las posiciones de las Organizaciones Sindicales se han explicitado en reuniones anteriores y están contenidas en el acuerdo firmado el pasado 19 de Junio para la contratación de ETTs. Así es en cualquier proceso de negociación y, en el caso singular que nos ocupa, se debe ser más riguroso aún, pues los tiempos y las circunstancias nos obligan a todos a ser eficaces y buen gestores del tiempo.

Sobre lo dicho en el párrafo anterior, ha quedado pendiente de valoración y respuesta por parte de la Caja los siguientes aspectos:

- ✚ Plazo durante el cual, las personas con función asignada (Dirección, Subdirección, Intervención...) que dejen de tenerla como consecuencia del cierre de su oficina, mantendrán sus condiciones.
- ✚ Compensaciones que se han de aplicar a las personas afectadas, en los supuestos de que algún cierre de oficina provoque movilidad geográfica.

Lamentamos que sólo estos dos aspectos hayan impedido poder dejar firmado el acuerdo en el día de ayer, máxime cuando las diferencias no son sustanciales. En relación al primer elemento, tan sólo nos separa tres meses. **Nuestro planteamiento pasa por mantener las condiciones a los afectados durante doce meses y la Caja ha planteado la posibilidad de llegar a nueve.** En cuanto al segundo, nuestra propuesta es que, en aquellos casos futuros, **dado que en los actuales no se prevén,** en los que se tengan que establecer traslados por encima de los 25 kilómetros establecidos en Convenio Colectivo, se tasarán durante un plazo máximo de un año y 60 kilómetros las posibilidades de traslado, compensándose, en estos casos, con una mejora sobre el kilometraje establecido en Convenio. Por encima de ese plazo y esas distancias, el traslado se entenderá como cambio de domicilio habitual. En estos casos las compensaciones serían otras, tales como: los gastos de mudanza, acceso a un nuevo préstamo vivienda que no computara a los efectos establecidos en el Acuerdo de Beneficios y Mejoras Sociales, así como un plus mensual de 600 € y por un plazo de tres años. Algunos de estos aspectos han sido asumidos, quedando otros por valorar y dar respuesta en esta semana.

Desde esta representación legal de los trabajadores, requerimos de la Dirección de CCM, tengan en cuenta los aspectos que se critican en este comunicado, tomen las medidas necesarias para corregirlos y nos otorguen la confianza y sentido de la responsabilidad que, a nuestro juicio, nos hemos ganado y nos dejen ejercer nuestras funciones con la amplitud que la situación exige.

No vamos a tolerar ser meros “comparsas” o convidados de piedra. Ni los empleados ni sus representantes nos lo merecemos.