

Editorial

Editorial

Editorial

Editorial

Editorial



Hemos culminado un difícil, complejo y dilatado proceso negociador. Desde el pasado diciembre de 2000, mes en que firmamos el protocolo laboral de fusión, hemos ido dando forma a los temas que compondrán el nuevo marco de relaciones laborales de Cajamar. En dicho marco hemos abordado multitud de temas, preexistentes en ambas cajas y ya conocidos por todos, que han permitido proceder a una «homologación» de condiciones laborales en la empresa.

Pero esta homologación no implica que se haya terminado la negociación ni que todas las partes se contenten con los resultados obtenidos. Ahora estamos, más o menos, todos en el mismo sitio, es decir, que con esta negociación hemos nivelado, de alguna manera, las condiciones originales de las que partíamos los trabajadores de ambas cajas. Pero se siguen manteniendo diferencias, no se pueden negar, e incluso la Entidad vuelve a reproducir los mismos errores/problemas que se habían generado en años anteriores. Pero la solución a estas cuestiones deberán irse viendo en un futuro próximo, e incluso, en la negociación colectiva estatal que comenzará en el año 2003.

No obstante, **nos gustaría señalar aquí y ahora cuáles son algunas de esas cuestiones**, las más llamativas, que no se están cerrando de forma correcta por parte de Cajamar y en las cuales estamos comprometidos a propiciar su solución:

1) Se está cometiendo un tremendo «error» con la plantilla joven de incorporación reciente. La **sobreutilización de los niveles 10** que tuvo lugar en la antigua Caja Rural de Almería en el pasado, y que tantos problemas ha provocado, se está reproduciendo ahora en todas las provincias, generándose una nueva bolsa de trabajadores/as (casi todos ellos licenciados o diplomados) que ven su carrera profesional en la empresa casi eterna.

A esta problemática se une el largísimo recorrido que supone la homologación salarial de los trabajadores de la antigua Caja Rural de Málaga y los ingresados posteriormente al 31-12-99 de ambas cajas. Este acuerdo ha sido «el mejor que hemos podido alcanzar», pero no nos gustan períodos de aplicación tan dilatados, pues se pierde la perspectiva de lo que significa el complemento.

Puede tratarse de un tremendo error de futuro nutrirse de trabajadores/as licenciados en económicas, empresariales, derecho, etc. y luego someterlos a una carrera profesional que les lleva de forma irremisible a estar 16 años hasta llegar al nivel 7 (que no es la panacea), y poder mejorar algo sus expectativas salariales. La empresa no puede tratar este tema como mano de obra barata, como un problema de costes laborales, sino que se trata de la vida profesional de las personas y de intentar dibujar un horizonte laboral próximo y gratificante.

Quizás las centrales sindicales tengamos que cambiar el chip y debamos también hacer propuestas imaginativas en el seno de la propia Cajamar y en la próxima negociación colectiva. Hay que evitar que todo este colectivo de compañeros/as se desesperen y pierdan la confianza de alcanzar sus metas profesionales.

2) Muy relacionado con el anterior está el problema de los **niveles de los directores de oficina y de los interventores**. Aunque los salarios de estos colectivos vienen determinados por los volúmenes de APMs de las oficinas, según el nuevo sistema retributivo, se hará imprescindible en un futuro próximo que se vayan consolidando niveles retributivos superiores. Un director no puede, ni debe, ser nivel 9 ni 8. Si nos apuran, ni 7.

(pasa a página 2)

JODER CON LA NEGOCIACION

(viene de página 1)

3) Los Planes de Pensiones es otro tema cerrado en falso, pues no se han atendido nuestras demandas y quedan múltiples cuestiones por solucionar:

- La de los trabajadores procedentes de los bancos Sanpaolo y Urquijo que quieren ver sus fondos de pensiones exteriorizados de manera solvente con objeto de que dichos fondos pasen a ser de su propiedad.

- Los trabajadores de Málaga se encuentran absolutamente descontentos con lo que Cajamar ha puesto sobre la mesa en este tema, pues no se han tenido en cuenta para nada los servicios pasados (no son trabajadores que acaban de llegar, sino que tienen una trayectoria y un trabajo realizado que hay que tener en cuenta, incluso para la previsión de futuro).

- Puede que existan amplios colectivos de la antigua Caja Rural de Almería integrados en el Subplan A que, dada la situación sobrevenida en los últimos años de apertura de las bases de cotización de la Seguridad Social fruto de los Pactos de Toledo, se encuentren con que su complemento de pensión se va acercando al cero.

- No se ha solventado la participación de los nuevos colectivos que han ingresado en la Caja y que se deben integrar en en la Comisión de Control del Plan de Pensiones. En la mesa de negociación se plantearon propuestas al respecto sin haber tenido respuesta.

Aquí no se agotan los temas, sino que hemos apuntado aquellos considerados como más significativos y que han podido suscitar, a lo largo de la negociación, más polémica o interés por las partes.

La experiencia sindical y colectiva nos ha ayudado a alcanzar unos acuerdos que han permitido extender a amplios colectivos de Cajamar aquellas

conquistas que se habían concretado en tiempos pasados, pues no podemos olvidar que en esta negociación se ha volcado el bagaje acumulado de muchos compañeros/as a lo largo de los años.

A partir de ahora tenemos que incrementar la participación sindical y continuar avanzando, pues las cuestiones

que han quedado en el tintero tienen la suficiente fuerza y consistencia como para comprometernos en un trabajo serio y concienzudo.

En cuanto a nuestra revista **Hágase la Luz**, seguimos intentando darle calidad tanto en formatos como en contenidos. En Cajamar somos ya muchos compañeros/as, con distintas sensibilidades y muy dispersos geográficamente. La elaboramos con sentido del humor pero seriamente, para todos y todas, y **confiamos** que os resulte agradable, amena y os acerque a nosotros.



Sumario

Número 2 del III Milenio - Septiembre de 2001



Tenemos dirección de correo electrónico
cruralmalaga@comfia.net

Teníamos tantos artículos que hemos tenido que seleccionar solo unos pocos:

Editorial	Páginas 1-2
Sumario	Página 2
Información de interés	Página 3
Fusiones y más fusiones	Página 4-5
Lo mejor y lo peor de la negociación	Página 6-7
Salud Laboral: Mobbing (acoso moral)	Página 8
Página de Humor	Página 9
Nuestros Servicios / Afiliación	Página 10

NUESTRO AGRADECIMIENTO

Al Gabinete de Diseño de la U.P. de CC.OO. de Málaga por su participación decisiva en el diseño de la cabecera.

A Mikel Loriz, compañero de Comfia-Barcelona, tan eficaz siempre en los aspectos técnicos.

A todos los compañeros/as que nos enviáis los chistes y las ideas, así como la gran variedad de comics para viñetas.

INFORMACIONES DE INTERES

SALARIOS BASE	PESETAS		EUROS	
	2001 ANUAL	2001 mensual	2001 ANUAL	2001 mensual
GRUPO II				
Nivel 1 R. Máxima	4.608.050	384.004	27.694,94	2.307,91
R. Mínima	3.473.615	289.468	20.876,85	1.739,74
Nivel 2	2.897.641	241.470	17.415,17	1.451,26
Nivel 3	2.770.493	230.874	16.651,00	1.387,58
Nivel 4	2.712.039	226.003	16.299,68	1.358,31
Nivel 5	2.565.733	213.811	15.420,37	1.285,03
Nivel 6	2.507.558	208.963	15.070,72	1.255,89
Nivel 7	2.411.087	200.924	14.490,93	1.207,58
Nivel 8	2.198.722	183.227	13.214,58	1.101,22
Nivel 9	2.022.700	168.558	12.156,67	1.013,06
Nivel 10	1.879.530	156.627	11.296,20	941,35
GRUPO III				
Oficiales-Conductores	2.120.213	176.684	12.742,74	1.061,89
Ayudantes	2.018.163	168.180	12.129,40	1.010,78
Ayudantes B	1.906.688	158.891	11.459,43	954,95
Personal No Cualificado	1.838.838	153.236	11.051,64	920,97
Personal Limpieza (hora)	600		3,61	

tablas salariales

Aquí tenéis las tablas salariales de Cajas Rurales correspondientes al año 2001 expresadas en pesetas y en Euros. Recientemente Cajamar ha redenominado las cuentas de los empleados en la nueva moneda, y a partir de enero de 2002 comenzará a funcionar, ya con todas las de la ley, el Euro.

Tenemos que ir acostumbrándonos a manejar las nuevas cifras, incorporando a nuestras neuronas los nuevos cambios y equivalencias. Aunque se trate únicamente de una «curiosidad» en estos momentos, hemos considerado interesante poner a vuestra disposición esta información.

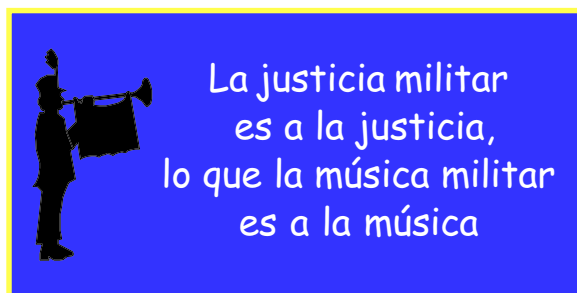
OTROS CONCEPTOS	2001		2001	
	ANUAL	mensual	ANUAL	mensual
Antigüedad				
Personal limpieza (hora)	0	23	0.00	0.14
Resto personal	61,550	5,129	369.92	30.83
Compl. Antigüedad Jefatura	32,747	2,729	196.81	16.40
Compl. salarial permanencia	103,195	8,600	620.21	51.68
Compl. Segundo oficinas	60,000	5,000	360.61	30.05
Quebranto de moneda	115,634	9,825	694.98	59.05
Gratificación Conserjes				
> 100,000 habitantes	66,753	5,552	401.19	33.37
< 100,000 habitantes	47,705	3,968	286.71	23.85
Kilometraje (ptas/km)		31		0.19
Ayuda Estudios				
Preescolar y E.G.B.	31,477		189.18	
BUP, COU Y F.P.	47,216		283.77	
Ed. Universitaria	62,956		378.38	
Minusválidos	157,389		945.93	
Bolsa de Vacaciones (C.R.MAL)				
Temporada alta (ptas/día)		1,697		10.20
Temporada media (ptas/día)		2,376		14.28
Temporada baja (ptas/día)		5,279		31.73

conceptos salariales

De la misma forma que con las tablas, hemos convertido en euros el resto de conceptos salariales que tenemos en el sector.

En este capítulo hemos de tener en cuenta que hay conceptos que van a decaer, o que ya han decaído, y otros que se van a modificar.

Nos estamos refiriendo, tanto al quebranto de moneda para los trabajadores de la antigua Caja Rural de Málaga que, a partir de la firma del acuerdo ya no lo percibirán, como a los importes de la Bolsa de Vacaciones que se modifican para los trabajadores de la antigua Caja Rural de Almería.



Buzón de Sugerencias

Puedes enviarnos tu colaboración, consistente en artículos, opiniones, críticas, aportaciones, chistes, etc. Procuraremos incluirla.

No te vamos a pagar ni un duro por ella, pero
¿Y la satisfacción de participar en la mejor Revista? ... Eh.



FUSIONES Y MAS FUSIONES

Mientras que en **Cajamar** estamos ultimando el proceso de negociación, tanto del protocolo laboral de fusión como el de homologación de condiciones laborales recientemente suscrito, en el mapa español de Cajas Rurales se están dando, al alimón, otros procesos de fusión que están en un estadio bastante más inicial que el nuestro y no exento de problemas en algunos casos:

	CAJAMAR	%	RURAL SUR	%	MULTICAJA	%	VALENCIA ALICANTE CREDICOOP	%	TOTAL RURALES	%
T. BALANCE	935,683		356,393		216,036		575,021		6,916,624	
CTOS. S/CLIENTES	736,080		221,368		143,273		446,131		4,629,241	
DEPOSITOS CLIENTES	769,967		265,102		169,204		482,761		5,683,911	
RATIOS CTA.RESULT.										
Margen Intern.	18,921	2.02%	6,959	1.95%	3,282	1.52%	8,705	1.51%	116,081	1.68%
M.Ordinario	21,951	2.35%	8,089	2.27%	3,661	1.69%	9,618	1.67%	135,727	1.96%
M.Explotación	9,257	0.99%	2,473	0.69%	1,094	0.51%	2,246	0.39%	55,118	0.80%
Resultados	5,713	0.61%	1,451	0.41%	956	0.44%	1,012	0.18%	36,264	0.52%
TRABAJADORES	2,302		800		502		1,458		12,296	
OFICINAS	567		236		241		405		3,633	

ENUMERACION DE CAJAS EN PROCESO DE FUSION

* La **Caja Rural del Sur**, formada por las cajas rurales de Huelva y Sevilla. Ya han firmado el protocolo laboral, no sin conflictos, pues no lo ha firmado la sección sindical de COMFIA - CC.OO., que es mayoritaria en la nueva caja. Esta nueva empresa está, ahora, en proceso de negociación de homologación de condiciones.

Se parte de condiciones sociales dispares pues, la Caja Rural de Huelva, dispone de unas condiciones laborales y económicas superiores, con el convenio de cajas de ahorro como norma de aplicación, lo cual supondrá, a buen seguro, una fuente de conflicto en el proceso homologador. Las centrales sindicales tienen el reto, ahora, de presentar unas propuestas de negociación que permitan a las plantillas avanzar conjuntamente hacia el futuro, un futuro que parece que estará ligado a la permanencia de la nueva entidad en la órbita del Convenio de Cooperativas de Crédito.

* **Multicaja**, la nueva caja formada por las rurales de Huesca y Zaragoza. Esta es otra que está en proceso de fusión. Aun no se ha firmado el protocolo laboral, pero también en este proceso están surgiendo problemas que afloran por las rigideces que está imponiendo la dirección y la existencia, en pleno proceso de diálogo social, de un **despido** que está distorsionando la necesaria calma y tranquilidad que deben predominar en estos procesos.

* Por último, muy recientemente, se ha hecho pública la fusión en la región valenciana de las **Cajas Rurales de Valencia, Credicoop y Alicante**. Esta fusión está en una fase latente, incluso en unos momentos en que se desconoce aun qué nombre comercial o denominación va a adoptar. Pero es una fusión que abre enormes expectativas en una comunidad autónoma como la valenciana que tiene un formidable número de cooperativas de crédito con un potencial económico de crecimiento tremendo y con una implantación en el ámbito local y comarcal nada desdeñable.

(pasa a página 5)

Es mejor estar callado y parecer tonto que hablar y despejar las dudas definitivamente

COMPARACION DATOS ECONOMICOS

Lo que pretendemos con este artículo y con los datos adjuntos es realizar una aproximación a la situación que se está viviendo en el sector de cooperativas de crédito desde el punto de vista de los procesos de fusiones en marcha. Hemos escogido algunas de las cifras y ratios que hemos considerado más significativos con objeto de poder realizar alguna comparación y reflexión:

La simple suma aritmética de los volúmenes de estas cuatro **nuevas empresas** supone el 30,1% del Total Balance del Grupo, el 33,4% del total de Créditos sobre Clientes y el 29,7% de los Depósitos de Clientes totales. Es decir, que un tercio del sector está en estos cuatro grupos. Todavía queda, un importante número de Cajas Rurales importantes que no han dado el salto hacia un proceso de fusión o de integración **¿Va a tardar mucho el resto en buscar la dimensión adecuada?**

Hace varios años, a instancias de la patronal del sector, UNACC, la firma auditora **Mckinsey** realizó un estudio sobre la viabilidad y la probable evolución de las Cooperativas de Crédito. En dicho estudio se analizaba la previsible evolución del sector financiero y, más concretamente, de las Cajas Rurales. McKinsey, en sus conclusiones, propugnaba la necesidad de **iniciar procesos de integración superior**, y diseñó una primera fase en que las cajas rura-

les de mayor dimensión, las que tenían volúmenes superiores (**el denominado G-7**), lideraran al grupo de forma que esa integración tuviera un efecto positivo sobre las economías de escala, permitiendo aminorar los costes de transformación y mejorar los ratios de las cajas rurales. A la segunda fase creemos que nunca se llegó.

La actitud de «independencia a costa de lo que sea» que históricamente han mantenido las cajas rurales, dio al traste con aquel proyecto. Las recomendaciones no se plasmaban en resultados prácticos, cada caja seguía haciendo la guerra por su cuenta, y todo ésto llevó a que dicho proyecto quedase sin contenido. **Por otra parte, nadie creía en él.**

Pero en estos momentos parece que el proceso integrador se está llevando de otra manera, conforme el mercado lo va demandando de manera imperiosa (con sus ventajas e inconvenientes), mediante acuerdos entre las distintas cajas; y surgen incógnitas que deberán ser resueltas:

* Si las cajas grandes, como parece, van aglutinando a su alrededor a las más pequeñas y medianas, ¿qué va a ser del grupo de las rurales?

* ¿Habrá alguna manera de integrar, alguna vez, este sector?. ¿Cuántas cajas van a quedar al final con posibilidades de prosperar en uno de los mercados más competitivos?

* ¿Qué va a ocurrir con las empresas que forman el grupo y que han constituido la columna vertebral del mismo (R.G.A., R.S.I., B.C.E.), y en las cuáles se han depositado tantos recursos?.



Nota: el cuadro está referido a balance a 30-06-2001. Los datos porcentuales facilitados no son sobre ATMs, sino sobre Total Balance, por no poder disponer de esta información. No obstante, son datos homogéneos y comparables.