

## **SECAR, mientras tanto, sigue a lo suyo**

---

# **El Convenio, próximo a publicarse**

El proceso de publicación del Convenio, como sabéis, debe contar con la validación legal de la Dirección General de Trabajo (DGT), trámite que se hace largo si, como es el caso, se ha de validar un Convenio tan extenso. Es la primera vez desde 1982 que se ha suscrito un cuerpo completo de Convenio (texto refundido del contenido vigente desde el XIII Convenio –1982- hasta la actualidad). La demora producida no es novedosa, el Convenio para los años 1995-1997- convenio complicado que contrarrestó la Reforma Laboral de 1994- lo firmamos el 15 de diciembre de 1995 y se terminó de publicar en el BOE el 8 de marzo de 1996, precisamente por tratarse de un Convenio con bastante y variado contenido. Pasado el trámite se han de hacer las siguientes observaciones:

### **Horario de trabajadores eventuales (el mismo texto desde hace 22 años)**

La D.G.T. ha pedido aclaraciones sobre el art. 31.6, párr. 1º "si los trabajadores temporales tenían un régimen de jornada y horarios distinto". La contestación, evidentemente, es negativa. El texto es exactamente el mismo desde hace 22 años, en que se firmó por la Patronal y los sindicatos amarillos en el XIII Convenio. En el año 1992 CC.OO. consiguió una interpretación consensuada en el acta final de la Mesa de Negociación y reiterada en éste (que aclara que **los eventuales tienen la jornada anual y el horario pactados en el Convenio**, y su contrato individual debe respetar estos límites). La D.G.T. sencillamente ha planteado incluir dicha acta interpretativa en el texto, a lo que se ha procedido.

### **Objeción de Conciencia y Prestación Civil sustitutoria (suspendidas, no extinguidas)**

La D.G.T. ha solicitado subsanar en la Disposición Adicional Décima que la Ley reguladora de la Objeción de Conciencia y la Prestación Civil Sustitutoria es la Ley 22/1998, de 6 de julio y no la que se refleja en el texto que era anterior. Indicar, por cierto, que la permanencia en el convenio del derecho a percibir la integridad del salario en caso de servicio militar o prestación social es una garantía para los trabajadores, puesto que ambas situaciones no han sido legalmente extinguidas, sino suspendidas.

### **Mejoras permiso de lactancia (posibilidad de acumulación como 15 días)**

**Este ha sido el principal escollo para una pronta publicación.** La D.G.T. considera que el derecho a la hora de lactancia es derecho imperativo relativo a la protección de derechos de la infancia y no es dispositivo por negociación colectiva, ni siquiera para mejorarlo como en nuestro convenio (donde la madre o el padre opta libremente entre la hora de lactancia hasta los 9 meses o su acumulación como 15 días naturales tras el periodo de maternidad). Se retira por tanto el texto del convenio, pero se acuerdan con ACARL dos cuestiones:

### **SECAR a lo suyo**

Cada vez resulta más incomprensible la actitud y los comunicados de **SECAR**, no solo por su histórica **obsesión con CC.OO.** y por su habitual **falta de capacidad para ejercer como sindicato** (en la práctica, ejerce o bien como prolongación de la empresa o bien oposición a CC.OO.).

Lo que ahora nos sorprende es que a las características anteriores está añadiendo una carga de **ignorancia y falta de preparación de los temas** preocupante. Su último comunicado así lo acredita: **No saben leer o nunca se han leído los convenios desde 1982, firmados incluso por compañeros suyos de coordinadora tales como SEC, SIB, APECASYC y demás desertores de APCECAs Y CSIFes** (desconocían en redactado del horario de los eventuales desde dicha fecha que, por cierto, nunca ha dado problemas, desconocían el redactado del horario de vigilantes y conserjes, etc.), **no saben que el servicio militar no está extinguido, sino suspendido** (y se permiten hacer chascarrillos sobre el mantenimiento de una garantía para los trabajadores), etc. **Por no saber, no saben ni sumar** (pues se empeñan en negar lo evidente: la mejora salarial y de promoción que el convenio supone y que ya hemos demostrado).

**Aunque existe otra posibilidad:** que saben leer y sumar, que han leído y han sumado, pero que a pesar de ello **mienten intencionadamente** para arrojar sombras sobre este convenio por el mero hecho de haber sido conseguido por CC.OO.

Sean cuales sean los motivos, podéis estar tranquilos: **aunque SECAR se empeñe en dedicarse a lo suyo, CC.OO. va a seguir dedicándose a lo vuestro.** A conseguir una pronta y correcta aplicación del convenio, a explicar el mismo, a mejorar la regulación en nuestra caja, eliminando desigualdades... **en resumen, a ejercer como sindicato y representante de los trabajadores**, dado que el "sindicato" SECAR solo sabe ejercer como comparsa de la empresa o como oposición a CC.OO.



1) Se suscribe un acuerdo sectorial para que se aplique en todas las cajas la acumulación del permiso de lactancia en los mismos términos pactados en la firma de Convenio del pasado 29 de diciembre; 2) Como la DGT está dispuesta a cambiar de criterio si prosperase un recurso, actualmente en trámite en la Audiencia Nacional, sobre una cuestión similar contenida en otro convenio colectivo, ACARL y los sindicatos firmantes hemos acordado en un acta de Convenio volver a enviar el acuerdo de lactancia a la DGT para su publicación en el BOE, si dicho pleito es favorable a nuestras tesis.

### **Descanso semanal vigilantes y conserjes y su compensación económica) (el mismo texto desde hace 22 años)**

La D.G.T. plantea eliminar la posibilidad excepcional de la compensación económica en caso de ausencia del descanso semanal obligatorio por Ley, según figura en el Convenio desde el año 1982, en la época en que era posible la compensación en metálico de las fiestas trabajadas. Evidentemente, estamos de acuerdo con esta observación de obsolescencia de la D.G.T., con lo que se ha eliminado del texto.

### **Otras precisiones técnicas introducidas**

- Artículo 1: sindicatos firmantes (3, no 4)
- Disposición Transitoria 11 (Informática): Se ha incluido el Responsable de Sala B y se ha clarificado que todas las categorías B del párrafo 1º de ese punto tienen derecho a ascender desde el NIVEL VI a las categorías A pero no al nivel "inmediatamente" superior, que sería el NIVEL V, sino al nivel superior que marca la tabla de trasposición, NIVEL IV.
- Se aclara, a requerimiento de la D.G.T., el redactado sobre excedencia para cuidado de hijos y familiares en caso de que el padre y la madre trabajen en la misma caja y ambos la soliciten.
- Se ha suprimido el punto h) del art. 38 pues estos permisos ya están recogidos en el art. 30.

### **El convenio, próximo a su publicación**

Por la información que tenemos, la D.G.T. ya ha aprobado el nuevo texto remitido y lo ha enviado al B.O.E. para su publicación, con lo que estará publicado en el mes de Marzo.

### **El convenio, ya hemos iniciado su aplicado**

Con independencia de todo lo anterior, hay que hacer notar que Unicaja, como en la gran mayoría de cajas se están siguiendo las siguientes pautas:

- ❑ Ya se ha procedido al **abono de los atrasos, a la subida salarial y se abonarán los 180 euros en marzo.**
- ❑ Ya se ha procedido a la **aplicación del nuevo tipo de interés de los préstamos** (1,61% para los préstamos vivienda, incluido cartera viva y en las 5 anualidades), con efectos 1.1.2004 como marca el convenio.
- ❑ Se ha acordado la creación de una **comisión para la negociación de la aplicación del convenio** en lo referente al nuevo sistema de clasificación profesional y carrera profesional.

En fin, que como veréis, tanto en Unicaja como en otras cajas no ha habido ningún problema para la aplicación sin necesidad de esperar a la publicación en el BOE.

Seguiremos informando.

