

LO QUE NOS SEPARA DE RR.HH.

Ayer, Lunes, 21, la Dirección de RR.HH. y los cuatro Sindicatos, mantuvimos la tercera reunión sobre el tema salarial, pero de momento, no podemos decir que la propuesta efectuada por la Caja satisfaga nuestras expectativas. Las posiciones de la representación sindical y las de la Caja aún se hallan muy distantes, por lo que quedamos emplazados a una nueva reunión el próximo día 30 de Enero.

Detenerse no es renunciar a seguir el camino. Esta frase, puede resumir la actitud que CC.OO., CSICA y SECAR, venimos manteniendo desde las últimas acciones reivindicativas (movilización frente a la Asamblea, recogida de firmas, encuestas, etc.) y que nos ha llevado a abrir un paréntesis en las mismas, -aún a riesgo de no ser entendidos por una parte de los trabajadores-, con objeto de dar una oportunidad al diálogo entre la Caja y la representación sindical.

Aunque de momento, las posiciones de la Caja y las de los sindicatos están alejadas, no debemos pasar por alto, el hecho de que, **por primera vez desde hace 16 años**, la Caja hable de incremento salarial, de ahí el aplazamiento de las movilizaciones que teníamos previstas para el presente mes de Enero.

El alejamiento aún existente, entre sindicatos y Caja se debe fundamentalmente a los planteamientos de base de ésta, que pasan por:

- No reconocer abiertamente la lejanía de nuestras retribuciones salariales de la media del sector, negándose, la Caja, a acceder a la homologación salarial con una empresa determinada o con la media del sector, argumentando que cumple escrupulosamente con sus obligaciones legales.
- Admitir que está dispuesta a dialogar sobre salario, si bien no admite que sea una prioridad invertir en salario fijo para toda la plantilla, sino en el reforzamiento del salario variable y en la corrección de las diferencias retributivas internas no justificadas.
- Insistir en la idea de que la actual crisis económica es una realidad, unida al hecho de que los gastos de personal sobre Activos Totales Medios, son superiores a la media del sector, dificulta el hecho de tomar medidas de carácter salarial que afecten a toda la plantilla.

LA PROPUESTA DE LA CAJA

A) SALARIO FIJO:

Retribución equivalente máxima a 20 pagas en el 2010 consolidadas, con absorción de parte de los complementos existentes en la actualidad.

2008	Incremento de ½ paga consolidada	¼ de paga sin absorción de complementos.
		¼ de paga con absorción de complementos.
2009	Incremento de ½ paga consolidada	¼ de paga sin absorción de complementos.
		¼ de paga con absorción de complementos.
2010	Incremento de ½ paga consolidada	¼ de paga sin absorción de complementos.
		¼ de paga con absorción de complementos.

Estas pagas estarían consolidadas a partir de la firma del acuerdo desde el momento en que se abonen, y nos situarían en el año 2010 en 20 pagas consolidadas.

A partir del año 2011 y por un número de años que no se determina, se nos abonaría ½ paga más, si bien dicho abono se condicionaría a un indicador de rentabilidad (que no se especifica) y sin consolidar la misma.

2011	Incremento de ½ paga, sin consolidar	¼ de paga sin absorción de complementos.
		¼ de paga con absorción de complementos.

La compensación se efectuaría sobre la totalidad de complementos extraconvenio que componen la nómina de Unicaja, (CPR, PAF, Aportación SS.SS. C. Ronda, CPR Caja Almería, Antiguo Plus de chóferes, Plus de vivienda, Plus de distancia, etc....) es decir, los pluses prefusión y los postfusión, incluidos los que emanan de asunción de responsabilidades.

B) REVISION DE COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD:

Referidos solamente a Directores e Interventores, que pasarían a llamarse subdirectores, y partiendo de la actual estructura de complementos proponen incrementarlos porcentualmente (sin entrar en cuantificar este incremento).

C) REVISION DE INCENTIVOS:

Básicamente proponen una revisión de los importes, pero no entran en su cuantificación.

LA POSTURA DE CSICA, SECAR y CC. OO.

Los tres sindicatos, consideramos inaceptable esta propuesta por muchos motivos. ¿Los fundamentales?

- Limita la equiparación salarial a la consecución de entre 0,75 y 1,5 pagas efectivas, ya que aunque se habla de media paga en el año 2011, ésta no se consolida.
- Aplaza el incremento salarial hasta el año 2011, fecha en la que se aplicaría el último paso del acuerdo.
- Pretende absorber pluses funcionales, que es precisamente lo único que distingue al que asume responsabilidades del que no lo hace. Esto es inaceptable, dado que CC.OO., SECAR y CSICA tenemos como un objetivo más el incremento de los pluses por asunción de responsabilidad, como medio de evitar que tantos compañeros se vayan a la competencia.
- No emplaza a continuar el camino de la equiparación salarial efectiva, a medio plazo.
- Supondría unos efectos mínimos de incremento salarial para muchos ya que:
 - En el año 2008, sólo 1.387 empleados cobrarían ½ paga completa y el resto cobraría tan solo ¼ de paga efectiva.
 - En el año 2010, sólo 1.465 empleados llegarían a cobrar el máximo de 1,5 pagas, estando el resto en 0,75 pagas efectivas.
 - En el año 2011, sumando la paga condicionada y no consolidada, aproximadamente la misma cantidad de empleados que el 2010 cobraron 1,5 pagas, pasarían a cobrar 2 pagas mientras que el resto estarían en 1 paga efectiva.

CONCLUYENDO ...

SECAR, CC.OO. y CSICA, dada la trascendencia que el tema tiene, y conscientes de que no podemos dejar pasar ninguna oportunidad de avanzar en la equiparación salarial en Unicaja, continúan manifestando su predisposición a seguir hablando, si bien, de mantenerse esta propuesta por parte de la Caja, como postura de máximos, consideramos imposible llegar a un acuerdo que satisfaga las legítimas aspiraciones de nuestros representados.

Por ello, si el día 30 de Enero, fecha en la que celebraremos la cuarta reunión sobre el tema, la Caja no nos presenta una propuesta satisfactoria, **ESTA NO LO ES**, tendríamos que cerrar el paréntesis que tenemos abierto en la actualidad.