

## ASAMBLEA GENERAL DE LA CAJA

**El pasado día 29 de noviembre, jueves, se celebró la Asamblea General ordinaria de la Caja correspondiente al 2º semestre, y que “casualmente” y por primera vez en la historia, coincidió dentro de nuestra jornada laboral. A continuación se transcribe la intervención del portavoz de CC.OO., criticando la política laboral de la Empresa.**

Hace 1 año, en este mismo foro, procedimos a dar lectura a un texto, aprobado por la Asamblea de Trabajadores, en que se hacía referencia a los graves problemas que enturbiaban el clima laboral en esta Empresa:

- la falta de personal, que se intentaba suplir con trabajadores en prácticas con salarios de miseria.
- la necesidad de un plan de jubilación con contrato relevo, que permitiera renovar la plantilla.
- los continuos recortes salariales, que suponen una pérdida del poder adquisitivo, al no mantenerse el aumento del IPC sobre todos los conceptos de la nómina.
- En general, denunciábamos la incapacidad para gestionar adecuadamente los Recursos Humanos de la Caja, llevando a la plantilla a una situación de desmotivación y desencanto total.

Por esos motivos, y tras frustrados intentos de entablar una negociación fructífera, la totalidad de los sindicatos de Cajastur convocamos varias jornadas de huelga que fueron secundadas masivamente, multitud de concentraciones, una manifestación multitudinaria que recorrió las calles de Oviedo y un encierro de once días en los locales del Hogar del Pensionista de la Caja en la Plaza de la Catedral. Por último, ante la convocatoria de una huelga indefinida a finales de mayo, la Dirección se vio abocada a ceder a las presiones, cerrando un pacto con una de las fuerzas sindicales que recogía una parte de las demandas iniciales.

Sin embargo, nosotros no nos sumamos a ese acuerdo por varias razones:

-en primer lugar, porque no contaba con el respaldo de los trabajadores, que lo rechazaron por no alcanzar los mínimos establecidos por la propia Asamblea. La mayor crítica que se podía oír es que ese acuerdo podría haber sido válido antes del inicio del conflicto, pero no después de todas las movilizaciones que se habían realizado, y con el alto precio que estábamos pagando, con los ceses y traslados forzosos que como castigo se estaban sucediendo.

-Por otro lado, en ningún momento se ofreció una solución para todos aquellos compañeros que fueron represaliados por secundar las huelgas legales que convocamos.

**El acuerdo de junio, de eficacia limitada al no contar con el respaldo de la mayoría de la representación sindical, se aplicó a toda la plantilla por una decisión unilateral de la Dirección. Esto dista mucho de ser una “buena práctica” de la cultura democrática que debería regir las relaciones laborales.** Por nuestra parte, al recoger parte de las demandas de la plataforma inicial, consideramos que las mejoras recogidas en él fueron fruto del conflicto anterior, y por tanto, los trabajadores tenían todo el derecho a beneficiarse de él.

Por eso mismo, no instamos a los compañeros a desadherirse de su aplicación, sin que ello significara que lo aprobáramos en modo alguno. Como se repitió hasta la saciedad, **el acuerdo de junio no lo firmamos por su contenido, sino por lo que faltaba en él.**

**Desde junio**, la Dirección ha venido dando muestras de una tremenda hipocresía: Mientras anuncian a bombo y platillo el fin del conflicto, **se dedican a mantener una actitud revanchista y represiva** de la que ya dieron muestra durante los momentos más duros de las movilizaciones.

A los ceses de los directores y subdirectores que secundaron las jornadas de huelga en enero, se suman nuevos ceses en junio y octubre, provocando una revolución en el organigrama de oficinas de la Caja como nunca se vio. A esto, se suman traslados forzosos dentro del límite de los 25 km. que marca el Convenio Colectivo e incluso la apertura de expedientes disciplinarios a trabajadores por motivos absurdos.

Todas estas acciones, que no pueden ser consideradas más que como represalias, no contribuyen en absoluto a mejorar el clima laboral, muy deteriorado por el reciente conflicto. **Parece que la negociación y el diálogo son términos desechados por parte de esta Dirección, y que pretenden acallar las críticas y las protestas a sangre y fuego.**

Se está creando una nueva categoría de trabajadores a los que, más allá de su profesionalidad y capacidad, se les tiene en cuenta su adhesión incondicional de cara a la promoción laboral. Por contra, se mantiene una represión sistemática de aquellos que mostraron sus discrepancias con la Dirección, dentro del ejercicio de sus legítimos derechos como trabajadores.

Es inconcebible que en pleno siglo XXI nos veamos inmersos en una situación como ésta, con compañeros de gran experiencia y con una brillante trayectoria, apartados de los puestos de responsabilidad que ejercían, únicamente por expresar su opinión.

Si antes pensábamos que el cese de un grupo de directores era una medida de advertencia, ejemplarizante, ahora vemos que era simplemente el comienzo de una ola de represión sin precedentes, que da la impresión de no tener fin.

Otro aspecto de esta represión es la censura sistemática de los comunicados emitidos por CC.OO. a la plantilla, bloqueando de este modo el principal medio de comunicación entre los representantes de los trabajadores y sus representados, sólo porque nuestros argumentos molestan a la Dirección de la Empresa. **Esta actitud sólo puede calificarse de grave atentado a la libertad sindical y de expresión.**

Qué duro resulta enfrentarse a una Dirección que, ajena al Estado Democrático y de Derecho en el que vivimos, adopta medidas más propias de un régimen totalitario, en el que tener ideas propias y discrepar es motivo suficiente para ser castigado.

No estamos hablando de impresiones o de percepciones subjetivas. Muchos de los Consejeros aquí presentes, como clientes que son también de esta entidad, pueden atestiguar personalmente que el conflicto, lejos de estar finiquitado, se deja sentir en el día a día de la empresa. Muchos son los que vieron con sus propios ojos el ambiente enrarecido que se respira en cualquier oficina, el cabreo del personal, el malestar, alentado por una Dirección que practica un revanchismo vil, una venganza pueril que se manifiesta en términos de “vencedores y vencidos”.

Esta es la realidad de Cajastur, y no podemos decir que sea mejor ni nos permita ser más optimistas que hace un año acerca de la resolución de este conflicto laboral

La contratación de personal (con un sistema de selección poco objetivo, en donde las pruebas consideradas “objetivas” suponen únicamente una ponderación del 8% sobre el total; en donde la contratación va a ser en precario; y además no tiene en cuenta los mínimos legales de reserva a trabajadores con discapacidad), la prejubilación (en realidad, despidos objetivos que pueden rozar el fraude de ley), y, en general, el acuerdo de junio, **no son más que parches, soluciones parciales que no acaban de resolver los principales problemas a los que nos enfrentamos:** la nefasta gestión de los Recursos Humanos, el ninguneo sistemático a los Representantes de los Trabajadores, el bloqueo de todas las vías de diálogo y negociación, y en definitiva, el continuo vapuleo a la dignidad y los derechos de los trabajadores de Cajastur.

La posibilidad de enderezar esta terrible deriva antidemocrática está al alcance de su mano: Hace un mes se firmó en Madrid el Convenio Colectivo Estatal de Ahorro, con validez hasta el año 2010. En Cajastur, como es habitual, planteamos la necesidad de negociar la aplicación de este Convenio a las particularidades de nuestra plantilla. En esta negociación se podría marcar un nuevo rumbo a esta política de Recursos Humanos tan negativa, de modo que se alivie de algún modo la tensión existente. Sin embargo, la respuesta desde Recursos Humanos es que no hay nada que negociar, y que la aplicación del Convenio Colectivo se hará de modo “estricto”. Esto supone, una vez más y entre otras cuestiones, que los trabajadores verán como sus salarios siguen bajando, al no aplicarse la revisión del IPC a nuestros salarios reales.

Esta puede ser la gota que colme, de nuevo, el vaso repleto de la paciencia de los trabajadores. La llama del conflicto no está apagada, y cualquier pequeña chispa, puede avivarla y conducirnos de nuevo a una escalada que no es deseable para nadie, pero que tiene a unos responsables muy claros: El actual equipo directivo de Cajastur.

Oviedo, 3 de diciembre de 2007