

Reunión intersindical del 3 de junio



Tras la Mesa Laboral del día 27 de mayo y, como os indicábamos en nuestro anterior comunicado, el día 3 nos reunimos la INTERSINDICAL para decidir la posición sobre la propuesta de las Cajas. En este sentido, la decisión unánime, y que en la reunión de ayer con la Dirección de Personas expusimos, fue **RECHAZAR LA PROPUESTA DE LAS CAJAS** por:

- ✚ Porque pretende hacer "tabla rasa" en el conjunto de las tres plantillas sin tener en cuenta
 - La historia y el origen de las mejoras de cada una de ellas.
 - La naturaleza de las mismas.
 - La ausencia de un periodo transitorio suficiente que permita su adaptación sin traumas.
- ✚ Porque lo que pretende se sale de las fórmulas seguidas en cualquiera de los procesos de fusión en el sector de cooperativas, cajas de ahorros o bancos a lo largo de las distintas fases de reordenación por las que ha atravesado el sector financiero
- ✚ Porque el modelo propuesto, no solo, no resuelve el arbitrario y desigual reparto de la masa salarial actual, sino que perpetúa el implantado en Caja Rural de Ciudad Real que es el más desigual y arbitrario de todos.
- ✚ En definitiva, no podemos aceptar ni participar en la eliminación de elementos de las nóminas que han venido formando parte fija y consolidada de las mismas. Menos aún en una entidad con mayores y mejores posibilidades de futuro. Lo que no hace razonable que la mejora de resultados, eficiencia, etc. se tenga que hacer recortando derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras.

Si observamos los datos recogidos en los cuadros del margen, podemos extraer varias conclusiones:

- a) El coste por empleado es prácticamente el mismo, ello a pesar de que las plantillas de Albacete y Cuenca perciben mejoras sobre la de Ciudad Real entre un 12% y un 15%.
- b) Lo anterior significa que en Ciudad Real, existe un colectivo muy bien pagado en relación al resto de la plantilla. Pero no solo eso, también si se compara con sus homólogos de Albacete y Cuenca.
- c) Ese colectivo se concentra, principalmente, entre los Niveles I a V.
- d) El coste de las personas que integran estos grupos es, en C.Real, un 8,3% superior al de Albacete, un 10% sobre el de Cuenca y un 85,7% sobre el coste medio de las tres Cajas.
- e) El porcentaje que consume este colectivo, sobre el total de gastos de personal, representa en Albacete y Cuenca un 30%, llamando la atención que, en C.Real, este porcentaje asciende a casi el 39%.
- f) Si, para finalizar, calculamos lo que representa el coste de 16,75 pagas (Convenio) sobre el total de gastos de personal, nos encontramos con otro dato curioso y homogéneo: un 52% en las tres Cajas.

COSTE MEDIO POR EMPLEADO		
Albacete	C.Real	Cuenca
49.018 €	49.054 €	49.614 €

COLECTIVO SUPERIOR A NIVEL V SOBRE TOTAL PLANTILLA		
Albacete	C.Real	Cuenca
17,5%	21%	18,1%

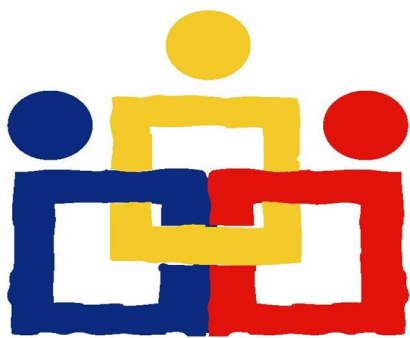
COSTE MEDIO DE ESTE GRUPO POR PERSONA		
84 mil €	91 mil €	83 mil €

COSTE DE ESTE COLECTIVO SOBRE EL TOTAL DE GASTOS DE PERSONAL

Albacete	C.Real	Cuenca
30,1%	38,7%	30,1%

% QUE REPRESENTA SALARIO DE CONVENIO SOBRE GASTOS DE PERSONAL		
Albacete	C.Real	Cuenca
52%	52,8%	52,3%

Albacete	C.Real	Cuenca
52%	52,8%	52,3%



El anterior análisis **NO** significa que esta **INTERSINDICAL** se posicione en contra de la cuantía con que se retribuye a los compañeros y compañeras que desempeñan funciones de responsabilidad, pero sí **ILUSTRA** una de las razones por la que nos oponemos a la pretensión de la Dirección de Personas, como es la de perpetuar un modelo desequilibrado y arbitrario.

Y es que los datos son lo suficientemente elocuentes; mientras que en **Albacete y en Cuenca**, los datos guardan una relación matemática y la masa salarial se distribuye con mayor equidad y con carácter universal, en **Ciudad Real**, los casi 900 mil euros de **BONUS** lo perciben un 20% de la plantilla.

Nuestras propuestas...

- ✓ A partir de enero de 2012, (extendiéndose su implantación hasta enero de 2015), el establecimiento de una escala salarial que, partiendo de la de Convenio Colectivo, ésta alcance las 18,75 pagas.
- ✓ Durante el periodo de implantación, las personas que vengán percibiendo, en retribución anual, mayor cantidad que la que supone la suma de las 18,75 pagas, dicha diferencia pasará a formar parte de un Complemento Personal, (revisable, no absorbible ni compensable).
- ✓ Aquellas personas que no alcance esta retribución anual, la alcanzará a lo largo de los cuatro años propuestos a razón de 1/2 de paga por año.
- ✓ Negociar, durante lo que resta de ejercicio, el nuevo modelo de Oficinas, con definición de los CPTs (Complemento Puesto de Trabajo).
- ✓ Paralelamente se negociaría, también, el modelo de Bonus o Incentivos.
- ✓ Ambos modelos se pueden basar en el propuesto por las Cajas el pasado 27 de mayo.
- ✓ Del mismo modo, y con carácter prioritario, se debe concretar el Reglamento de Traslados para dar solución a las situaciones que, sin duda, se provocarán como consecuencia de la Fusión.
- ✓ El Reglamento de Beneficios y Mejoras Sociales sería el tercer bloque que abordaríamos en la negociación por ser el menos urgente.

Hasta tanto no se cierran todos los elementos que deban conformar el Acuerdo Laboral de Fusión, cada una de las personas que integramos la plantilla de Globalcaja, seguiremos percibiendo el salario que veníamos disfrutando en cada una de las Cajas de procedencia, así como las demás condiciones, tal como establece el punto 3º del Protocolo Laboral de Fusión.



**Empleados y
empleadas
hemos de estar
dispuestos a
defender
nuestros
derechos**