ACUERDO POST-CONVENIO 2007-2010

PREVISIÓN SOCIAL, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Con este comunicado completamos la serie de circulares dedicadas a la explicación y valoración de este Acuerdo Post Convenio. Haremos referencia, pues, a las últimas estipulaciones.

En el ámbito de la **Previsión Social**, el Acuerdo se limita a recoger el compromiso de las partes de iniciar la transformación del Plan de Pensiones. **Es un punto escueto, ya que en la actual situación de bloqueo de la Comisión de Control del Plan, resulta casi imposible tomar decisiones de mayor calado**. Sin embargo, manifestamos una vez más nuestra **firme intención de continuar trabajando en este asunto** con la mayor diligencia, ya que tiene una gran trascendencia para toda la plantilla. Pronto informaremos con más profundidad sobre el tema y los distintos pasos que se están dando hacia su resolución.

En cuanto a **Promoción**, conseguimos **igualar a todos los compañeros** que entraron en la última oposición, en cuanto al acceso a las condiciones especiales de los préstamos de empleado y al procedimiento de traslados, a partir de los nueve meses de estar contratados. De este modo, se toma como referencia el periodo de prueba de los que entran con contrato indefinido, y **se evita un agravio comparativo** para aquellos que entraron con otras modalidades de contrato. Evidentemente, **sería mucho mejor que todos entraran con la modalidad de contrato indefinido** que marca el Convenio Colectivo, pero así, al menos, paliamos en parte la desventaja que supone el contrato de prácticas.

También se establece una nueva medida que **facilita el acceso al sistema de niveles**, eliminando el plazo mínimo de dos años en caso de promocionar mediante un proceso interno.

La última parte de esta estipulación es la referida a la **creación de Planes de Carrera**. Para su cumplimiento, además de realizar una nueva descripción de las funciones de todos los puestos, **deberán publicar el mapa de puestos y el diccionario de competencias antes del final de marzo de 2009**. Este compromiso es básico para poder desarrollar un plan de formación adecuado, que permita elegir a cada uno por donde debe discurrir el desarrollo de su carrera profesional. Con esos datos **podremos empezar a negociar el diseño de los Planes de Carrera**, a semejanza de los existentes en otras Cajas, que regularán cuestiones tan diversas como la formación, la promoción o las consolidaciones de los distintos niveles.

En la última estipulación, se recoge otro de los puntos más importantes de este Acuerdo, como es **la clasificación de oficinas de Red de Expansión**. Se elimina así otra barrera más de cara a equiparar todas las oficinas de la Caja, estén dentro o fuera de Asturias.

En sus inicios**, la Red de Expansión fue quedando en desventaja**, debido sobre todo a algunos acuerdos firmados por otras fuerzas sindicales, que creaban un doble rasero, permitiendo que existieran trabajadores de primera y de segunda. En este momento, en que las oficinas que hay fuera de Asturias suponen un porcentaje importante del total, **consideramos una prioridad que estos compañeros disfruten de unas condiciones iguales a los de Asturias**. Por eso mismo, en este Acuerdo se recoge, aparte de todas las medidas universales que afectan a toda la

plantilla, un punto específico, como es éste de la Clasificación de Oficinas. **Para nosotros es un primer paso**, en un camino en el que abordaremos el resto de cuestiones y demandas recogidas en **nuestras visitas a las oficinas de Madrid y Barcelona**, asumiendo paralelamente al crecimiento de la Caja fuera de Asturias, **la ampliación del ámbito geográfico de nuestra labor sindical**.

Se trata, por tanto, de un Acuerdo que globalmente no dudamos en calificar como muy positivo. Tras un largo proceso negociador, interrumpido por el proceso electoral en oficinas, llegamos a un entendimiento, basado en **nuestro empeño por mejorar las condiciones de toda la plantilla y en restaurar el clima laboral**, muy deteriorado tras el largo conflicto.

Nos alegra ver que en las **últimas circulares de nombramientos**, tras las últimas jubilaciones, se puede observar un cambio de talante, **a la hora de promocionar a los compañeros que acceden a un puesto de director o subdirector (o en algunos casos, vuelven…)**.

Esta línea de actuación, que debe mantenerse a futuro, **abre la puerta a una verdadera normalización de las Relaciones Laborales**, en la que las discrepancias se resuelvan mediante el diálogo y la negociación, sin necesidad de que unos y otros nos veamos abocados a reproducir situaciones que nadie desea que vuelvan a repetirse.

Nos enfrentamos ahora a un periodo complicado tanto a nivel externo, con la actual coyuntura económica, como interno, con cuestiones pendientes como la transformación del Plan de Pensiones, la revisión del Acuerdo de Retribución Variable, el mantenimiento del poder adquisitivo para todos o el desarrollo de los Planes de Carrera, pero lo afrontaremos con el empeño que caracteriza a CC.OO.. Intentaremos seguir demostrando, día a día, que **somos merecedores de la confianza que la plantilla deposita en nosotros, luchando por mejorar las condiciones de trabajo en esta empresa**, con las premisas de coherencia, transparencia y honradez que, a nuestro entender, son básicas en el desempeño de la labor sindical.

PS-Queremos recordar que este Acuerdo no es de “presunta” eficacia general, sino que está **refrendado por la mayoría sindical** que, casualmente, también salió de las urnas el pasado 7 de mayo. Parece evidente que para algunos, como ya les ocurrió en la negociación del Convenio Colectivo**, existen motivos ajenos a los intereses de los trabajadores** que les impiden sumarse a un Acuerdo muy positivo. Y prueba de ello es que necesitaron dos semanas para sacarle punta a un texto que resulta perfectamente claro y conciso, y que en ninguna de sus estipulaciones recoge la remota posibilidad de que la Caja pueda abrir cualquier oficina por la tarde fuera de los supuestos establecidos. También decían que **el Convenio Colectivo era poco menos que el preludio del fin del mundo**, y aquí seguimos, disfrutando de las mejoras logradas y **sin asomo de las terribles plagas que vaticinaron**. **Dejemos pues que hablen los agoreros de turno**, esos que firman en solitario acuerdos de eficacia limitada, **o el acuerdo de septiembre del 97 que permite que hasta un 10% de la plantilla pueda tener un horario distinto al existente, a discreción de la Dirección**, o el anterior Post Convenio, cuya única mejora fue la reducción de un par de tardes de jueves, (eso, sin mencionar el “nefasto” acuerdo de enero del 99)**, pero, por favor, que no falten a la verdad.**

Con su actitud demuestran lo poco que les importa la situación de esta plantilla, cuyos intereses defienden únicamente cuando consideran que pueden coincidir con sus objetivos personales. (**Y eso no ocurre habitualmente**, como podemos observar).

Oviedo, 18 de julio de 2008