

## BENEFICIOS DE CONVERTIR UNA PAGA LINEAL EN SUBIDA SALARIAL

Antes de entrar en materia, creemos conveniente recordar una serie de realidades que parece que a algunos se les ha olvidado:

**1.- A día 03.04.2014 (fecha de la sentencia de la Audiencia Nacional) los trabajadores de CajaSur teníamos CERO, es decir nada. Llevábamos desde 2010 sin cobrar la paga del día del ahorro (1.000,00€ lineales y no revisables), es más la mayoría, por no decir todos, nos habíamos olvidado de ella y la dábamos por perdida.**

Como decíamos, al principio, teníamos cero, y aunque solo hubiéramos conseguido un euro ya hubiéramos tenido más de lo que teníamos. Sin embargo hemos conseguido un buen acuerdo, por mucho que se trate de desprestigiar con argumentos tergiversados.

**2.- Se ha conseguido reactivar la incentivación variable; es una realidad, llevamos desde 2010 sin incentivos, y este acuerdo abre dicha puerta.** En 2015 se pagarán incentivos variables, y eso se ha conseguido gracias a este acuerdo.

**3.- Los empleados de CajaSur hemos hecho historia.** Es el primer acuerdo con subida salarial que se firma en el sector financiero y, si nos apuran, de todos los sectores.

Veamos algunos **efectos positivos** de una subida salarial en tablas del 3.5% consolidada:

**A.-** Como todos sabéis la paga del 31.10 (1.000,00€) era **lineal y no revisable**. Esto significa que aunque el IPC subiera, esta paga siempre sería de mil euros. Todos sabemos que si no se revisan los conceptos con el IPC, con el tiempo se quedan desfasados. Un ejemplo: hoy con un euro con treinta te tomas un café, dentro de cinco años con ese mismo importe no te tomas el mismo café, por lo tanto, para mantener el poder adquisitivo hay que actualizar los salarios con el IPC. Esta paga no se revisaba.

Al incluir en tablas salariales ese importe, cada vez que se revisen los salarios, también se revisan esos importes. Por lo tanto **se actualiza**.

**B.-** El abono de la paga del 31.10 **estaba sujeta a que hubiera beneficios**, en concreto, a que se igualaran los conseguidos en 2005 (esa es la causa de que la empresa no la abonara), que en este caso serían 90 millones de euros. **Al incluirlo en la tabla salarial, dan igual los resultados de la entidad; se abonará en cualquier caso ya que es parte de la nómina mensual.**

**C.-** Al formar parte de nuestra nómina **repercute en los siguientes conceptos:**

**1.- Incremento base de cotización** de la seguridad social en un 3.5%. Esta es la base que se utiliza para calcular tus prestaciones, pensión, bajas etc.

**2.- Incremento de la aportación al plan de pensiones** que nos hace la empresa. La aportación a dicho plan se hace aplicando un tanto por ciento sobre el salario, lógicamente si incrementa nuestro salario en un 3.5%, ésta aumentará proporcionalmente.

**3.- Incremento de nuestro límite de endeudamiento** a la hora de pedir préstamos convenio o cualquier tipo de préstamo fuera de la entidad.

**4.- Incremento de los trienios que se devengan** (antigüedad). Los trienios tienen como base para su cálculo el salario base, y este se verá incrementado al final de los cuatro años en un 3.5%.

En definitiva, le pese a quien le pese, UN BUEN ACUERDO.

A lo anterior hay que añadir que al cabo de 30 meses (01.01.2017) consolidamos una subida salarial del 3.5% que es independiente a cualquier otra subida que se consiga. Por ejemplo si el próximo año 2015 nuestro convenio marca una subida del 1%, ese año cobraríamos el incremento del 1% del convenio, más, el incremento del 1% conseguido por ASPROMONTE, es decir un incremento del 2%.

Para terminar decir que la subida salarial del 3,5% que se consiguió supera a día de hoy los 1.000 euros lineales y congelados que teníamos antes del acuerdo, y todos los años se incrementa al estar incluida en nuestro salario.