

la carcoma

Revista informativa de las CC.OO. de Unicaja

email: unicaja@comfia.ccoo.es



federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.

unicajamalaga@comfia.ccoo.es

952189418

unicajaronda@comfia.ccoo.es

comfia-al@and.ccoo.es

950280645

unicajacadiz@comfia.ccoo.es

956258007

Julio 2003

número 36

MESA DE RELACIONES LABORALES 19/06/03

IMPULSAMOS UN ACUERDO DE JUBILACIONES PARCIALES ANTICIPADAS Y DE EMPLEO FIJO

SECAR Y CSICA NO FIRMARÁN, A PESAR DE VALORAR POSITIVAMENTE EL ACUERDO CONSENSUADO POR LOS 4 SINDICATOS EN LA MESA DE RLL

El pasado día 19, cerramos un proceso de negociación que ha durado algunos meses; ese día, los 4 Sindicatos con representación en Unicaja (CC.OO., UGT, SECAR y CSICA), consensuamos un borrador de acuerdo de jubilaciones parciales que, en los primeros días de julio, tras las pertinentes revisiones técnicas y la aprobación del Consejo de Administración, se procederá a firmarlo por parte de los Sindicatos que así lo decidan.

Este acuerdo, una vez que se materialice, permitirá que todos aquellos compañeros y compañeras que lo soliciten, se puedan jubilar a partir de los 60 años, cobrando un porcentaje de su salario bruto, y al cumplir los 65 años se podrán jubilar con el 100% de sus derechos, sin ningún tipo de merma en su pensión por haber anticipado la edad de jubilación mediante la jubilación parcial.

Todos los jubilados parcialmente, serán sustituidos por contratados indefinidos, siendo este punto uno de los puntales del acuerdo, ya que supone una importante creación de empleo fijo y evita una regulación de plantilla encubierta, a la que no estábamos dispuestos.

Las líneas generales consensuadas fueron:

❑ **VOLUNTARIEDAD Y UNIVERSALIDAD**

❑ **SUSTITUCIÓN POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

- Todas las jubilaciones parciales que se originen se cubrirán con contratación fija, no obstante, la cobertura del puesto se efectuará, dando preferencia de forma previa a las solicitudes de traslado actualmente existentes.
- Los puestos de responsabilidad que resulten vacantes se cubrirán dando prioridad a la plantilla actualmente fija. Como excepción, la Caja se reserva el derecho de aceptar la solicitud de adherirse a este acuerdo, a partir del nivel de Director de Área o similar.
- **Se dará prioridad para estos contratos fijos a los compañeros que tienen mayor antigüedad como contratados en Unicaja.**

❑ **COMPROMISO DE QUE NO SE EFECTUARA TRABAJO REAL** por parte de los compañeros jubilados parcialmente; en caso de producirse, se efectuará a través de un solo llamamiento anual, **CONSENSUADO EN LA COMISION DE RELACIONES LABORALES**, es decir, con los 4 Sindicatos.

- ❑ **COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:** la Caja continuará cotizando por el mismo nivel que se tendría de continuar en activo, de manera que no se produzca pérdida en la pensión a cobrar a partir de los 65 años.
- ❑ **RETRIBUCIONES:** Este ha sido junto con nuestra exigencia de creación de empleo fijo los dos principales escollos, y a lo largo de muchas reuniones hemos ido avanzando en los porcentajes hasta llegar a un consenso sobre la base de dos premisas:
 - Los porcentajes alcanzados **superan las cantidades** que se pagaban en los acuerdos de "prejubilación" cerrados hasta el momento.
 - La Caja consideraba que no se estaba negociando la jubilación a los 60 años, sino un sistema que permite a quién **voluntariamente** lo decida, irse anticipadamente, por lo que puso como condición fijar un nivel salarial que distinga a estos trabajadores de los que continúan trabajando hasta los 65 años, y que obviamente perciben el 100% de su salario.

Tras la discusión, se cerró el siguiente cuadro, la cantidad final que el trabajador cobrará, será la suma de la pensión que paga la Seguridad Social, más la nómina que percibirá de Unicaja.

Hasta 20 años de cotización	75 % del salario bruto
De 21 a 30 años de cotización	80 % del salario bruto
Más de 30 años de cotización	85 % del salario bruto
Más de 40 años de cotización y 63 de edad	90 % del salario bruto

Todo ello considerando el salario bruto como la integridad del salario que se percibiría en activo (no el antiguo salario pensionable) y con las revisiones anuales que procedan por incrementos del Convenio o Acuerdos de Empresa, así como los que pudieran derivarse de trienios o ascensos por antigüedad.

- ❑ **FONDO DE PENSIONES:** mantenimiento como partícipe en activo, con aportaciones del **4,2% SOBRE LO REALMENTE COBRADO**, es decir lo que paga la Caja más lo que paga la Seguridad Social; respecto a las contingencias de riesgos (invalidez, viudedad y orfandad), se mantiene sobre **el 100% del salario en activo**.
- ❑ **MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES SOCIALES COMO EN ACTIVO.**
- ❑ **VIGENCIA: 3 AÑOS (2003-2004-2005)**, pudiéndose prorrogar por mas años.

En cuanto al efecto sobre la plantilla a lo largo de los tres años de vigencia del acuerdo, que afectaría a unos 345 trabajadores, un par de premisas previas: primero, sólo conocemos la antigüedad en Unicaja, y suponemos lógicamente que la antigüedad en la SS.SS. será como mínimo igual e incluso en muchos casos mayor, lo que mejoraría las condiciones de jubilación parcial, además de que difícilmente nos encontraremos compañeros con 60 años de edad y menos de 20 de cotizaciones; la segunda premisa es que los compañeros esperarán a cubrir las condiciones para irse con el máximo porcentaje, con estas premisas, el 65% de los trabajadores con 60 o mas años, se podrán jubilar parcialmente cobrando como mínimo el 85% del salario bruto, y el 35% restante se sitúa en el 80% del salario bruto.

También debemos tener en cuenta, que hay una veintena de compañeros procedentes del Bco. Urquijo que cumplirían los requisitos para la jubilación parcial, pero en principio los cálculos que estamos haciendo nos indica que su salida es mas favorable para ellos como jubilación anticipada.

LA ACTITUD DE SECAR Y CSICA: "FIRMA TÚ, PARA PODER CRITICARTE"

Al finalizar este punto **todos los Sindicatos** valoramos positivamente el acuerdo consensuado, en el que se había avanzado y mejorado en muchos aspectos. No obstante, **SECAR** indicó que aun cuando cubría sus expectativas y lo valoraban positivamente, se habían comprometido públicamente al 100%, y **CSICA** manifestó que lo suscribiría a título personal, pero que también iba con un mandato cerrado.

Una vez más, nos vamos a encontrar ante una situación conocida, independientemente del contenido del acuerdo, SECAR y CSICA no lo firmarán para tener las manos libres para criticarlo públicamente, mientras que sus delegados de forma individual y privada se adscribirán al Plan. Les resulta más cómodo quedarse al margen, mientras existan sindicatos de clase, que sí nos mojamos para conseguir las mejores condiciones posibles y crear empleo fijo: **SI CC.OO. Y UGT HICIESEMOS LO MISMO, LA CAJA UTILIZARÍA LAS JUBILACIONES PARCIALES MEDIANTE OFERTAS INDIVIDUALES Y DISCRECIONALES, EN PEORES CONDICIONES Y SUSTITUYENDO A LOS JUBILADOS CON EVENTUALES.** No es la primera vez, ni será la última, en que estos Sindicatos hacen de guerrilleros mientras otros resuelven los problemas. Ellos solo actúan cuando la empresa lo necesita: **CSICA, antes APECA**, firmando en solitario el XIII Convenio que eliminó el ascenso por antigüedad, y **SECAR** propiciando la judicialización y desaparición de los Trienios en Pagas Extras.

Relacionado con este tema, también se trataron las líneas generales de la entidad en materia de selección, entregándonos un breve documento al respecto, con la finalidad de que los Sindicatos efectuemos aportaciones, admitiendo nuestra presencia a nivel informativo, pero sin que pretendamos fiscalizar los procesos de Selección, aunque el recorrido que podemos tener es corto, intentaremos aprovecharlo.

Igualmente, en la reunión también se tocó el tema de los Derechos Sindicales, en un intento de unificación y catalogación que nuevamente ha sido infructuoso.

En el apartado de **RUEGOS Y PREGUNTAS** se efectuaron algunas de gran importancia:

- El Director de RR.HH., ante la pregunta de CC.OO. sobre si la dotación extraordinaria al Fondo de Pensiones, dotación no presupuestada, ha originado que oficinas con los objetivos cumplidos, no hayan podido cobrar incentivo, nos responde que han efectuado las comprobaciones, y si bien la aplicación de la dotación modifica los índices de cumplimiento, no ha dado lugar a que ninguna oficina haya pasado de cumplir a no cumplir objetivos.
- Aunque por su importancia, merecería un punto en concreto dentro del Orden del Día de la reunión, dentro de este apartado, las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T., efectúan la siguiente propuesta, consensuada con Presidencia, para garantizar los derechos de los trabajadores y la negociación de un Acuerdo Laboral en caso de FUSIÓN:

"En desarrollo de lo establecido en el artículo 66 de los Estatutos de la Entidad, la representación de la caja y la representación sindical acuerdan:

Que en cualquier operación de fusión en que intervenga, la Entidad deberá respetar los intereses sociales que representa, garantizando los derechos de los trabajadores de la Caja, mediante la negociación con las representaciones sindicales de un acuerdo laboral de eficacia general,

que garantice la estabilidad del empleo y las condiciones de integración de las plantillas, idénticas oportunidades de formación y promoción profesional para los colectivos de cada una de las entidades, procurando la equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores en la entidad de nueva creación o en la absorbente”.

Los representantes de la Caja se mostraron de acuerdo con el texto, si bien han solicitado un plazo de unos días para que el mismo pueda ser estudiado por su parte y por el resto de sindicatos, de cara a su firma en la próxima Mesa de Relaciones Laborales. Ni que decir tiene la importancia de este Acuerdo, que supone **una garantía de que cualquier fusión futura se realizará con los trabajadores, no contra los mismos.**

- En materia de seguridad, CC.OO. planteamos que tenemos el caso de un compañero que tras sufrir un atraco a mano armada, reconoció y atestiguó contra el atracador, hoy por hoy el atracador esta en la cárcel, el problema es que ha identificado y localizado al trabajador, enviándole una carta que viene a decir *“ésto no es una amenaza, pero soy inocente y debes cambiar tu declaración”*. Ante esta situación exigimos:
 - o Que se tomen las medidas necesaria para proporcionar y garantizar la seguridad al compañero.
 - o La colocación del número suficiente de cámaras de seguridad, bien orientadas, para que en caso de atraco, sea innecesario el testimonio del empleado, ya que existirán grabaciones suficientes.

En cualquier caso, la caja tiene que garantizarnos que el cumplimiento de la obligación ciudadana de denunciar un delito, no implique el complicarnos e incluso amargarnos la vida. En cuanto a las medidas generales nos responden que estudiarán nuestra propuesta y respecto al caso concreto, están trabajando junto con Seguridad y Asesoría Jurídica, asegurándonos que nos mantendrán informados.

- Desde CC.OO. planteamos que, en la contabilidad analítica de los distintos centros de trabajo, se imputan los gastos de personal de los trabajadores destinados en dicho centro, ésto sitúa a compañeros antiguos y con categoría media o alta, en una situación de desventaja con el personal de nueva entrada, la situación sería más justa, si se obtuviera el coste medio por empleado en Unicaja, y fuera este coste el que se aplicara, de manera que antiguos desarrollos profesionales, sea una compensación y no un castigo. Admiten que este problema existe y que en repetidas ocasiones lo hemos planteados, aceptando estudiarlo y darnos una respuesta más adelante.
- Desde CC.OO., volvemos a reiterarnos en la necesidad de abrir la negociación de la jornada de 35 horas, ya que somos la única entidad andaluza que no la aplica, nos responden que incluirán el punto para una próxima reunión.

-----□-----□-----

BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. - UNICAJA

Nombre: _____ DNI: _____ Telf.: _____
 Dirección: _____ C.P.-Población: _____
 Sucursal: _____ Fecha y Firma,
 Cuenta Cargo: _____

ENVIAR POR VALIJA INTERNA A: **CC.OO. – UNICAJA, SUC.4064-ALGECIRAS 8**