

III Reunión de la Mesa Laboral de Integración: CCOO presenta su plataforma

Te damos traslado del contenido completo de la plataforma para el acuerdo laboral de fusión presentada por **CCOO** en la reunión de la mesa laboral celebrada el día de ayer. **CCOO** ha sido la única fuerza sindical que ha presentado una plataforma detallada y que aborda el contenido completo del acuerdo.

En un próximo comunicado os daremos traslado de las respuestas dadas por las Cajas a los distintos aspectos contenidos en nuestra plataforma, en las que existen puntos de acercamiento aunque continúan existiendo importantes diferencias.

PLATAFORMA DE CCOO ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN CAJASOL/CAJA GUADALAJARA

PRINCIPIOS GENERALES

- Aplicación automática de todas las condiciones laborales que resultan de aplicación en Cajasol para la plantilla de Caja Guadalajara
- Principio de homologación al alza del sistema retributivo y resto de condiciones para que toda la plantilla de Cajasol tras la fusión goce de los mismos derechos y regulación.
- Garantía de todos los derechos laborales preexistentes y respeto de los derechos adquiridos
- Garantía de empleo y desarrollo profesional asegurando el buen fin de los procesos de consolidación de los trabajadores
- Vigencia del acuerdo a partir de la firma de la escritura de fusión

MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS

1. Principios generales:

- Renuncia expresa a la aplicación de cualquier tipo de medida traumática de reestructuración de plantillas.
- Respeto al principio general de voluntariedad y de negociación con la representación laboral de cualquier medida que se adopte
- Vigencia temporal de estas medidas hasta 31-12-2010

2. Prejubilaciones:

- Dotación necesaria para acometer el proceso a cargo exclusivo de Caja Guadalajara.
- Aplicación de cualquier excedente, una vez ultimado el proceso, al Fondo de Prejubilaciones de Cajasol.
- Condiciones y requisitos de la oferta idénticas a las reguladas en el Plan de Prejubilaciones de Cajasol:
 - Voluntariedad en la adhesión.
 - Dirigido a la plantilla a partir de los 55 años de edad y con un mínimo de 5 años de antigüedad.
 - Salario de prejubilación calculado sobre las retribuciones brutas que hubiese percibido el trabajador en el año de extinción de la relación laboral (2010), y una vez producida la homologación retributiva (24 pagas y resto de conceptos retributivos).
 - Porcentajes sobre el salario real, en función de la antigüedad en base a la siguiente escala:

Antigüedad	%
Más de 10 años	81,0%
Más de 15 años	82,0%
Más de 25 años	83,5%

- Revisión del salario de prejubilación en función del IPC.
- Mantenimiento del pago del salario de prejubilación y convenio con la seguridad social hasta la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento.
- Garantía de disfrute de vacaciones pendientes antes del pase a la prejubilación.
- Financiación del convenio especial con la Seguridad Social por parte de la Caja.
- Mantenimiento de las condiciones de cuenta nómina, exención de comisiones y gastos, tipos de interés de préstamos sociales y anticipos y póliza de seguro médico. Compromiso de la Caja de estudiar fórmulas de refinanciación de deudas.
- Reversión de los salarios pendientes de cobro a los beneficiarios en caso de fallecimiento. Mantenimiento del salario de prejubilación en caso de incapacidad.
- Posibilidad de realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.

3. Suspensiones de contrato compensadas:

- Periodo de 3 años, ampliables a 5 a solicitud del trabajador.
- Pago de una renta anual durante el periodo de suspensión, del 35% de las retribuciones fijas durante los 3 primeros años y del 25% en los dos años siguientes. Posibilidad de cobro de la renta capitalizada al momento de inicio de la suspensión.

- Garantía de reincorporación al finalizar el periodo de suspensión.
- Cómputo de la antigüedad durante el periodo de suspensión.
- Mantenimiento de las condiciones de préstamos y anticipos y compromiso de la caja de estudiar fórmulas de refinanciación de deudas.
- Mantenimiento al derecho de formación.
- Caso de no reincorporación, percepción de los importes que falten por cobrar para completar la indemnización legal.

4. Reducciones de jornada:

- Entre un 33% y un 50% de la jornada, durante un periodo máximo de dos años.
- Percepción del salario proporcional a la jornada efectiva.
- Posibilidad de acumulación de las horas de reducción en semanas completas.

5. Compensación gastos de desplazamiento por traslado:

- Voluntariedad por parte del trabajador/a
- Indemnización por traslado, en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino. Para los supuestos de cierres de oficinas y reorganización de servicios centrales, la distancia se medirá desde el domicilio del trabajador:

Distancia entre centros	Importe indemnización
Entre 25 y 70 kms.	9.000 €
Entre 71 y 130 kms.	16.000 €
Más de 130 kms.	20.000 €

- Para los traslados superiores a 70 kms. (que implican cambio de domicilio), adicionalmente se tendrá derecho:
 - a acceder al préstamo vivienda aunque se sea o se haya sido titular de otro anterior.
 - al pago de una ayuda de vivienda de 750 € mensuales hasta que se acceda al préstamo de vivienda
 - a la opción de teletrabajo o desempeño en un centro de la localidad de origen los viernes de cada semana.
- Para las situaciones de cierre o integración de oficina, garantía de aplicación de las condiciones establecidas en el Protocolo de Cierres de Oficinas de Cajasol (mantenimiento de las condiciones retributivas durante 12 meses en los casos de pérdida del desempeño).
- Prioridad para el retorno a la provincia de origen y acceso al Concurso de Traslados a partir del tercer año del desplazamiento.

CONDICIONES DE INTEGRACIÓN DE LA PLANTILLA

1. Principios generales:

- Aplicación automática de todas las condiciones laborales existentes en Cajasol.
- Garantía de respeto a las condiciones actuales de la plantilla que se considerarán como condiciones mínimas.

2. Empleo:

- Garantía de no utilización de medidas traumáticas o no consensuadas en cualquier proceso de reordenación y reorganización.
- Mantenimiento de los derechos para el personal en excedencia o permiso sin sueldo.
- Nombramiento de equipo de rotación en Caja de Guadalajara, con dotación suficiente para atender las necesidades de ausencias.
- Compromiso de mantenimiento de la estructura provincial descentralizada

3. Retribuciones:

- Aplicación de la estructura retributiva de Cajasol en cuanto a número de pagas en el momento de la fusión jurídica, sin aplicación de calendario o diferimiento alguno.
- Garantía de que ningún trabajador/a percibirá unas retribuciones anuales inferiores a las que percibía en su caja, incluyendo los complementos funcionales de mantenerse el desempeño, y que no se perjudicarán las expectativas salariales..
- Análisis de los actuales conceptos retributivos que sólo serán absorbidos y compensados cuando sean sustituidos por otros de idéntica naturaleza.

4. Clasificación de oficinas:

- Aplicación del sistema de clasificación de oficinas de Cajasol en todo su alcance desde el momento de vigencia del Acuerdo Laboral.
- Garantía de consolidación de las categorías actuales, como categoría mínima, a todas las personas afectadas por el modelo de Clasificación.
- Desarrollo de tabla de conversión de puntos, adaptación de puntuaciones personales, etc... a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.
- Nombramiento de Gestores Comercial, conforme se regula en el Acuerdo de Cajasol, en la red de oficinas de Caja Guadalajara.

5. Planes de Pensiones:

- Asesoramiento técnico independiente para la representación laboral y estudio de suficiencia con coste a cargo de la Caja. Garantía de resolución de cualquier déficit preexistente.

- Integración de la plantilla de Caja Guadalajara en el modelo de previsión social de Cajasol, en todo su alcance, desde el momento de vigencia del acuerdo:
 - Porcentaje de aportación para jubilación: 6%
 - Salario real como salario pensionable
 - Aportación mínima anual garantizada
 - Garantía de cobertura de posibles déficits
 - Cobertura de aportaciones que superen el límite legal mediante pólizas complementarias.
 - Cobertura de incapacidad y fallecimiento conforme al modelo Cajasol (capitales adicionales al complemento establecido, establecimiento de prestaciones mínimas, complemento hasta el 75% del salario para incapacidad total, complementos hasta salario real, cobertura especial para accidente laboral por violencia ejercida contra el empleado...)
- Aportación al Plan de Pensiones del Premio de Jubilación existente en Caja Guadalajara

6. Beneficios Sociales:

- Aplicación del capítulo completo de Condiciones Sociales del ALF de Cajasol en toda su extensión, incluido el tratamiento actual del premio de fidelidad.
- Mantenimiento de la compañía de Salud existente en Caja Guadalajara y cambio de compañía opcional para el trabajador.
- Mantenimiento de las mejores condiciones existentes en préstamos para los empleados de Caja Guadalajara y extensión de las mismas a toda la plantilla de Cajasol.

7. Formación:

- Modelo de formación basado en los principios de voluntariedad, esfuerzos compartidos y formación a distancia.
- Plan de Formación específico para el periodo de integración operativa y comercial, con participación sindical en su diseño y ejecución.
- Establecimiento de modelo descentralizado, con apertura de centros formativos en el ámbito geográfico de Caja Guadalajara para evitar desplazamientos de la plantilla.
- Incremento proporcional de la dotación para formación del Artículo 100 del ALF de manera proporcional al incremento de plantilla.

CCOO, tu garantía

