

# AJUSTE SALARIAL



**CC OO**  
sección sindical  
cajamar

23 de enero de 2014

La **reducción o ajuste salarial** ha estado presente, como si de una mala pesadilla se tratase, durante todo el segundo semestre de 2013, y su necesidad ha ido rebajando su grado desde severa a leve, pues en las primeras conversaciones con la empresa se estimaba una cifra de 42,5 M € de ajuste de la masa salarial total, y en el acuerdo alcanzado **ha quedado finalmente en casi 6 M €**.



Con el inicio del periodo de consultas el pasado 5 de diciembre, tras la necesidad imperiosa de alcanzar un acuerdo entre la dirección de Cajamar y su representación sindical, en CC OO nos marcamos como prioridad en la negociación el establecimiento de los siguientes objetivos:

- Minimizar el impacto que iba a suponer la aplicación del ajuste laboral
- Dotar de transparencia el desarrollo de dicho proceso.
- Establecer los controles pertinentes que posibilitaran la reversión y la recuperación del importe detraído, así como el seguimiento del cumplimiento de dicho acuerdo.

La empresa planteó un crudo escenario: **descuelgue del convenio colectivo, suspensión de acuerdos que generasen incrementos salariales y suspensión de los procesos de homologación**. En los 15 días preceptivos de negociación, **conseguimos promover un acuerdo sentando como base para un entendimiento el preacuerdo del 5 de septiembre de 2013, habiendo sido determinante el papel de CC OO**, ya no sólo por haber marcado la línea de negociación sino por haber incorporado importantes mejoras al mismo.

Como conclusión a un trabajo, nada fácil, entre la entidad y su representación sindical se ratificaba con la firma el acuerdo definitivo, estando vigente entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2014.

Se ha mantenido en el mismo la consigna de la Entidad de “que nadie cobre menos que en 2013”; la **reducción salarial se aplicará por un importe negativo en nómina igual a la suma de los incrementos salariales individuales generados por el 1,75% de revalorización del Convenio Colectivo y el devengo de un nuevo trienio de antigüedad en 2014**, cuando ese sea el caso. Lo anterior ha dado como resultado una **reducción salarial con carácter individual en aquellos empleados que tengan incrementos salariales con motivo de la revalorización del 1,75% del convenio colectivo (desde 356 € en el nivel 10 hasta 874 € año en el nivel 1) o del devengo de un nuevo trienio de antigüedad en 2014 (679 €)**. El primero afecta prácticamente a todos y el segundo a algo más de un tercio de la plantilla. En la conjunción de estas dos cosas, es muy importante que todos conozcáis que tenéis derecho a **pedir un anticipo sobre la totalidad del ajuste salarial**.

No obstante, para CC OO, cabe mencionar como punto negativo la variación sufrida en la forma de distribuir la carga de la reducción de la masa salarial, pues entendemos que es necesario que las empresas acometan cambios sustantivos en los sistemas de retribución salarial incorporando contenidos de justicia social que garanticen una evolución hacia la equidad salarial y la contención y disminución de la brecha salarial, y ello se justifica con mayor motivo cuando se trata de tener que asumir la plantilla esfuerzos en beneficio de la estabilidad y viabilidad de la empresa. La aceptación de tal variación por parte de CC OO se justifica por la conveniencia de cerrar el periodo de consultas con acuerdo y por haber quedado condicionada totalmente a la incorporación de ciertas mejoras:

OBJETIVOS ALCANZADOS	ASPECTOS DE MEJORA INTRODUCIDOS POR CCOO
Reducción salarial transitoria y sólo en 2014.	Caso de seguir la Entidad con el proceso de reordenación de oficinas <b>se mantiene el protocolo de integración de oficinas y compensaciones económicas en caso de movilidad geográfica</b>
Mantenimiento del marco laboral actual y los procesos de homologación, es decir, se aplicarán todos los incrementos salariales que correspondan.	Aplicación de la <b>homologación de los sistemas de retribución con efectos desde el 01/01/2014</b> , tal como estaba prevista en cada uno de los acuerdos correspondientes, si bien se da de plazo hasta el 31 de marzo de 2014 a la Comisión de Seguimiento para cerrar aspectos clave de la homologación, a saber: clasificación funcional de directores e interventores, clasificación de oficinas y salarios de referencia.
Transparencia en el ajuste, recogiendo en nómina un apunte individualizado con el importe del mismo.	<b>Comisión de Seguimiento</b> para la supervisión, control y vigilancia del acuerdo, y en especial para la reversión en 2014 de la medida de ajuste, la aplicación de la homologación de los sistemas de retribución y la recuperación de la medida de ajuste.
Reversión del ajuste si con ello se mantiene la solvencia y resultado neto de la Entidad sin desviaciones negativas.	Aplicación en diciembre de 2013 (ya está aplicado) de la revisión excepcional de Directores e Interventores que estaba prevista en el acuerdo de 15 de diciembre de 2011.
Concesión de anticipos por el importe del ajuste para neutralizar la pérdida de liquidez originada por el mismo.	Aplicación en enero de 2014 de los <b>ascensos de clasificación profesional (Nivel) originados por la clasificación funcional (letra) de Directores e Interventores no efectuados en 2013</b> como era preceptivo, con sus correspondientes atrasos.
Recuperación futura de todo el ajuste salarial.	Fuera del acuerdo y como consecuencia de la reclamación de CCOO, <b>pago en 2015 del importe equivalente a los ¾ de paga detraídos indebidamente en 2012 a los técnicos y coordinadores de SSCC y DDTT</b> adecuados al sistema en 2008 y a todos aquellos incorporados con posterioridad que no alcanzaron el salario recogido en tablas excluyendo los complementos fuera del sistema.

Para CCOO, tan fundamental es el mantenimiento del empleo como la adopción de medidas que posibiliten y afiancen nuestra propia realidad de ser, una única entidad, una sola plantilla; siendo fundamental que prevalezcan nuestros principios cooperativos, revirtiendo a su vez, con el esfuerzo de todos sus trabajadores y todas sus trabajadoras en una misma compensación e iguales beneficios.

En CCOO somos plenamente conscientes de la excepcionalidad del acuerdo y valoramos como buena la transitoriedad de las medidas que se aplican, permitiendo a su vez cumplir con los acuerdos de homologación y la reversión del ajuste, así como su recuperación futura.

La sección sindical de CCOO pone toda su capacidad para que la aplicación y cumplimiento de este acuerdo sea con total transparencia, y se pone a vuestra disposición por si precisáis de más información.

En **CCOO** seguimos trabajando por ti.