

COMUNICADO

DE FUSION

12/04/2010

5

IV Reunión Mesa Laboral de Integración

IMPORTANTES AVANCES EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN

Respuestas a la plataforma de CC.OO.

En la mesa de negociación del pasado viernes la empresa realizó movimientos de acercamiento que significaron un importante avance hacia las posturas planteadas por CC.OO., recogidas de forma detallada en la plataforma completa que presentamos en Mesa el pasado Jueves 8.

Os damos traslado detallado del trabajo realizado, así como de la posición actual en cada una de las materias, con indicación de aquellas en las que ya se ha alcanzado un acuerdo y en las que aún persisten diferencias.

	PLATAFORMA CC.OO.	RESPUESTA CAJAS
PRINCIPIOS GENERALES DEL ACUERDO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptación de todos los principios generales que quedarán reflejados en la redacción del Acuerdo.

MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS

<p>PRINCIPIOS GENERALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 de estas medidas hasta 31-12-2010 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptación de todos los principios de aplicación a las medidas de este capítulo.
<p>PREJUBILACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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, incluido pago del salario de prejubilación hasta la edad ordinaria de jubilación. ➤ Salario de prejubilación calculado sobre las retribuciones brutas que hubiese percibido el trabajador en el año de extinción de la relación laboral y una vez producida la homologación retributiva. ➤ Ampliación del Acuerdo de Prejubilaciones de Cajasol para dar cabida a las personas que cumplen 55 años en 2010 (propuesta que presentamos en mesa ante la insistencia de la caja en considerar la edad mínima cumplida antes del 31-12.2010) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado ➤ Aceptado ➤ Aceptado, incluida la referencia a la edad ordinaria de jubilación en lugar de los 65 años que planteaba la Caja al plantearlo CC.OO. como elemento irrenunciable. ➤ Aceptado, incluida la homologación previa del salario para el cálculo de la base de prejubilación. ➤ La Caja estudiará la propuesta y dará respuesta en la reunión del lunes 12.

<p>SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. La caja planteaba un periodo único de 5 años. ➤ Aceptado. La caja planteaba un pago único del 50% de la indemnización legal por despido. ➤ Aceptado ➤ Aceptado, pero únicamente a efectos indemnizatorios. La caja no contemplaba el cómputo de la antigüedad a ningún efecto ➤ Aceptado. No incluido en la propuesta de la caja. ➤ Aceptado. No incluido en la propuesta de la caja. ➤ Aceptado, pero con el tope de 42 mesualidades establecido en la regulación legal.
<p>REDUCCIONES DE JORNADA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado, la caja planteaba como única opción el 50% de reducción. ➤ Aceptado ➤ Aceptado, no incluido en la propuesta de la caja.

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.	20.0

- Para los traslados superiores a 70 kms. (que implican cambio de domicilio), adicionalmente se tendrá derecho:
 - a acceder al préstamo vivienda aunque 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.

- **Aceptado**, con inclusión en el redactado de referencia a los supuestos de cierre de oficina cuando no existe otro centro a menos de 25 km. Pte. propuesta de redacción de la Caja.
- **Aceptado** tramos de kilómetros. En cuanto a los importes de la indemnización, proponen los siguientes importes:

Distancia entre centros	Importe indemnización
Entre 25 y 70 kms.	8.000 €
Entre 71 y 130 kms.	15.000 €
Más de 130 kms.	18.000 €

- **Aceptado**, en los siguientes términos:
 - **Aceptado**
 - Proponen ayuda por importe de 500 € que, tras la negociación, elevan a **650 € mensuales**
 - **Rechazado** por la Caja

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado, la Caja pretendía no aplicar el Protocolo de Cierres de Cajasol en esta red. ➤ Aceptado. También pretendía dejar fuera del Concurso de Traslado a este colectivo de forma permanente y no contemplaba garantía de retorno.
CONDICIONES DE INTEGRACIÓN DE LA PLANTILLA		
PRINCIPIOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. ➤ Aceptado.
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. ➤ Aceptado. ➤ Pendiente de respuesta por parte de la caja ➤ Aceptado.

<p>RETRIBUCIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ Análisis de los actuales conceptos retributivos que sólo serán absorbidos y compensados cuando sean sustituidos por otros de idéntica naturaleza. ➤ Garantía de mantenimiento o consolidación de las condiciones de cálculo de la antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. La caja pretendía un calendario para el diferimiento de la homologación, que en primer lugar estableció en cuatro años, y posteriormente rebajó a dos. ➤ Aceptado. La caja excluía totalmente los complementos funcionales. ➤ Aceptado. No estamos de acuerdo con la compensación y absorción de determinados conceptos como el “complemento puesto director/subdirector” y “complemento puesto jefatura servicios centrales”. Pendiente de cerrar la relación de conceptos que no se absorben. ➤ Rechazado. La Caja no acepta compensación alguna por la aplicación del modelo de trienios de Cajasol. CC.OO. ha quedado en presentar una propuesta alternativa que pueda dar solución al problema.
<p>CLASIFICACIÓN DE OFICINAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. ➤ Pendiente. La caja no contemplaba ninguna garantía para la consolidación de las categorías en curso una vez aplicado el modelo Cajasol. Tras nuestro planteamiento aceptó garantizar las consolidaciones previstas hasta el 31-12-2011. Insistimos en incluir garantía para todas las consolidaciones pendientes.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. ➤ Aceptado. La caja se resistía a incorporar este compromiso que finalmente aceptó.
PLANES DE PENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ Aportación al Plan de Pensiones del Premio de Jubilación existente en Caja Guadalajara 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. ➤ Aceptado. Este ha sido uno de los movimientos más importantes de la caja en la sesión del viernes. Se acepta la aplicación total en el modelo Cajasol desde la fecha de integración de los planes de empleo, sin creación de subplanes que consagren diferencias entre colectivos y con aplicación del porcentaje de aportación del 6% desde el primer momento. ➤ Aceptado. La parte devengada del Premio de Jubilación por cada trabajador, será aportada al Plan de Pensiones.
BENEFICIOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pendiente. La caja se comprometió a efectuar algún tipo de acercamiento en el punto del premio a la fidelidad. ➤ Aceptado.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rechazado. La Caja se mantiene en una negativa rotunda a mantener las mejores condiciones de los préstamos de Caja Guadalajara y a hacerlas extensivas a Cajasol.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado. La propuesta de la Caja no aplicaba la reducción de jornada derivada del trabajo en jueves tarde, ya que contemplaba que el diferencial se aplicase en horas de formación obligatoria. ➤ Aunque se aceptan los principios generales, se mantiene en la posición aunque limitada a un año desde la fusión. Este aspecto ha quedado pendiente de resolución. ➤ Aceptado. ➤ Rechazado. La caja considera que este aspecto no es objeto de este acuerdo.
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecimiento de una Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptado.
OFICINAS DE EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Caja plantea la ampliación del número total de oficinas de empresa con jornada singular existente en Cajasol. CC.OO. entiende que esta cuestión es materia de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Fusión de Cajasol, aunque estudiaremos la posibilidad de incorporar una ampliación, con respeto a los porcentajes totales existentes en Cajasol y restringida al ámbito geográfico de Caja Guadalajara. Queda pendiente de definir para próxima reunión. 	

Como se puede ver, **han sido aceptados aspectos fundamentales** para **CC.OO.**, como la integración completa en el Plan de Pensiones, la eliminación del calendario de aplazamiento de la homologación salarial, la voluntariedad en las medidas de reorganización de plantillas o la aplicación real de la jornada de 35 horas existente en Cajasol, que avanza en la línea de garantizar la homologación real de los colectivos y la no generación de trabajadores de primera y de segunda categoría.

No obstante, siguen persistiendo **diferencias importantes**:

- Tratamiento a dar al cálculo de la **antigüedad** de la plantilla de Caja Guadalajara
- Garantía de **consolidación de las categorías** en curso en el momento de aplicación del nuevo modelo de clasificación de oficinas.
- Aplicación del **premio de fidelidad** de Cajasol a la plantilla de Caja Guadalajara en todo su alcance
- Mantenimiento y extensión a la plantilla de Cajasol de las mejores condiciones de los **préstamos de empleados**
- **Ampliación del acuerdo de Prejubilaciones de Cajasol** para incluir a las personas que cumplen 55 años en 2010.

Todos estos elementos significativos, si se pretende alcanzar un acuerdo que, efectivamente, respete los derechos adquiridos de todos los trabajadores y conlleve una homologación real evitando cualquier discriminación futura entre las dos plantillas.

Esperamos que sea entendido de esta forma por la caja y que en la sesión de hoy se produzca un acercamiento en estos aspectos, de forma que permita el cierre de un Acuerdo Laboral, condición ésta imprescindible para que CC.OO. preste su apoyo a la fusión.

La Mesa se han emplazado para el día de hoy a las 16:00 h. Seguiremos informando.

CCOO, tu garantía

Sección Sindical COMFIA-CCOO CAJASOL teléfono 954 217 529

cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol

Sección Sindical COMFIA-CCOO CAJA GUADALAJARA teléfono 902 879 991

ccoocajaguadalajara@biz www.comfia.net

