

24-08-2009

SISTEMA DE RETRIBUCIONES FLEXIBLES (I)

El pasado mes de junio, la Caja presentó ante la representación laboral un sistema de retribución flexible, a raíz de una iniciativa elaborada por CECA para un grupo de seis cajas, entre las que se encuentra Cajasol.

El modelo que se nos presentó de forma general consiste, básicamente, en el **cambio voluntario** por parte de lo/as trabajador/as que decidan adherirse, de parte de sus retribuciones por prestación de determinados servicios, lo que permite beneficiarse del tratamiento fiscal correspondiente a cada una de las retribuciones en especie contratadas.

El planteamiento realizado por la caja tiene, por tanto, importantes implicaciones tanto laborales como fiscales que **no podían ser resueltas de forma precipitada**, como se pretendía, y sin haber recabado previamente toda la información y asesoramiento necesario, sobre todo teniendo en cuenta que la propuesta de la Caja venía acompañada por un modelo para la **novación individual del contrato de trabajo** de las personas que decidan adherirse, como mecanismo para la formalización del sistema.

Con fecha de hoy hemos procedido a remitir **respuesta** a RR.HH. en la que dejamos constancia de los requisitos mínimos sobre los que debería sustentarse el sistema de retribuciones flexibles, que no puede pasar por la novación legal del contrato de trabajo sino por una regulación global mediante Acuerdo Laboral, para asegurar a la plantilla que la puesta en marcha del mismo **se hace con las garantías fiscales, laborales y jurídicas** necesarias. Reproducimos a continuación el contenido de este escrito.

RESPUESTA REMITIDA POR CC.OO. A RR.HH.

“ En relación a la propuesta de implantación de un sistema de Retribuciones Flexibles en la Entidad, damos traslado de nuestras consideraciones al respecto y de las **condiciones mínimas** sobre las que debe sustentarse el citado sistema:

1. En primer lugar, cualquier modificación del sistema retributivo de la plantilla debe regularse a través de un **Acuerdo Laboral de eficacia general** y no mediante la novación del contrato de trabajo, como se plantea.
2. Se creará un **mecanismo de participación directa y paritaria** de la representación laboral en los productos y servicios a ofrecer a los partícipes, así como de las condiciones en que se oferten y cualquier otra cuestión relativa al seguimiento e interpretación del Acuerdo.
3. El sistema debe tener carácter **universal** para todo/as lo/as trabajador/as que voluntariamente quieran adherirse al plan.
4. Debería establecerse **un límite**, a definir, a la posibilidad de cambiar retribuciones dinerarias por percepciones en especie inferior al establecido en el art. 26.1 del E.T.
5. Debe garantizarse que el sistema no minorará las **cotizaciones a la seguridad social** de los partícipes (en la simulación de la pág. 13 de la propuesta figura una reducción en cotizaciones: aclarar)

6. Mayor definición en la regulación del **sistema de salida** del trabajador del PRF que se plantea, así como mecanismos de ajustes para el supuesto de que alguno de los servicios se incorpore como nueva Condición Social pasando a estar a cargo de la caja.
 7. De forma adicional a los informes fiscales aportados, deben aportarse **garantías del tratamiento fiscal** de todos y cada uno de los productos que se ofrezcan.
 8. El Acuerdo debe garantizar, tal y como figura en la propuesta de novación de contrato, que la inclusión en el plan **no afectará** a la base para calcular las revisiones salariales, devengo de aportaciones al Plan de Pensiones, salario pensionable del trabajador a efectos de riesgo y jubilación, acceso a condiciones sociales, cálculo de una posible indemnización por despido, ni a ningún otro derecho o beneficio laboral. **A todos los efectos laborales las retribuciones del parícipe del PRF se considerarán conforme al salario bruto que hubiera percibido en el supuesto de no adherirse al Plan.**
- 9. Consideraciones sobre productos ofertados:**
- **Tickets guardería:** debe arbitrarse la posibilidad de cancelación anticipada del servicio.
 - **Seguro médico familiares:** debe arbitrarse la posibilidad de cancelación anticipada del servicio. Debe aclararse el tratamiento a parejas de hecho.
 - **Adquisición ordenadores:** eliminar la limitación temporal de acceso a este servicio cada 36 meses. Contemplar la posibilidad de financiación de líneas ADSL.
 - **Renting de vehículos:** Universalizar la oferta. Aclarar supuesto fiscal de la propuesta."

En próximos comunicados iremos desgranando de forma más detallada el funcionamiento de este sistema, que resulta complejo **y requiere de una profunda comprensión para tomar la decisión de adhesión**, así como de la marcha de la negociación, que esperamos culmine en un procedimiento **transparente, universal y garantista** para la plantilla.

En Cajasol, tu garantía



Boletín de afiliación

fecha

Nombre y apellidos

.....

.....

DNI

Teléfono..... Teléfono móvil.....

Dirección.....

.....

Población

.....

..... Código postal

Empresa/centro de trabajo

.....

.....

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____

Correo electrónico Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala por valija a la Sección Sindical de CC.00. Cajasol)

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

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lodp@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.