

Ya tenemos acuerdo laboral

Ayer 13 de diciembre se ratificó finalmente, el acuerdo laboral de integración del SIP entre Cajastur-CCM-CAM-Cantabria-Extremadura, con la incorporación de UGT y CSICA a la firma del preacuerdo rubricado por CCOO y CSIF hace unos días.

Más de un 63% de la mesa laboral ha apoyado este acuerdo, lo que significa que, teniendo en cuenta que los sindicatos de la Caja del Mediterráneo, que no han querido participar en esta negociación, suman casi el 35% de la mesa (SICAM y CGT fundamentalmente), la totalidad de los sindicatos que sí hemos estado presentes en la negociación de un acuerdo laboral se han puesto de acuerdo para establecer las condiciones laborales del grupo, despejando las incertidumbres que se presentaban ante una nueva situación laboral.

Las características del acuerdo (que adjuntamos) son las siguientes:

1.- Medidas de reorganización de plantillas:

Prejubilaciones. Se podrán acoger quienes cumplan las condiciones de tener 55 años a 31 de diciembre de 2010 y 10 años de antigüedad mínima. Durante el año 2011, se garantiza la salida de al menos un tercio del colectivo y en el 2012 otro tercio mínimo, siguiendo el criterio preferente de mayor edad.

Las condiciones económicas son: se percibirá un 80% de la retribución bruta en el momento de acogerse, entendiendo por retribución bruta todo lo que se cobra (incluidos complementos funcionales) excepto la retribución variable, desde el momento de la prejubilación hasta la edad de 64 años, en que se puede acceder a la jubilación anticipada. Se garantiza un mínimo del 90% de la retribución neta con un tope del 95%. Las cajas pagarán el convenio especial con la Seguridad Social y aportando al plan de pensiones durante ese periodo.

Durante el año 64, las cajas complementarán el 50% de la diferencia entre la pensión máxima y la anualidad correspondiente (es el único SIP en el que se ha conseguido esta mejora).

El sistema se instrumenta a través de Expediente de Regulación de Empleo, accediendo al cobro del desempleo durante dos años. Tanto esta circunstancia como la exención fiscal total de tres años y medio de indemnización y el tratamiento como renta irregular del resto, hacen que este tipo de prejubilaciones sea mucho más barato para las cajas (que han tenido que pedir dinero prestado al FROB para poder ejecutarlas) y mejores en términos generales para los prejubilables que las anteriores.

La indemnización se podrá cobrar de una sola vez o en renta mensual. Si se pierde el derecho a la prestación por desempleo a causa de haber rechazado un empleo que no sea acorde con el perfil profesional y experiencia del prejubilado, las cajas se harán cargo del importe que reste de cobrar. Por último, se mantendrán las condiciones de los préstamos hasta cumplir los 65 años.

Movilidad geográfica. Quien sea trasladado por razones de reestructuración de oficinas o servicios centrales a más de 25 kilómetros, tendrá derecho a una indemnización (18.000 euros, 20.000 y 22.000 desde más de 100 kilómetros hasta más de 300); si es a menos de 100 kilómetros, a cobrar durante nueve meses dietas y kilometraje y se ascenderá un nivel si a los dos años aun no ha sido recolocado cerca de su lugar de origen; se tendrá derecho a un cantidad mensual de 700 euros durante dos años para alquiler de vivienda; se podrá mantener la primera vivienda y comprar otra en el lugar de destino, pudiendo alquilar la primera.

Todo esto aplicable a traslados dentro de la misma caja, entre cajas o a la sociedad central y se tendrá derecho preferente de retorno para volver al lugar de origen o a poblaciones cercanas.

Se mantendrá el derecho a consolidar el nivel dentro de la clasificación de oficinas o de carrera profesional si ha transcurrido más de la mitad del periodo de consolidación y los complementos funcionales durante dos años.

Bajas indemnizadas. 45 días de indemnización por año de servicio, con el tope de tres años y medio, más una cantidad adicional (desde 10.000 euros con una antigüedad de 5 años hasta 30.000 con más de 20 años de antigüedad).

Suspensiones de contrato. Se podrá optar por suspender el contrato percibiendo un 20% del salario bruto, durante dos años ampliables a cinco.

Reducciones de jornada. Deberá ser del 50% y se reducirá en ese porcentaje el salario, que se incrementará con la percepción por desempleo correspondiente, durante un mínimo de dos años.

Bolsa de empleo. Las bolsas de empleo temporal se mantendrán, incorporando a los trabajadores con contrato de relevo y teniendo preferencia para las nuevas contrataciones fijas.

En el acuerdo se establecen además las condiciones laborales para la sociedad central.

Tras la constitución de la sociedad central se creará una Comisión Negociadora para desarrollar el acuerdo y la negociación colectiva futura, además de tratar la armonización progresiva de las condiciones laborales del grupo, y una Comisión de Seguimiento de la aplicación del acuerdo.

Con este acuerdo laboral se culmina una etapa más hacia la integración en un grupo de cajas fuerte.

Gracias al mismo se favorece la viabilidad futura de las empresas, es decir, de los que se quedan, a la vez que se consigue que esa reestructuración laboral se haga sin traumas, por la vía de la negociación.

Y aunque una de las cajas, la CAM, o por decir mejor, sus sindicatos mayoritarios y corporativos, se resiste a adaptarse a la nueva situación, el proceso es ya irreversible y, si los sindicatos que sí se comprometen a gestionar esta etapa difícil siguen trabajando en el buen camino, las incertidumbres se despejarán más temprano que tarde.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos _____

Caja _____ Centro de trabajo _____

Teléfono de contacto _____ e-mail personal _____

