

CCOO Federación Servicios



ANTES DE CRITICAR HAY QUE MIRARSE EN EL ESPEJO.

ANTES DE CRITICAR HAY QUE MIRARSE EN EL ESPEJO.

No entendemos la cerrazón de UGT en tratar de tirar por tierra el Convenio Colectivo considerado positivo por más del 82% de los afectados

No entendemos la cerrazón de UGT en tratar de tirar por tierra el Convenio Colectivo, por la simple razón de no haber sido firmado por esta fuerza sindical, y todo ello a pesar que en el plenario a que fue sometido este ganó el **No** por un escaso margen, 38 votos contra 34. De estos datos podemos desprender que cuando el Convenio Colectivo, ha sido valorado positivamente por CCOO, CSICA, y además por el 46% de UGT, (lo que supone más del 82% de los afectados) no puede ser tan negativo como nos intentan vender con argucias que están más próximas a posturas políticas que a verdaderos planteamientos sindicalistas.

Pero en la comparación que hicimos ente el Convenio Colectivo en cajas de Ahorro con los otros dos del Sector (Bancos y Cajas Rurales) observamos que tiene muchas más ventajas que estos últimos y en cambio no firman el primero y si los otros dos ¿por qué?.

Además firman el Acuerdo interno de mejora de Cajamurcia y que en su día explicamos las razones por las que CCOO. no firmamos, lo consideran positivo y sin embargo en esta ocasión no comparan ni recuerdan lo que planteamos a la caja con lo que al final se consiguió por lo que a continuación pasamos a comparar.

	Acuerdo de mejora	Peticiones
Vigencia	2007-2009	2007-2009
Revisión salarial	<p>n No se discute, queda supeditado al que se consiga en el C.C.</p> <p>n No se entra a valorar la diferencia de incremento del IPC en la zona de actuación de al Caja (Superior a la media nacional)</p>	<p>n IPC + 1 o 1.5, basándonos en los buenos resultados y que en el ambito de actuación de la Caja el IPC, va siendo vários años consecutivos superior al estatal.</p>
Incremento salarial	<p>n Incremento de la retribución variable en 300, 600 y hasta 1000 para los empleados.</p> <p>n CONTINUAN LAS EVALUCACIONES SUBJETIVAS Y CON PREGUNTAS COMO ¿TRABAJA FUERA DEL HORARIO LABORAL?</p>	<p>n Incremento retribución variable hasta 1200 mediante evaluaciones consensuadas con las fuerzas sindicales, hacerlo medible y eliminando el factor multiplicador de la mora.</p>

		<p>n Establecimiento a principio de año de los objetivos, sin cambiarlos por el camino.</p>
Préstamos Vivienda	<p>n . 70 % Euribor</p> <p>n Importe <u>mínimo</u> 200.000</p> <p>n Plazo amortización: 35 años, máximo hasta los 65 años de edad.</p> <p>n Cuotas constantes</p> <p>n LIMITE DE EDAD INFERIOR A CONVENIO POSIBLE REVISION</p>	<p>n 50% Euribor</p> <p>n Importe de 240.00</p> <p>n Igualar condiciones a préstamos en cartera.</p> <p>n 40 años y límite 70 años para ptmo.1ª vivienda</p>
Jubilación parcial	<p>n Se firma el contrato de relevo con unas prestaciones que mejoran muy poco a las prejubilaciones y dejan en manos de la caja el poder aplicarlos a su libre albedrío no creando protocolo alguno al respecto.</p>	<p>n Jubilación con el 100% del sueldo pensionable.</p> <p>n Establecimiento de un protocolo para acceder a la jubilación parcial.</p>
Fondo de pensiones	<p>n Incremento anual sobre el importe actual de cada uno de 60 para 2007, 156 para 2008 y 180 para 2.009.</p>	<p>n Desde la aplicación del 3% sobre beneficios al fondo.</p> <p>n Aportación lineal de 300 anuales.</p>
Jornada	<p>n Libranza de <u>dos tardes de jueves adicionales como compensación por horas de formación y absorbibles</u> por las que puedan salir en convenio.</p> <p>n CLAUSULA A REVISAR POR MENOS VENTAJOSA QUE CONVENIO COLECTIVO</p>	<p>n Libranza de todas las tardes de jueves a cambio de programar 40 horas destinadas a formación y a reuniones</p>
Empleo	<p>n Ampliación en un 1% de los empleados a que deben promocionar de acuerdo al C.C.</p> <p>n QUEDA PENDIENTE 1 PROMOCION DEL ANTERIOR CONVENIO</p>	<p>n Nueva convocatoria de oposiciones internas. (Llevamos una convocatoria de atraso)</p> <p>n Ocupación real de las plazas ofertadas</p>
Ayuda de Estudios	<p>n Pago por años naturales de la ayuda a hijos de empleados.</p> <p>n Según Circular UGT, de 12 mayo 07, como resultado de denuncia de uno de sus delegados en marzo 07. ¿Cómo permiten ponerlo como acuerdo? ¿mintieron en su circular para apuntarse el tanto?</p>	<p>n Pago por años naturales de la ayuda a hijos de empleados y aplicación con carácter retroactivo de los 3 años que se viene aplicando una interpretación diferente por parte de personal. Acuerdo CCOO Recursos humanos en diciembre</p>

		06
Plan de formación	<p>n No se contempla, o mejor se nos daba 2 tardes como compensación.</p> <p>n ES MÁS ECONÓMICO NO TENERLO SEGUIREMOS HACIENDO LA FORMACIÓN POR LAS TARDES, DE MANERA GRATUITA Y A CUENTA DE NUESTRA VIDA FAMILIAR.</p>	<p>n Eliminación de los cursos por teleproceso y establecimiento de cursos presenciales dentro de las 40 horas que se cambiarían por las jornadas de las tardes.</p>
Protocolo de traslados	<p>n Los traslados se van a realizar directamente desde RRHH, a partir de 2.008, pero no somos ni educación ni la Seguridad Social y no se admite protocolo al respecto.</p>	<p>n Realización de un protocolo de traslados, siempre y cuando el cambio de ubicación no suponga mejora de categoría.</p>
Seguro médico	<p>n NO SE CONCEDE. La caja lo considera muy costoso y cuando aparece una enfermedad grave nos vamos a la Seguridad Social (Jeronimo).</p>	<p>n Aportación por la empresa del costo del seguro médico (desde el 100% al 75% según secciones sindicales).</p> <p>n LA MAYORIA DE LAS CAJA YA LO TIENEN</p>
Conciliación Igualdad y otras mejoras	<p>n LA CAJA SE COMPROMETE A CUMPLIR LA LEY ANTES DE 31 DE MARZO DE 2008</p>	<p>n</p>
Otras peticiones	<p>n TAMPOCO SE ACEPTA NINGUNA DE ELLAS E INCLUSO ALGUNAS NI SE PASAN A DISCUTIR.</p>	<p>n Consideración de usuarios de P.V.D.</p> <p>n Pago por la empresa de un juego de gafas graduadas al año</p> <p>n Plus de peligrosidad por riesgo de atraco</p> <p>n Eliminación del cargo de gastos (incluido correo), de todas las cuentas de los empleados.</p> <p>n Estampación de tarjeta Afiniti como empleados de Cajamurcia.</p> <p>n Obligatoriedad de realizar el cuadro de vacaciones.</p> <p>n Creación de un equipo de sustituciones acorde con las necesidades reales.</p> <p>n Adecuación de número de empleados a la carga real de trabajo y eliminación de todas las oficinas de 1 solo empleado.</p> <p>n Sustitución de vacaciones.</p>

ANTES DE CRITICAR HAY QUE MIRARSE EN EL ESPEJO.

De todo lo anterior podemos sacar la conclusión de que todo es mejorable y consideramos que nuestros compañeros/as de UGT deberían de dejar de hacer demagogia con los acuerdos conseguidos en el Convenio Colectivo, y comprender que este **es un acuerdo de mínimos**, válido para todas las cajas, no vale decir que en nuestra caja ya tenemos 6 tardes, en las cajas andaluzas **tienen todas las tardes libres** si un cuartillo de paga les resulta insuficiente, ¿cuántos convenios seguidos llevamos firmando el I.P.C. solamente? ¿cómo nos explican su pasividad cuando perdimos la média paga? ¿porqué no copiamos de nuestros compañeros de Unicaja y pedimos como ellos equipararnos salarialmente con las principales cajas del sector?.

Apuntamos que si tan falto lo ven, lo tendrán mucho más fácil de mejorar en nuestra caja, aunque observamos del cuadro anterior que el acuerdo interno, en algunos apartados no ha sido precisamente de mejora. A estas alturas ya debían saber que una cosa es lo que se pide y otra más o menos lejana lo que se consigue.

Consideramos más productivo centrarnos en nuestra labor sindical y tratar de conseguir mejoras para todos/as que seguir con el juego de desacreditación que están haciendo.

Recordamos que las jornadas singulares existen desde más de 3 convenios todos ellos firmados por TODOS incluidos ellos, que la caja los ha aplicado unilateralmente y sin costo alguno y ahora ya no puede hacerlo a no ser que sean ellos precisamente los que dejen aplicar estos horarios gratuitamente.

No nos dedicamos al insulto y la descalificación grosera de quienes, desde puntos de vista distintos de los de Comfia-CCOO, ejercen la representación de los trabajadores.

No nos dedicamos a cuestionar, **abusando de la crítica fácil e infundada**, la legitimidad de otras formas de entender el trabajo sindical, aunque no las compartamos y nos puedan parecer demagógicas y estériles.

No nos dedicamos a menospreciar ni a minusvalorar los Acuerdos que conseguimos, normalmente fruto de muchas horas de esfuerzo y trabajo.

No nos dedicamos a dar crédito ni a difundir bulos ni libelos.

Nos centramos en nuestra labor sindical y que entendemos que consiste en luchar por la mejora de las condiciones de trabajo y la vigilancia en el cumplimiento de las normas por parte de todos.

Seccion Sindical de Comfia-CCOO

