20-07-2010

ESTAMOS EN LAS ANTIPODAS

CONTRAPROPUESTA SINDICAL

El título de este comunicado, **es la respuesta ofrecida por el portavoz de las dos Cajas en la reunión de hoy**, a la presentación de la plataforma conjunta de los sindicatos que suscribimos este comunicado.

Hemos manifestado que nuestra propuesta está más cercana a la realidad sectorial, que la presentada por las Cajas el pasado día 13 de Julio, que se aleja en aproximadamente un 15% de los porcentajes de los acuerdos firmados en otras entidades.

En la próxima reunión fijada para el próximo día 29 de Julio han quedado de dar respuesta y valoración de costes de nuestras peticiones, así como información más detalla de reordenación de red y servicios centrales.

DETALLE DE NUESTRA PLATAFORMA:

- Nuevamente volvemos a exigir la documentación con antelación suficiente para su estudio de todo lo referente al proceso de reorganización con datos desagregados.

- La negociación laboral abordará de forma inmediata además del apartado de reorganización de plantillas, los aspectos de armonización de condiciones de trabajo (homologación salarial, carrera profesional, beneficios sociales, etc.) ...

PREJUBILACIONES

- A partir de 55 años cumplidos hasta el 31.12.2010, en caso de que quienes puedan acogerse y no lo hagan en el plazo fijado (90 días siguientes a la fecha de referencia general) podrán acceder a esta situación aquellos trabajadores que vayan cumpliendo dicha edad hasta el 31-12-2012 (fecha límite fijada para la racionalización de la red), siguiendo para ello el orden de cumplimiento de edad.

- El personal prejubilado mantendrá la vinculación laboral con la entidad cotizando por el régimen general de la seguridad social.

- Antigüedad mínima efectiva (la que figura en nómina) de 15 años ; estando a la espera de información detallada de posibles afectados, donde consten provincias, niveles salariales, para tomar decisión definitiva.

- Jubilación, en todos los casos, a la edad legal en cada momento.

- Base para el cálculo del Salario; retribución bruta anual existente en el momento de acceder a la prejubilación. Se contemplarán en las entidades que no lo tengan realizado la actualización de tablas y complementos a revalorizar.

- Incremento anual, el fijado en el Convenio Colectivo de Ahorro.

- El porcentaje salarial garantizado alcanzará lo reflejado en el cuadro siguiente, tomando como base la retribución bruta anual. Los niveles de cotización de aquellos trabajadores que accedan a la prejubilación no se verán afectados por la reducción practicada sobre su retribución bruta.

Años	Porcentaje de Cobertura
55 a 59 años	95%
60 a edad legal de jubilación	98%

- En concepto de premio se incentivará a cada trabajador con 1.200 € por año de servicio.

- Los trabajador@s que en el momento de acogida tenga el salario reducido como consecuencia de reducción de jornada, éste no se le tendrá en cuenta para el cálculo del porcentaje anterior

- Esta reducción no tendrá repercusión en la aportación al Fondo de Pensiones, que será del 100% del salario anual pensionable. En aras de homologación para el personal que pueda acogerse a las prejubilaciones, e independientemente de la futura integración de los Planes de Pensiones de ambas entidades, la aportación al plan de pensiones del personal procedente de Caixanova será al igual que en Caixa Galicia del 5% del salario pensionable. Al mismo tiempo y con carácter general para todo el personal de Prestación Definida de Caixanova, tendrá opción de rescate o renta en el momento que pueda optar a ello.

- Liquidación: a opción del trabajador, se podrá anticipar su cobro al momento de pase a la prejubilación.

- La prejubilación es voluntaria y universal para los trabajadores que cumplan los requisitos, una vez solicitada, la dirección no podrá retrasar su concesión mas allá de 6 meses.

- En el supuesto de producirse una Incapacidad Permanente Total, se garantiza un complemento hasta alcanzar el 87,5% del salario pensionable.

- A solicitud del trabajador la empresa estudiará la conversión de los préstamos para adecuarlos a la nueva situación salarial de los que opten a la prejubilación.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA - BAJAS INDEMNIZADAS – SUSPENSIONES DE CONTRATOS COMPENSADAS – REDUCCIONES DE JORNADA

- En tanto no se facilite información pormenorizada sobre el proceso, no podemos entrar a valorar ni realizar contrapropuestas.

- Desconocemos las necesidades económicas, organizativas, que justifiquen estas medidas propuestas.