

UN GIRO INESPERADO E INJUSTO

- **Calendario (ruta):**

MAYO 2013

En los meses de mayo y junio pasados, y como consecuencia de la caída de los ingresos ordinarios por eliminación de las cláusulas suelo, unido al incremento de provisiones por las exigencias normativas en materia de política de refinanciaciones, y teniendo en cuenta el entorno de crisis en el que la Caja desarrolla su actividad, la Dirección decidió adoptar una serie de medidas para corregir su efecto en los Resultados.

1. **Incremento de ingresos:** a través de un plan comercial para dar impulso a la concesión de créditos, reducir la remuneración de los depósitos a plazo y expandir e incrementar la política de comisiones.
2. **Reducción de costes:** mediante ajuste salarial y retribución del capital social.

Las medidas se adoptaron inmediatamente, quedando pospuestas las de índole salarial, hasta llegar a un Preacuerdo con la Representación de los trabajadores, concretándose su alcance y materialización una vez observado el efecto y evolución de las anteriores. No obstante, se advertía que para alcanzar los objetivos presupuestarios del ejercicio 2014 era necesaria una reducción de la masa salarial.

SEPTIEMBRE 2013

Con el fin de minimizar las consecuencias del ajuste salarial, así como atender requerimientos de los Organismos Supervisores, la Entidad y su representación sindical (CCOO, UGT y CGT) desarrollan, como resultado de un consenso total, un documento que se ratificó como "Preacuerdo" tras su firma el pasado 5 de septiembre de 2013.

En el Preacuerdo y, con el solo objetivo de mantener la viabilidad de la Entidad y el empleo, se establecen de forma clara y transparente **LAS PREMISAS** para realizar dicha modificación, garantizándose a la Caja, que la Dirección y la Representación de los Trabajadores alcanzarían un Acuerdo definitivo que daría respuesta a las necesidades finales de la misma que de forma resumida podemos concretar en:

1. Qué el ajuste salarial aplicable **al conjunto de la plantilla** se hará de forma totalmente **transparente**.
2. Que tendrá **carácter transitorio** y de aplicación sólo durante el ejercicio 2014;
3. Revisión durante el período de aplicación para adaptarse a la evolución de la Entidad;
4. **Con compromiso de compensación** posterior una vez producido el cambio de la situación económica;
5. Facilitando la **financiación especial** necesaria para paliar los efectos negativos en la economía de los empleados.
6. **Y Manteniendo el marco laboral y acuerdos de homologación.** Condición previa de que antes de realizar los ajustes salariales que se establecerán en el acuerdo definitivo, **se aplicarán los incrementos salariales pendientes en aplicación** del Convenio Colectivo, de los Acuerdos laborales y de los procesos de homologación en marcha.

NOVIEMBRE | DICIEMBRE 2013

La Entidad nos sorprende con la noticia de que no habrá “Ajuste salarial” durante el año 2014, creando un falso clima de “Satisfacción” entre la plantilla, impulsado por directivos y ciertos comunicados, sin que se traslade toda la información de lo que la Empresa pretende hacer: Congelación salarial, suspensión de las promociones profesionales, paralización de la antigüedad y cualquier otro complemento recogido en los acuerdos laborales que regular los sistemas retributivos en vigor, así como la suspensión de las medidas de homologación.

Este cambio supone por la Entidad ignorar y vulnerar el cumplimiento del preacuerdo constituyendo un fraude para sus trabajadores y sus trabajadoras, dado que las actuaciones que pretenden llevar a cabo suponen un claro ajuste salarial a la plantilla (ya de por sí castigada desde 2009 por congelaciones salariales, pérdida del variable, suspensión de promociones profesionales, pérdida de 3/4 de paga,..). Desde CCOO defendemos el corroborar el preacuerdo mediante un “acuerdo definitivo” que permita realizar los ajustes presupuestarios necesarios sin menoscabo de los derechos recogidos en el marco laboral actual

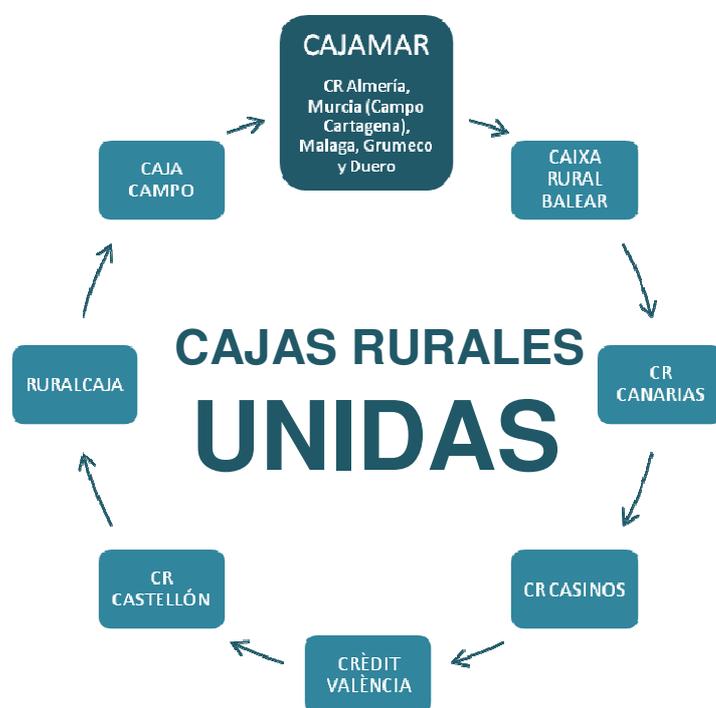
Para CCOO es inadmisibile lo que se pretende:

DESCUELQUE DEL XX CONVENIO COLECTIVO	En lo referente a sistema de remuneración y cuantía salarial: - Clasificación profesional, ascensos y promociones económicas (art. 7 al 10). - Retribuciones, salario base y complementos (art. 19 al 31). - Prestaciones sociales, bolsa de vacaciones y ayudas al estudio (art. 37 y 38).
SUSPENSIÓN ACUERDOS DE HOMOLOGACIÓN	- RURALCAJA, CAJA CAMPO, CAIXA RURAL DE BALEARS, CR CASTELLÓN, CR CANARIAS, CRÈDIT VALÈNCIA, CR CASINOS
DEJAR SIN EFECTO CUALQUIER ACUERDO DE LA ENTIDAD	- Aquellos de ámbito colectivo o individual que implique un incremento de la retribución fija, incluido el acuerdo regulador del Complemento 2009, ascenso del Nivel 10 al Nivel 9 a los 12 meses, así como la revisión de niveles por clasificación profesional.
SISTEMA RETRIBUTIVO	- No aplicación de los incrementos derivados del mismo.
ELIMINACION GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	
ELIMINACIÓN DE LA BOLSA DE VACACIONES	- Se suprime en su totalidad la percepción por este concepto en cuanto al convenio colectivo y por lo tanto las mejoras por acuerdo de empresa.
MEJORAS SOBRE LA AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS/AS	- Eliminación en este concepto de las mejoras de empresa, aplicando lo establecido en el convenio colectivo.

Con lo que se evidencia un enorme distanciamiento entre las posiciones de la empresa y, al menos, la de CCOO, que son diametralmente opuestas. No vamos a consentir un descuelgue del convenio colectivo y un incumplimiento de los acuerdos de empresa.

Pretender inhibirse de las obligaciones contraídas, mediante el convenio colectivo y los acuerdos de empresa, supone transgredir la buena fe, necesaria para dotar de credibilidad lo firmado, como resultado de una negociación mediante el consenso.

La Entidad no puede aferrarse a un planteamiento inamovible, cerrando la vía del diálogo que imposibilite un acercamiento, **¡ASÍ NO HAY NEGOCIACIÓN!**



No es el momento de alterar la política del diálogo que se ha estado siguiendo, **no es el momento** de enturbiar el mantenimiento de la paz social, **no es el momento** de menospreciar y discriminar a un amplio colectivo de trabajadores y trabajadoras con rentas más bajas.

Es el momento de valorar alternativas, **es el momento** de compartir esfuerzos y de equilibrar la balanza para evitar que todo el peso recaiga nuevamente en los ya de por sí castigados trabajadores y trabajadoras. **Es el momento de fomentar, sensibilizando a todo el colectivo que trabajamos en Cajamar, de que TODOS/AS somos parte de una misma empresa.**

No se puede cimentar la Entidad si no se parte de una misma base que la fortalezca.

En **CAJAMAR** *Afiliate*  
Defiende tus derechos....

Estamos en la red
Pincha sobre los iconos
¡COMUNICATE CON NOSOTROS!    