



CON TU COMFIANZA ESTAMOS CAMBIANDO LAS COSAS

Como ya os informamos el pasado Lunes 24, la representación sindical y RR.HH. hemos llegado a un principio de acuerdo en torno a unas bases para el incremento salarial (fijo y variable) de los trabajadores y trabajadoras de Unicaja.

Como también hemos reconocido en varias comunicaciones, **ESTE NO ES EL ACUERDO DE NUESTRA VIDA**, y así lo ha expresado el representante de **CCOO** en el Consejo de Administración celebrado el pasado viernes 28 de marzo, en el que se aprobó definitivamente las bases para el acuerdo.

A pesar de ello, debemos valorar positivamente este acuerdo, ya que es el primero que incrementa nuestro salario por encima del Convenio desde el año 91, en el que se produjo la fusión. Por ello, nuestra valoración, con todas las críticas que entendemos podáis hacerle al acuerdo, es positiva, porque es un acuerdo para todos:

PARA LOS POST-FUSIÓN



Porque permite avanzar, aunque sea tímidamente, en la equiparación salarial interna.

Es un avance corto, pero **ES UN AVANCE**.

También lo percibirán los nuevos ingresos que se produzcan a partir de ahora.

Tenemos que seguir avanzando, porque es justo que **A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO**.

Estamos al principio y tenemos que seguir avanzando en la homologación interna

De todos son conocidas las diferencias salariales entre los empleados ingresados en Unicaja antes y después de la fusión. Aquellos tienen en sus nóminas una serie de pluses prefusión, que los diferencian de los compañeros ingresados a partir del año 91.

Ello, provoca que haya compañeros que tienen distintos salarios a igual trabajo. Por esto, era de justicia avanzar en la solución de este problema.

Con este acuerdo, se ha dado un primer paso para superar la situación, ya que...

Aparte de la paga fija a cobrar entre el 2008 y 2009, sólo los empleados ingresados con posterioridad a la fusión cobrarán además un complemento Personal de hasta media paga más (o sea alcanzarán las 20 pagas) a partir del 2010.

Somos conscientes de que este avance es corto (y por ello planteamos a la Caja adelantar su cobro al 2008, si bien no ha podido ser), en relación a las diferencias existentes hoy por hoy. Sin embargo debemos considerar que:

✚ Se va a aplicar a **TODOS LOS COMPAÑEROS ACTUALES Y A LOS NUEVOS INGRESADOS A PARTIR DE AHORA**. Este aspecto no es baladí. De hecho, la Caja pretendía que el acuerdo alcanzara sólo a la plantilla existente actualmente, premisa que rechazamos contundentemente **PORQUE NO PODEMOS SEGUIR FOMENTANDO LAS DOBLES ESCALAS**.

✚ Va a ser "dinero limpio" sin entrar en compensaciones de pluses por asunción de responsabilidad, tal como empezó la Caja planteando. Todos sabemos que son los compañeros más recientes los que están asumiendo responsabilidades en un mayor porcentaje. Por ello, conseguir que no se restara de este complemento de media paga los pluses por desempeño, ha sido un logro que merece ser tenido en cuenta.

✚ Los que cobran pluses por asunción de responsabilidad van a ver acortadas sus distancias con sus compañeros pre-fusión que también los cobran, porque a éstos se les practica la minoración de los complementos por responsabilidad en función de los pluses pre-fusión que percibieran.

Esto es solo el principio, este acuerdo finaliza en el 2010, por lo que **SOMOS CONSCIENTES** de que a partir de ese momento **ESTAMOS OBLIGADOS A SEGUIR TRABAJANDO POR LA HOMOLOGACION INTERNA**.

PARA LOS PRE-FUSIÓN



Porque el incremento de 1 paga entre los años 2008 y 2009 se hará sin compensación, ni absorción de Pluses Prefusión.

Hay unos 2.500 compañeros anteriores a la fusión del año 91.

Estos perciben cinco tipos de pluses: PAF, CPR, CPR Diferencia Sueldo Base Caja Almería, CPR Aportación SS.SS. C. A. Ronda y Complemento Personal Pagas Extra.

El cobro de estos complementos no es algo 'caprichoso' sino que responde a una situación real que marcó la fusión y es que los trabajadores de las cinco Cajas fusionadas, tenían distintos salarios, por lo que se procuró homologar éstos mediante la aplicación de estos pluses.

Aunque los compañeros que ingresaron con posterioridad a la fusión puedan considerar estos pluses como 'desfasados', no debemos olvidar una cosa: la fusión propició que la carrera profesional y la consolidación a futuro de los pluses que venían percibiendo muchos compañeros en sus respectivas Cajas de origen, se viera truncada de forma abrupta. Por ello, **CCOO** haciéndose eco de la sensibilidad de éstos, se mantuvo firme en la idea de **NO COMPENSAR NI ABSORBER** estos conceptos, con lo que el incremento propiciado por el acuerdo será de:

✚ $\frac{1}{2}$ paga en el año 2008 sin compensación, ni absorción

✚ $\frac{1}{2}$ paga en el año 2009 en idéntica condiciones

PARA LOS UNOS Y LOS OTROS



Porque todos podemos ganar $\frac{1}{2}$ paga más a partir del año 2010.

Y por supuesto...
SIN CONTRAPARTIDAS

El principio de acuerdo al que hemos llegado con la Caja, contempla la posibilidad de percibir media paga adicional a partir del año 2010 en dos tramos:

- $\frac{1}{4}$ de paga si los beneficios recurrentes (los típicos obtenidos antes de impuestos) igualan o superan la cifra del 1,2% sobre activos totales medios (ATM).
- Otro $\frac{1}{4}$ de paga si se supera la cifra del 1,5% sobre ATM.

Con ello:

✚ Los compañeros anteriores a la fusión podrían situarse en el año 2010 en las 20 pagas **Y CON SUS PLUSES PREFUSIÓN ÍNTEGROS**.

✚ Los compañeros posteriores a la fusión podrían situarse en el año 2010 en las 20,5 pagas.

Esto, hasta que finalice el año 2010 que es la fecha que **CCOO** tiene como referente **PARA CONTINUAR AVANZANDO EN LA HOMOLOGACION SALARIAL CON EL RESTO DEL SECTOR** que, recordemos está en 21 pagas.

Y TODO ELLO, SIN NINGÚN TIPO DE CONTRAPARTIDA POR NUESTRA PARTE.

PARA LOS QUE ASUMEN RESPONSABILIDADES



Porque se va a mejorar la clasificación de Oficinas

CCOO es consciente del problema que supone la insuficiente remuneración de los puestos de responsabilidad. De hecho, en la encuesta de clima laboral que hicimos en el año 2005, el 80% de los encuestados planteaba que no asumía responsabilidades porque no estaba suficientemente remunerado.

Por ello, algunos aspectos importantes que hemos defendido durante toda la negociación ha sido:

- Mejorar el sistema de complementos por asunción de responsabilidades, hasta ahora exclusivo de Directores e Interventores.
- Mejorar la clasificación de Oficinas.

Y lo que al final se ha conseguido, sin colmar nuestras aspiraciones, sí que mejora en algo la situación existente porque:

- ✚ Se aplicará una **NUEVA CLASIFICACIÓN DE OFICINAS** que permitirá subir de nivel, con el consiguiente incremento de categorías para sus responsables a unas 138 oficinas de acuerdo con estos porcentajes:

Se revisarán los complementos de Directores e Interventores

y

se estudiará la incorporación de nuevos colectivos

- Un 1% de las actuales oficinas nivel B
- Un 1% de las actuales oficinas nivel C
- Un 2% de las actuales oficinas nivel D
- Un 2% de las actuales oficinas nivel E

- ✚ Se **REVISARÁ EL IMPORTE DE LOS COMPLEMENTOS** por asunción de responsabilidades entre los años 2008-2010.
- ✚ Se estudiará la **INCORPORACIÓN DE NUEVOS COLECTIVOS** al sistema de complementos por asunción de responsabilidades, así como la revisión de los criterios de compensación.

PARA LOS QUE NO LAS ASUMEN



Porque mejora los incentivos en un 25%

El desempeño de puestos de responsabilidad es algo que depende de uno mismo, de sus posibilidades y de sus prioridades en la vida, pero también del entorno (preferencias del jefe inmediato, competencia con otros compañeros, oportunidades laborales...)

Pero como, asumiendo o no responsabilidades lo cierto es que todos y cada uno de nosotros, a su nivel y en el puesto que ocupa en la red o en la UAN, contribuye a conseguir beneficios para la Entidad en su conjunto, es por lo que planteamos la necesidad de mejorar el actual sistema de incentivos.

Para ello, como **SUBIR EL IMPORTE DE LOS INCENTIVOS**, era una forma de incrementar nuestras retribuciones anuales, es por lo que al final, después de mucho negociar, hemos consensuado:

- ✚ Incrementar la cuantía de los importes base en un 25% en el periodo 2008-2010.

PARA LA CAJA



Porque se va a beneficiar de un mejor clima laboral

y

porque el futuro no se puede construir contra el principal activo de la Caja: sus profesionales

Han pasado más de dos años desde que **CCOO** presentara a la Caja un completo dossier donde le exponíamos los problemas detectados en la encuesta de clima laboral que hicimos en Octubre de 2005 y las posibles soluciones que los trabajadores de Unicaja demandaban para incrementar su motivación.

Durante este tiempo, hemos tenido que soportar duros ataques de la Caja (y de algunos de sus representantes sindicales), acusándonos de ser los creadores del mal clima laboral, en lugar de entender que **CCOO era el canal de transmisión de la realidad existente.**

Nuestra tenacidad ha permitido que, afortunadamente la Caja se replantee su postura y, efectuando un ejercicio de responsabilidad empresarial, hemos podido cerrar un acuerdo que, aunque con retraso, viene a paliar en parte el mal clima laboral existente.

Por ello, tras largos meses de negociación, al fin nuestros Gestores se han dado cuenta de que su principal activo son sus miles de trabajadores que día a día posibilitan que Unicaja siga siendo una empresa líder en su sector.

SIN MOTIVACION, NO HAY COMPETITIVIDAD

PARA LOS SINDICATOS



Porque la unión hace la fuerza y lo hemos demostrado

Tras este acuerdo, todos los sindicatos, deberíamos llevar a cabo una profunda reflexión, sobre la responsabilidad que la **falta de unión entre el 100% de la representación sindical** ha tenido en el resultado de no conseguir un mejor acuerdo.

No podemos olvidar que precisamente cuando **CCOO**, **CSICA** y **SECAR**, que representaban al 75% de las fuerzas sindicales, han **comenzado a caminar juntos**, es cuando más hemos **avanzado**. Y ello, a pesar de las continuas circulares descalificadoras de UGT, atacando la 'nueva mayoría' acusándonos de ser inoperantes.

Y tampoco podemos olvidar que cuando **CCOO** ha obtenido la mayoría en las elecciones de Noviembre-06, es cuando hemos conseguido empezar a mover esto, aunando voluntades con las otras secciones sindicales de **CSICA** y **SECAR**.

JUNTOS... LO ESTAMOS CONSIGUIENDO.

PARA EL FUTURO



Porque consolidamos un porcentaje de salario fijo, nada desdeñable para siempre a pesar de que se avecinan tiempos de 'vacas flacas'.

Porque ganamos los que estamos hoy y los que estarán mañana.

✚ Porque no hay 'cláusula de descuelgue' tal como la Caja llegó a proponer en algún punto de la negociación.

Esta cláusula de descuelgue significaba que si por alguna circunstancia imprevista la situación económica de la Caja pudiera no 'ser tan boyante' como lo ha sido hasta ahora o tuviera que incurrir en costes adicionales, si los Sindicatos efectuáramos alguna reclamación judicial masiva, podría suspenderse la aplicación del acuerdo.

Como era de esperar, **CCOO** estuvo totalmente en contra de esta cláusula, ya que si en los años de auge económico ésta no había compartido con sus empleados parte de su bonanza, no era de recibo que ahora sí quisiera compartir una posible merma de sus beneficios, máxime cuando somos conscientes de que el ciclo económico ha cambiado. Y este cambio es lo que da un valor añadido al acuerdo: que **SE HA ALCANZADO EN UN MOMENTO DE CRISIS ECONOMICA**.

✚ Porque los beneficios obtenidos serán disfrutados tanto por la plantilla existente actualmente como por la futura.

Con esto, en Unicaja (así como en otras cajas del sector donde **CCOO** tiene suficiente mayoría), ha roto una lanza en contra de las **DOBLES ESCALAS**, porque no es admisible que las mejoras de los que estamos hoy en Unicaja, se haga a costa de los compañeros que en el futuro trabajarán codo con codo con nosotros.

PARA TODOS



PORQUE... GRACIAS A LA PARTICIPACIÓN DE TODOS, ESCUCHANDO TODAS LAS VOCES A FAVOR Y EN CONTRA Y ATENDIENDO A LAS RAZONES ESGRIMIDAS POR TODOS, HEMOS DEMOSTRADO QUE SE PUEDEN CAMBIAR LAS COSAS, Y DE HECHO ESTÁN EMPEZANDO A CAMBIAR.

CON TU **COMFIANZA**, **PODEMOS**



BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. - UNICAJA

Nombre: _____ DNI: _____ Telf.: _____

Dirección: _____ C.P.-Población: _____

Sucursal: _____ Fecha y Firma, _____

Cuenta Cargo: _____

Enviar por valija interna a:
1908 – SEDE OPERATIVA CADIZ – Sección Sindical CC.OO.