

ACUERDO DE EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS COMPENSADAS ANUALES RENOVABLES HASTA LOS 63 AÑOS

Ayer alcanzamos un acuerdo laboral para abrir un proceso de excedencias voluntarias compensadas anuales renovables hasta los 63 años en el Grupo Cooperativo Cajamar para las personas nacidas en 1963 o anteriores.

Este proceso no es el que demanda CCOO, porque no goza de todas las garantías, porque ni es razonable, ni oportuno, ni adecuado con la realidad actual de servicio a la clientela de las oficinas y porque no crea empleo.

CCOO venimos esperando que la situación de la Entidad permita retomar la vía de prejubilaciones a través de jubilación parcial con contrato de relevo que conseguimos implementar desde 2004 hasta 2010, troncada desgraciadamente por la profunda crisis económica internacional con especial intensidad en los sectores inmobiliario y financiero españoles. CCOO no renunciamos a ello, incluso habiendo forzado la empresa este proceso. Nos hemos ocupado de que la hoja de ruta quede marcada con este claro propósito y tengamos que negociar sobre esta posibilidad en 2020 dentro de este mismo acuerdo.

Sin embargo, la falta de visión estratégica y ambición desmedida de conseguir afiliación a cualquier precio de una parte de la representación sindical, ha sido interesadamente aprovechada por la Dirección de la Entidad para aplicar un proceso que no toca y que está plagado de riesgos en lo referente a garantizar la estabilidad de la suspensión del contrato de trabajo. Así, **cuando CCOO conocimos la existencia y condiciones de las excedencias voluntarias que individualmente pactó la Entidad a finales del año pasado con unas treinta personas, con unas particularidades concretas tanto personales como de sus respectivos puestos de trabajo, que en nada afectaban al servicio a la clientela, CCOO intervenimos trasladando personalmente mensajes a la**

Dirección que tuvieron un efecto disuasorio sobre la continuidad de este tipo de procesos y de sus condiciones, y nos permitiera más adelante abordar un escenario permanente de prejubilaciones mediante jubilaciones parciales con contrato de relevo. Por el contrario, desde otro sindicato, sin medir los riesgos ni las consecuencias, se apresuraron a tener el supuesto mérito del protagonismo de pedir la apertura de un proceso de negociación para la extensión de la misma oferta al colectivo de 55 años o más, esto es, excedencias voluntarias anuales renovables con el 70% del salario hasta los 63 años y sin financiación del plan de pensiones.

Este hecho ha dado una ventaja brutal en la mesa de negociación a la Dirección de la Entidad, como también se la ha dado la preocupante demanda generalizada, que en modo alguno se oculta, de compañeros y compañeras para poder adherirse a la oferta de la Entidad, incluso de personas que ni siquiera tienen los requisitos de edad establecidos en la misma. Nada de esto ayuda a tener una perspectiva que permita gestionar escenarios equilibrados para todas las partes.

Ante esta situación tan desequilibrada a favor de la Dirección de la Entidad, CCOO hemos puesto toda nuestra capacidad en minimizar los riesgos de este proceso, en mejorar la compensación y en establecer mecanismos que obliguen a la Entidad a un mayor rigor en el análisis de nuestra capacidad de servicio.

Por todo lo anteriormente expuesto, CCOO hemos de explicar el porqué hemos firmado este acuerdo:

- (i) Por aportar las garantías de la negociación colectiva a la enorme cantidad de compañeros y compañeras que están demandando su adhesión voluntaria a este proceso. Fundamentalmente son la capacidad de mejora de las condiciones ofertadas por la empresa, cosa que hemos conseguido, la garantía de igualdad de oportunidades, esto es, la aplicación de las mismas condiciones para cada uno de los colectivos afectados, y la capacidad de la Comisión Paritaria Permanente de la Comisión Negociadora del Grupo Cooperativo Cajamar para el seguimiento de la aplicación de las condiciones de este proceso.
- (ii) Por la posibilidad recogida en este acuerdo de retomar, como continuidad en este mismo proceso, la vía de jubilaciones parciales con contrato de relevo en 2020, si la situación financiera y organización de la Entidad lo permite. Esta es una demanda permanente de CCOO, y exclusivamente nuestra.



- (iii) Por la posibilidad de mejorar las condiciones de revalorización de la compensación y financiación al plan de pensiones en 2020, si la situación financiera de la Entidad lo permite, que ha sido incorporada solo y exclusivamente por la posición firme de CCOO en el escenario de firma o no firma de este acuerdo. Con respecto al plan de pensiones el objetivo es poner en valor el acuerdo vigente de financiación complementaria en función de la antigüedad e importe de derechos consolidados, perfeccionando su eficacia general y particular en el colectivo que se adhiera a este proceso, buscando una solución que permita realizar una o varias aportaciones que hagan alcanzar un importe mínimo de derechos consolidados, u otra solución alternativa.

Contextualizada la situación de firma del acuerdo, nuestra valoración sindical pone el foco en la existencia de luces y sombras del acuerdo.

En relación con lo primero, las luces, lo acordado mejora algunas de las condiciones que se concedieron a las personas que se acogieron a la excedencia a finales del año pasado, y que ahora se podrán beneficiar de la aplicación de este acuerdo. Queremos destacar los siguientes avances:

- **Financiación extraordinaria al plan de pensiones según el calendario que concluye en 2020.**
- **Garantías en materia de reincorporación al trabajo**, principalmente con las mismas condiciones y al mismo puesto de trabajo, o más cercano si no existe, también cuando la reincorporación fuese a petición del empleado/a, y **desistimiento por parte de la empresa de aplicar despido objetivo por ineptitud o falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo cuando la reincorporación fuese a petición de la empresa.**
- **Garantías en caso de no reunir los requisitos de acceso a la jubilación**, continuando a los 63 años con la compensación y el convenio especial con la seguridad social (CESS) si ello es consecuencia de cambios normativos sobre ampliación de periodos de cotización o retraso de la edad legal de jubilación, y asimismo continuando con el CESS y una compensación bruta año de 12.000 € si en el momento de la adhesión al proceso no se reúnen los requisitos de acceso a la jubilación anticipada.

En relación con lo segundo, las sombras, resaltamos las siguientes:

- A diferencia de los EREs de 2012, 2015 y 2016, que extinguían el contrato de trabajo y aseguraban la renta o pagaban de una vez las indemnizaciones, este es un proceso que suspende el contrato de trabajo y por tanto **no hay una certeza absoluta sobre la continuidad de la excedencia hasta los 63 años**, habiendo demasiadas circunstancias que podrían poner fin a la misma y por tanto a la compensación y al CESS (decisión de reincorporación ejecutada por la empresa, despido disciplinario por expediente de auditoría o incumplimiento del régimen de incompatibilidades de la excedencia, procedimientos de despido colectivo o suspensión de contrato colectivo, fusión, absorción, fallecimiento, jubilación por incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez...).
- El régimen de incompatibilidades es extremadamente estricto con la realización de cualquier actividad laboral, profesional o empresarial, incluso cuando están dentro de las definidas como compatibles.
- La Entidad ha planteado esta oferta sobre la base de una paradoja: de un lado la afirmación pública de que no sobra nadie en el Grupo Cooperativo Cajamar, y de otra la salida de más de 500 personas en un escenario de 24 meses, basada en la expectativa de que los cambios a nivel de organización y de dotación de nuevas tecnologías permitirán las mismas en ese plazo, afirmando además que se atenderán todas las solicitudes y que no se contratará a nadie en 2017 y 2018.

A continuación ilustramos cuadro sinóptico con las condiciones del acuerdo.



PARÁMETRO	ACUERDO ALCANZADO
Colectivo afectado (512 en activo más personal en excedencia)	<p>Nacidos en 1963 o anteriores, con al menos 5 años de antigüedad siempre que 3 hayan sido de trabajo efectivo.</p> <p>Extensivo a excedencias especiales por cuidado de descendientes o ascendientes, personal de Cajamar en Haya con derecho a reingreso, y suspensiones de contrato al amparo de ERE de Grupo.</p>
Duración	<p>Anual, renovable cada año, hasta el cumplimiento de 63 años (1), con compromiso de acceso entonces a la jubilación anticipada y extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes (art. 49.1.a ET).</p> <p><u>Cualquiera de las partes podrá solicitar la reincorporación al trabajo.</u> La reincorporación sería en el mismo puesto de trabajo anterior a la excedencia y se mantendrían las condiciones anteriores a ésta considerando el tiempo de la misma como de trabajo efectivo. De no existir el puesto de trabajo, la reincorporación será en un puesto de la localidad más cercana. <u>Si solicitada la reincorporación, ésta no se produce se extinguirá el contrato de trabajo</u> por dimisión del trabajador (art. 49.1.d ET).</p> <p>Si se produce fallecimiento o jubilación por incapacidad permanente se extinguirá el contrato de trabajo (art. 49.1.e y 48.2 ET). (1) Si cumpliendo hoy los requisitos de acceso a la jubilación anticipada, resultara que a la edad de 63 años no se cumplieran, se mantendría la compensación y el CESS hasta que se cumplan los requisitos.</p> <p>Si hoy no se cumplen los requisitos de acceso a la jubilación anticipada, se concederá a los 63 años una retribución bruta año de 12.000 € y se mantendría el CESS, ambos hasta que se cumplan los requisitos.</p>
Instrumento	<p>Suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes (art. 45.1.a. ET) mediante excedencia voluntaria anual renovable acordada colectivamente (art. 46.6 del ET).</p> <p><u>La Entidad conserva su poder de dirección y disciplinario</u>, siendo de aplicación la normativa reguladora de faltas y sanciones del Convenio Colectivo Sectorial por hechos que se conozcan a futuro y que hayan sucedido estando en activo el trabajador.</p>
Compensación	<p>Sobre el salario fijo bruto año (sfba) de 16 pagas en el mes de firma del acuerdo laboral. Para el cálculo del sfba, se tomará el 100% del mismo para Incapacidad Temporal y Reducción de jornada por cuidado de descendientes o ascendientes.</p> <p>Se considera el C2009 totalmente devengado para los calendarios no concluidos.</p> <p>70% del sfba como compensación general.</p> <p>75% para los nacidos en 1959 o anteriores con 30 años o más de antigüedad.</p> <p>60% para los que tienen antigüedad inferior a 8 años o sfba igual o superior a 80.000 €. El importe es rendimiento del trabajo sujeto a IRPF. Certificado anual de percepciones.</p> <p>Revalorización anual: 0,75 para sfba igual o inferior a 40.000 € 0,60% para sfba igual o inferior a 60.000 0,40% para sfba superior a 60.000 €</p>



PARÁMETRO	ACUERDO ALCANZADO
Forma de pago	Transferencia mensual (12 en el año) tanto del importe de la compensación como del importe del CESS.
Convenio Especial de la Seguridad Social (CESS)	Hasta el cumplimiento de 63 años (1), a cargo de la empresa. Mantenimiento de las bases actuales. Revalorización según la TGSS. Justificación a la Entidad del pago de la cuota.
Desempleo	No se genera el derecho.
Plan de pensiones	Mantenimiento de compromisos por riesgos (prestaciones de viudedad y orfandad, premio a la dedicación, indemnizaciones de incapacidad permanente, gran invalidez y fallecimiento). La preceptiva aportación ordinaria en el año de adhesión (por el tiempo efectivamente trabajado). Aportaciones extraordinarias calendario pendiente hasta 2020.
Adhesión y Fecha excedencia (suspensión contrato)	Voluntaria, adhesión en x días desde fecha comunicación al colectivo y como máximo hasta el 24/03/2017. Periodo de inicio de la suspensión de la relación laboral hasta 31/12/2018. Decide la fecha de salida la Entidad según posibilidades de organización; para los permanentes sindicales según su sección sindical. Planificación trimestral de suspensiones (primer día de cada trimestre natural). Estimación primeras suspensiones el día 01/04/2017. Se da preferencia de salida a la existencia de motivos de salud. Después se da preferencia a la antigüedad. Se atenderán el 100% de las peticiones de adhesión.
Condiciones financieras y laborales del colectivo	Mantenimiento condiciones sociales de financiación (también por nuevas solicitudes), cuentas de empleados (incluido saldo máximo descubierto al 0%), comisiones y gastos repercutibles. Al no haber nómina, conversión de anticipos en préstamos sociales de otras finalidades a tipo de interés cero. Mantenimiento condiciones de retribución flexible y de retribución mediante aportaciones al capital social siempre que sea posible técnicamente. Financiación situaciones de liquidez mensual por el IRPF del CESS o por cobro de la compensación mediante suscripción de aportaciones al capital social.
Incompatibilidades	Realización de una actividad concurrente con las que realiza la Entidad o sociedades del Grupo (agente financiero, agente de seguros, intermediación de productos financieros, inmobiliarios y de seguros) salvo autorización de la Entidad. Realización de cualquier otra actividad laboral, profesional o empresarial, sin autorización de la Entidad. El incumplimiento produce la extinción del contrato de trabajo y dará lugar a la pérdida de los derechos garantizados en el acuerdo y a la devolución de las cantidades percibidas desde la fecha de incumplimiento. La Entidad podrá reclamar la vida laboral al trabajador, e interrumpir el abono de la compensación económica si no se le aporta en el plazo de 15 días. Si la Entidad autorizara la realización de una actividad, ajustará el CESS de forma que se mantenga la base de cotización y podrá minorar la compensación en el importe que se perciba por la nueva actividad.



PARÁMETRO	ACUERDO ALCANZADO
Garantías	Derecho a acogerse voluntariamente en futuros EREs. En caso de reincorporación a petición de la Entidad, no utilización del despido objetivo por ineptitud o falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo [art. 52 a) y b) ET].
Revisión futura del acuerdo	La partes expresan su voluntad de negociar a partir de 2020 la mejora del acuerdo siempre que lo permita la situación financiera y organizativa del Grupo, y en especial de lo siguiente: Incorporación en jubilaciones parciales con contrato de relevo. % revalorización anual de las compensaciones Compromisos por pensiones de partícipes con más antigüedad y menos DDCC.

En los próximos días se comunicará la apertura del periodo de adhesión. Previamente RRHH tendrá que comunicar a cada empleado su salario bruto año y la retribución que percibiría en caso de acogerse a este proceso.

El proceso es voluntario, la decisión es personal y solo tuya. Tú decides en función de tu valoración de tus circunstancias personales, familiares y laborales.

¡DEFENDEMOS TUS DERECHOS!
¡POR UN RECONOCIMIENTO JUSTO!
¡POR UN SERVICIO DE CALIDAD A NUESTRA CLIENTELA!

#elige_ccoo



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE:		
DOMICILIO:		
POBLACIÓN:	PROVINCIA:	CP:
DNI:	F. NACIMIENTO:	
EMPRESA: -	CIF:	CLAVE:
CENTRO DE TRABAJO:		CLAVE:
CLASIF. PROFESIONAL:	F. ANTIGÜEDAD:	F. AFILIACIÓN:

FORMA DE PAGO

DESCUENTO EN NÓMINA

 MENSUAL

 número de cuotas atrasadas de meses anteriores

DOMICILIACIÓN BANCARIA

 TRIMESTRAL

 SEMESTRAL

 ANUAL

CUENTA EN FORMATO IBAN (OBLIGATORIA EN TODOS LOS CASOS)

E	S																		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¿DESEAS RECIBIR INFORMACIÓN EN TU

CORREO ELECTRÓNICO PARTICULAR

Y EN TU TELÉFONO MÓVIL?

CORREO ELECTRÓNICO:

SÍ NO

TELÉFONO MÓVIL:

TELÉFONO FIJO:

UNA VEZ RELLENA, ENVÍA ESTA FICHA:

POR VALIJA A: "SECCIÓN SINDICAL ESTATAL CCOO, OFICINA 0099-SSCC";

POR FAX A: 950 18 24 02;

O POR CORREO ELECTRÓNICO, ESCANEADA A:

"Sección Sindical Estatal CC.OO. GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR"

FIRMA:

DIRECCIÓN DE RRHH

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

En virtud de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), les autorizo para que procedan mensualmente al descuento de la cuota sindical en mi nómina y que ésta sea transferida a la Confederación Sindical de CCOO, a la siguiente cuenta bancaria:

TITULAR: UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)

IBAN: ES17 0182 2370 46 0208222222

SWIFF: BBVAESMMXXX

Debiendo indicar en el concepto de la transferencia un código de 9 dígitos sin separaciones, donde los cinco primeros son el código alfanumérico asignado particularmente a su Entidad, ya informado, y los cuatro siguientes, numéricos, se corresponden con el año y el mes (aamm).

Así mismo, autorizo que el importe de la citada cuota sea el que en cada momento les comunique la Confederación Sindical de CCOO, en virtud de sus acuerdos orgánicos, así como facultarles a incluir los siguientes datos en el fichero que mensualmente envían a la UAR, con la información de las cuotas de afiliación a los efectos de adecuado control de trasvase de las mismas:

Nombre y apellidos, NIF, Localidad y código postal
 del centro de trabajo, periodo del devengo de la
 cuota en formato "mm-aaaa" e importe de la cuota.

Firma:

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de esta Organización la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de DNI dirigida a: CCOO Federación de Servicios, Ramírez de Arellano, 9, 28043 Madrid.

