

1. Marco Laboral

Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria y el presente Acuerdo laboral de empresa de mejoras sobre el citado convenio colectivo.

2. Jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones

Horario de invierno: del 16 de septiembre al 14 de junio. *(Excepcionalmente para 2014, el horario de invierno comenzará el 1 de octubre 2014.)*

Lunes a jueves: De 8:30 a 18:00 con flexibilidad de media hora más en la entrada y salida, de 9:00 a 18:30. Hora y media de descanso no retribuido para la comida.

Viernes: de 8:00 a 15:00

Horario de verano: del 15 de junio al 15 de septiembre.

Lunes a viernes: de 8:00 a 15:00

Se establecen las siguientes medidas de flexibilidad horaria:

Los empleados con hijos menores de 14 años podrán solicitar la reducción de media hora del tiempo de descanso para la comida y aplicar la misma al adelanto en la salida.

Los empleados con hijos menores de 12 años o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad podrán solicitar la siguiente jornada de lunes a jueves, siempre que el servicio contemplado en el horario general quede cubierto con un mínimo del 50%:

-De lunes a jueves:

- Dos días en jornada continua de 8:30 a 15:30
- Dos días en jornada partida de 8:30 a 15:30 y 16:30 a 18:30

-Viernes: de 8 a 15 hs.

Horarios reducidos

Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y víspera de jueves o viernes santo, según sea la festividad en el centro de trabajo, el horario será de 08:00 a 15:00.

Días de licencia y Vacaciones

25 días laborales de vacaciones más 2 días de licencia retribuida. Se respeta en 2014 el sistema de Cajamar (cuadros de vacaciones y número de días pendientes según los Acuerdos Cajamar).

3. Prestaciones o beneficios sociales

Ayudas de estudio

Se mantienen las ayudas aplicadas en Cajamar sobre los importes de 2014, revalorizándose en 2015, 2016 y 2017 en el mismo porcentaje que el establecido en el Convenio de inmobiliarias para el salario base. En 2018 y sucesivos serán de aplicación los importes de 2017.

Retribución flexible

Seguro de salud y cheque guardería.

4. Clasificación profesional, promoción profesional y sistema retributivo

Será de aplicación la clasificación profesional y el sistema de promoción del Convenio de inmobiliarias.

Homologación sobre 16,75 pagas (pendientes $\frac{3}{4}$ de 2013 y 2014 cuya suspensión obedece a acuerdo laboral y cuya recuperación tiene que venir dada por acuerdo laboral).

Antigüedad reconocida por Cajamar, y en especial para trienios antigüedad y efectos indemnizatorios.

Dietas y kilometraje

Será de aplicación lo establecido en el Convenio de inmobiliarias.

5. Estructura retributiva

Homologación manteniendo la naturaleza de los conceptos salariales: compensación, absorción, consolidación y revalorización.

-Se transforma en un complemento personal no compensable, no absorbible y con la misma revalorización establecida en el Convenio de inmobiliarias para el salario base, los siguientes complementos salariales:

- Diferencia del salario base con el nuevo salario base del Convenio de inmobiliarias
 - Diferencia entre las prorratas de las pagas extras (4 en 2014 – se resuelve con Cajamar los $\frac{3}{4}$ que faltan - y 4,75 en 2015 y sucesivos)
 - Antigüedad
 - Antigüedad en jefatura
 - Complemento 2009. Laformatá asume todo el calendario pendiente de devengo y todos los empleados lo cobrarán íntegramente llegado el momento previsto de ello.
 - Complemento personal Fusión 01
 - Gratificación permanencia
 - Excedente complemento 2009 CRD
 - Complemento Integración 8 (*)
 - Complemento integración 9 (*)
-

Complemento integración 10 (*)

(*) Los empleados que perciban estos complementos y siempre que sean superiores al Complemento 2009 pendiente de devengo, no percibirán el importe no devengado de este último. En caso contrario, percibirán la diferencia existente entre el Complemento 2009 pendiente de devengo y el total de los complementos integración.

El complemento anterior se denominará Complemento Personal 1.

-Se transforma en un complemento personal no compensable, no absorbible y sin revalorización, los siguientes complementos salariales:

Antigüedad Jefatura Consolidada
Complemento Personal Fusión 00
Complemento Posición Funcional Garantizado
Complemento Personal Garantizado
Bolsa de vacaciones (50 euros mes)
30% Complemento Posición Funcional (prorrateado en 12 mensualidades)

El complemento anterior se denominará Complemento Personal 4.

-Se transforma en un complemento personal compensable, absorbible y con revalorización:

Complemento de Garantía Funcional Revalorizable
Complemento Integración 7 (absorbible sólo por subidas de conceptos extraconvenio, que si dejaran de percibirse las mismas se restituiría su importe).

A este complemento anterior se le denominará Complemento Personal 3.

-Se transforma en un complemento personal compensable, absorbible y sin revalorización:

Complemento de Garantía Funcional.

A este complemento se le denominará Complemento Personal 2.

- Se transforma en un complemento funcional compensable, absorbible y sin revalorización el 70% del Complemento de Posición Funcional. A este complemento se le denominará Complemento funcional.

-Se genera un complemento no compensable, no absorbible y sin revalorización que se percibirá por cada tres años de prestación de servicios, que se denomina Plus de Vinculación. Se devengará a partir de 2017

6. Previsión social

Se mantendrán todos los compromisos de previsión social de la Entidad de origen instrumentados en su plan de empleo y recogidos en las especificaciones del mismo: jubilación, prestaciones de riesgo (incapacidad permanente, gran invalidez y fallecimiento), indemnizaciones (incapacidad permanente, gran invalidez y fallecimiento) y premio a la dedicación. Así mismo, se atenderán los compromisos de seguro de accidentes 24 horas y

seguro de Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito para el periodo que media entre el alta en Cajamar y el alta en el Plan de Pensiones.

Incapacidad temporal

100% del salario real

Descanso maternidad

100% retribución fija

Descanso paternidad

100% retribución fija

7. Acción sindical

Los representantes legales de los trabajadores que pasan de Cajamar a Laformata mantendrán intactos sus derechos y obligaciones hasta el fin del mandato y tendrán la interlocución con la empresa a través de las secciones sindicales constituidas en Laformata.

8. Igualdad y conciliación de la vida familiar y profesional

Maternidad y paternidad

El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas hasta alcanzar las 18 semanas. En caso de parto múltiple 2 semanas más.

El permiso de lactancia se puede cambiar por 4 semanas.

El permiso de paternidad será de 30 días en 2014. A partir del 1 de enero de 2015 será de aplicación la legalidad vigente.

La baja por maternidad o paternidad se considera como tiempo trabajado para el incentivo económico por objetivos, garantizando el 100% del mismo, así como para la financiación del plan de pensiones.

Las actuales situaciones de maternidad o paternidad iniciadas en la entidad de origen se mantendrán en las mismas condiciones que estaban en la misma.

Permiso cotizado no retribuido

Una sola vez en el año, entre 5 y 20 días laborables, en caso de familiares de primer grado dependientes y enfermedad grave, separación o divorcio, adopción, acogida, reproducción asistida, recuperación psicológica por aborto y siniestros debidamente justificados.

9. Garantías adicionales

a. Compromisos pendientes de Cajamar asumidos por Laformata.

- La **retribución pendiente del año 2012 a técnicos y coordinadores** con motivo del no devengo de los $\frac{3}{4}$ del art. 28 del Convenio, y reconocido por la empresa a título individual y tras reclamación de CC OO.
- El **Complemento 2009** hasta que todos los empleados lo cobren íntegramente.
- La **revisión de la clasificación profesional de julio** (grupo y nivel del Convenio).

b. Condiciones asumidas por Cajamar

- **$\frac{3}{4}$ de paga años 2013 y 2014.** Será de aplicación al personal afectado de Laformata la misma resolución que se da a los empleados de Cajamar en el acuerdo laboral de recuperación.
 - **Garantizar el mantenimiento de todas las condiciones actuales:**
 - **Antigüedad** (a efectos de trienios y a efectos indemnizatorios).
 - **Clasificación Profesional**, con reconocimiento del mantenimiento del nivel y la antigüedad en el nivel.
 - **Clasificación funcional**, con reconocimiento del mantenimiento de la función o con preferencia a ocupar una función similar.
 - **Productos financieros.** Cajamar mantendrá las cuentas de empleados y será de aplicación la misma normativa de condiciones y gastos repercutibles a los mismos.
 - **Financiación social.** Cajamar aplicará idénticas condiciones de financiación que las aplicadas a los empleados. En el caso de los anticipos sin interés, incluido el anticipo de 9 mensualidades del Convenio, les será resuelto mediante préstamos personales al 0%. En el caso del anticipo de nómina, resuelto en Cajamar mediante límite de descubierto automático al 0%, la adopción de la solución idéntica dependerá de la capacidad técnica para su efectiva implementación.
 - **Misma normativa de aplicación de límites a empleados para la contratación del capital social**
 - **Pertenencia a ACREMAR**
 - **Recorte salarial 2014.** Regularización por Cajamar en el mes de julio de 2014 mediante liquidación complementaria del finiquito.
-

- **Garantía de empleo**

- **Retorno voluntario** a la Entidad de origen, por simple petición del empleado pasados 3 años, con un preaviso de 3 meses y un cupo anual máximo de 47 personas en 2016, y máximo de 20 personas por año entre 2017 y 2024.

Fuera de cupos y con reincorporación inmediata:

- Retorno a la Entidad de origen ante medidas de **modificación sustancial de condiciones de trabajo** que supongan bajadas de salario y menoscabo de la dignidad profesional por degradaciones profesionales o funcionales.
- Retorno a la Entidad de origen ante un **despido colectivo, despido por causas objetivas, despido improcedente y movilidad geográfica forzosa**. El despido por causas objetivas dará lugar al retorno automático cuando esté amparado por el art. 52.c, es decir, por las causas previstas para el despido colectivo en el art. 51.1. Para el resto de causas previstas en el art. 52 se procederá mediante análisis y revisión de cada situación por la Comisión Permanente de Seguimiento de Acuerdos Laborales del GCC, quien resolverá la decisión de retorno.
- Retorno a la Entidad ante la **transmisión a un tercero** por nueva sucesión de empresas.

En el caso de producirse el cobro de una indemnización por despido, no será reconocida a los efectos indemnizatorios, y sólo a estos efectos, la antigüedad en la reincorporación en Cajamar.

- **Retorno en unas condiciones determinadas**, en un ámbito geográfico dentro de su mismo entorno de origen y a un puesto funcional de igual o análoga naturaleza a la de origen.
-