

## ACUERDO SOBRE LAS 5,5 PAGAS EN CASER

Desde hace más de 15 años, las personas trabajadoras de Caser están inmersas en un conflicto sin resolver con la Compañía. Tras varios intentos de negociación sin éxito, finalmente el 27 de julio de 2024, CASER y la representación sindical en la compañía, integrada por CC.OO. (30%), AIP (30%), CGT (20%), UGT (16%), constituyen la mesa de negociación para tratar de llegar a una solución.

Tras varias reuniones y deliberaciones, se ha conseguido llegar a un acuerdo fruto del esfuerzo colectivo y de la firme determinación de defender los intereses de todas las personas trabajadoras de Caser.

**Para CCOO, nuestra participación** en la negociación tenía dos objetivos principales:

1. **Resolver las demandas judiciales: A pesar de la dificultad que supone demandar a la empresa en la que se trabaja**, muchas personas trabajadoras se han visto obligadas a recurrir a la vía judicial para reclamar su derecho a estas pagas. Su perseverancia y sacrificio, tanto económico como personal, han sido fundamentales para llegar a este acuerdo.
2. **Reconocer los derechos de todas las personas:** Más allá de esas demandas, representamos también a más de 400 personas de Caser **que aún sin entrar a litigar** con la empresa, van a beneficiarse **de las condiciones pactadas**.

### ¿En qué consiste el acuerdo?

1. Para las **personas demandantes** se ofrecen los siguientes porcentajes sobre el importe de la “cantidad reclamada”:

• SMAC pendiente de demanda	<b>50%</b>
• Pendiente juicio 1ª instancia	<b>50%</b>
• Pendiente sentencia 1ª instancia	<b>55%</b>
• Pendiente suplicación (sentencia favorable a la Compañía)	<b>25%</b>
• Pendiente suplicación (sentencia favorable a los demandantes)	<b>80%</b>
• Pendiente casación	<b>15%</b>

- Con relación a las **demandas del año 2024**, se ofrece un porcentaje sobre la posible cantidad reclamada del 25% para las personas que hayan reclamado en los últimos tres años de manera consecutiva (años 2021, 2022 y 2023).
- Las personas demandantes que decidan **acogerse a los porcentajes del acuerdo** de sus procedimientos ya sean previas a 31 de diciembre de 2023 o las del ejercicio 2024, deberán comunicarlo a Recursos Humanos en el plazo de **45 días naturales**. Las adhesiones deberán ser por persona demandante y por todos los procedimientos en curso.

2. Para el resto, personas que a fecha del Acuerdo hayan alcanzado el período de carencia de tres años establecido en el artículo 36 del Convenio de Seguros, se prevé un plazo progresivo y transitorio de tres años para la asignación del número de pagas previsto en la cláusula primera:

- AÑO 2025: Con fecha de efecto 1 de enero de 2025, se percibirán 4 pagas en concepto de Complemento de Compensación por Primas.

El primer abono se realizará en el primer trimestre, regularizándose la parte proporcional mensual que corresponda.

- AÑO 2026: Con fecha de efecto 1 de enero de 2026, se percibirán 4,5 pagas en concepto de Complemento de Compensación por Primas.
- AÑO 2027: Con fecha de efecto 1 de enero de 2027, se percibirán 5 pagas en concepto de Complemento de Compensación por Primas.

#### ¿Cómo se abonará?

- Con **carácter general**, de forma prorrateada en doce mensualidades más las tres pagas extraordinarias o, de forma específica, en el número de mensualidades reconocido a cada persona.
- Para aquellas personas que a fecha del **Acuerdo no hayan alcanzado el período de carencia de tres años** establecido en el artículo 36 del Convenio de Seguros, se procederá al abono del número de pagas reconocido en cada momento, teniendo en cuenta siempre y en todo caso la escala de progresividad prevista en el apartado 4 de dicho artículo.

Por último, **CCOO solicitó rectificación en dos puntos** del documento del acuerdo que han sido aceptados por la empresa y son:

1. Los **conceptos que aparezcan en la nómina** corresponderán a los que se reflejan en el convenio colectivo.
2. Las **cantidades no podrán ser absorbibles** por ningún otro complemento que no sea el complemento voluntario.

Desde CCOO valoramos positivamente este acuerdo, ya que finalmente se abre una vía para resolver un conflicto judicializado durante muchos años. Este avance representa un gran alivio para las personas demandantes, quienes han tenido que enfrentar grandes desafíos y comprometer su futuro profesional en la compañía.

Este acuerdo refleja nuestro compromiso continuo con el bienestar y los derechos de las personas trabajadoras, asegurando un ambiente laboral más justo y satisfactorio.

El impacto positivo de este acuerdo va más allá de las resoluciones inmediatas, ya que también previene futuros conflictos y demandas, promoviendo una mayor estabilidad.

Aprovechamos esta oportunidad para reiterar nuestro compromiso de seguir trabajando en mejorar las condiciones de trabajo y responder a las necesidades de toda la plantilla de Caser. Unidas, continuaremos construyendo un futuro más prometedor para todos y todas.