

## MAL VAMOS...

### PAGO NÓMINA 25 DE JULIO

El Acuerdo Laboral de Integración (ALI) establece **la obligación** de Banca Cívica de liquidar los “los derechos retributivos que puedan estar en periodo de devengo” antes de la fecha efectiva de integración, es decir, **antes del 3 de agosto**. Los conceptos que se deben liquidar son:

- 1) Trienios
- 2) Bolsa de Vacaciones
- 3) Atención Cajeros
- 4) Guardia Semanal
- 5) Quebranto de Moneda
- 6) Premios de Jubilación
- 7) Ayuda Guardería y Ayuda Formación Hijos
- 8) Pagas especiales de fidelización establecidas en origen (**incluyendo los días de vacaciones proporcionales**)
- 9) Retribución Variable.

Con posterioridad, la empresa presentó una propuesta de modificación de este compromiso para las **vacaciones del premio de fidelidad**, en el sentido de:

- 1) **Abono de los días de vacaciones para las personas que las tengan totalmente devengadas** (que hayan cumplido ya los 25 años en la entidad) **o los que tengan derecho a permutar los días por compensación económica** (empleado/as ingresados en Caja San Fernando antes del 31-12-2002, según se recoge en nuestro ALF de 2007 que mantuvo el derecho que estas personas tenían en su caja de origen)
- 2) **Para el resto de empleados/as**: mantener el derecho de disfrute de los días de vacaciones devengados hasta el 31 de diciembre de 2015.

Esta propuesta **fue rechazada por CC.OO.** y por el resto de representación laboral en la Comisión de Seguimiento del pasado día 23 y así queda recogido en el acta correspondiente, **por lo que la empresa mantiene la obligación de liquidar las vacaciones de fidelidad devengadas** para toda la plantilla **antes de la fecha efectiva de integración**.

Sin embargo, el criterio utilizado por Banca Cívica para el abono de nómina del día 25 no ha sido, ni el establecido en el Acuerdo ni tan siquiera el recogido en su propuesta, y, al parecer, se ha limitado a una simple **división de la plantilla de Cajasol** en dos bloques: procedentes de El Monte y procedentes de Caja San Fernando, con independencia del derecho que cada persona tuviese generado en origen y sin respeto a lo establecido en el ALI.

Para terminar de completar la confusión, esta división salomónica, que no ha hecho más que provocar **agravios comparativos** entre la plantilla, se ejecuta con multitud de errores que, hasta la fecha, no se han sabido o no se han querido explicar. Por otro lado, tampoco se ha realizado la liquidación de trienios en curso contemplada en el Acuerdo.

Por tanto, Banca Cívica deberá regularizar esta situación antes de la fecha prevista en el acuerdo (3 de agosto) y efectuar una liquidación que se corresponda fielmente con el contenido del Acuerdo de Integración.

Si la aplicación del Acuerdo de Reestructuración se ha llevado rematadamente mal por parte de las dos empresas, mal empezamos también en esta nueva etapa si **la primera aplicación prevista del Acuerdo de Integración se produce sobre la base del incumplimiento, la discrecionalidad y el agravio comparativo** entre trabajadores/as y CC.OO. seguirá exigiendo el cumplimiento de lo pactado con los medios legales o sindicales a su alcance.

## TRASLADOS

Por otro lado, como **ya os informamos se han comunicado traslados forzosos a 32 personas de servicios centrales**, a localidades muy alejadas de su lugar de origen (casi 200 kms. en algunos casos) **sin cumplirse los requisitos mínimos establecidos en el ALI** para la movilidad geográfica, sin comunicación previa a la representación laboral, sin aplicación de los criterios excluyentes establecidos en el mismo y **en aplicación del Acuerdo Laboral de Banca Cívica de 2010**, que no tendrá validez en la fecha en que tienen que hacerse efectivos los citados traslados.

Como ya comunicamos, **CC.OO. ha solicitado la retirada de los mismos** y la aplicación estricta, en un tema tan importante, de lo contemplado en el ALI, es decir cómputo en el límite máximo de 850 establecido, aplicación de los criterios excluyentes y aplicación de criterios públicos y consensuados.

Simultáneamente, **se están asignando destino a otras personas no sólo a distancias inferiores a los 25 kms. de su centro de origen, sino en algunos casos, a destinos que los acercan más a su domicilio**, con asignación de cargos y sin aplicación de ningún criterio conocido de racionalidad empresarial que justifique por qué se asignan unos destinos u otros y por qué unas personas son válidas para un destino cercano a su domicilio y otras, en cambio, sólo tienen acomodo a 200 kms. de su casa.

**La discrecionalidad y el clientelismo no puede ser el criterio que se establezca en la aplicación de una medida tan traumática para las personas como la movilidad geográfica y no puede ser ése el que prevalezca en las que quedan por aplicar. Desde CCOO estaremos vigilantes que este proceso cumpla con las garantías necesarias.**