



1er BORRADOR "ACUERDO LABORAL"

9ª Reunión Mesa de Fusión

Hoy la representación empresarial nos hizo entrega a todos los sindicatos presentes en la mesa laboral de su propuesta de redactado de "las líneas básicas" presentadas en la reunión de la semana pasada.

Después de un receso, CCOO – CSICA – CIG, manifestamos que aún estando contempladas las líneas básicas, están no se han plasmado con exactitud, por lo que es necesario una relectura exhaustiva de la propuesta, tanto por la representación sindical presente en la mesa, como de nuestras Federaciones y Asesores.

Estamos dispuestos a realizar nuestras aportaciones la próxima semana.

Este es el redactado de la propuesta empresarial y que CCOO – CSICA – CIG, entendemos falta concretar y garantizar aspectos IMPORTANTES, para esta representación sindical, que figuran en cada apartado en color rojo.

- **PREJUBILACIONES:** El 85% del salario bruto (se incorpora para el cálculo de este salario la proyección de cada trabajador hasta la edad de 64 años, trienios por vencer incluidos), con un tope del 98% del neto, hasta los 64 años. Se mantienen las aportaciones al Fondo de Pensiones, tanto para jubilación como para riesgo. Se establecerán las garantías mínimas necesarias. Posibilidad de cobro a través de renta mensual, capital o mixta. Pago de Convenio Especial a la Seguridad Social hasta los 64 años y con posibilidad de alargar un año más si no se alcanza la pensión máxima.

Únicos códigos excluidos a efectos de cómputo de las prejubilaciones:

- Caixa Galicia: nº 9113, 9115, 9118, 9318, 9427, 9428, 9212, 9213 Variables, y 9220 para los que no lo tengan garantizado por acuerdos de integración.

- Caixanova: 506, 5PW, 529, 5PX, 5PY, 5PZ, 5PO, 586, 587, 590, 5Q3, 579, 585, 5RY, 548, 549, 552, 555, 556, 557, 559 y 5RV

Pendiente de incorporar varios aspectos, entre otros: Finiquito, anticipos, beneficios sociales; al mismo tiempo el establecimiento del salario de referencia a los 64 años para los trabajadores de Prestación Definida, Banca y C.R. de León. Procedimiento de cálculo del tope neto. Garantías de cambio de normativa. Concretar la salida escalonada de la plantilla.

Se incorporarán al cálculo del salario de referencia conceptos que hasta ahora la parte empresarial cuestionaba (RCR parte fija, de Caixanova).

- **GARANTIAS:** RENUNCIA a la aplicación de medidas TRAUMATICAS en la reordenación de plantillas; VOLUNTARIEDAD en el acogimiento a cualquier medida propuesta en el acuerdo. Mantenimiento de los acuerdos de Servicios Centrales y División de Sistemas y Servicios Informáticos-CPD, hasta la negociación de un único sistema. Garantía de mantenimiento del empleo en los supuestos de **venta de red**.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos: Garantía de NO externalizar servicios ni trasladar carga de trabajo fuera de Galicia.

- **REORDENACIONES:** Mejora de las condiciones aplicadas en ambas entidades en los últimos cierres de oficinas del 2009. Se mejoran la compensación por movilidad, según Km. de distancia y también se mejora la garantía de mantenimiento de los pluses por puesto de trabajo. Se garantiza la consolidación de categoría si ha transcurrido el 50% del tiempo necesario para su consolidación.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos: la concreción, delimitación y eficacia de la garantía de los pluses a los trabajadores con puestos de responsabilidad que por la reordenación no ocupen dichos puestos. Respetándose los acuerdos de integración existente en cuanto a la movilidad (CRL). Aclaración del redactado de cambio de vivienda y publicación de vacantes, con preferencia para adjudicación de destinos a determinado personal.

- **ASPECTOS SALARIALES:** *Las Direcciones renuncian a establecer un nuevo colectivo, con las futuras incorporaciones.* Se establecerá un nuevo sistema para percibir los pagos actuales, y acordadas, con una **distribución** en 14 pagos (pendiente de concretar la fecha de implantación, previsiblemente a mediados del 2011). Igualmente se establece un número de pagas garantizado de 21 pagas del salario base en cada momento que tendrá aplicación en todos los casos que la suma de sus conceptos salariales esté por debajo de este mínimo. De este Salario Mínimo Garantizado se beneficiarán las categorías más bajas de las Cajas, entorno a 850 trabajadores de las dos entidades, y todas las

nuevas incorporaciones. Este salario mínimo garantizado se aplicará desde el 1 de Enero 2011.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos: una concreción de la unificación de los conceptos salariales Caixa Galicia (53 códigos de nómina) + Caixanova (117 códigos de nómina), en la calidad de cada uno de ellos. Pago en un único día y el mes de abono de la ayuda estudios. La pensionabilidad de los conceptos para las nuevas incorporaciones.

- **CLASIFICACION DE OFICINAS:** Se unificará una nueva Clasificación para el ejercicio 2011. En tanto no se llegue a este acuerdo único –que se negociará en los próximos meses- se mantienen las condiciones de cada entidad. Durante el proceso de transición, los cambios de oficina en la misma responsabilidad, en ningún caso supondrá pérdida salarial. El primer año de aplicación del nuevo sistema de Clasificación no tendrá repercusiones negativas para los trabajadores.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos, incorporar al nuevo sistema de clasificación la totalidad de las oficinas de la red comercial (Galicia y fuera de Galicia) y las oficinas de Empresa.

- **JORNADA Y HORARIOS,** se aplicará el vigente en Caixanova, tanto laboral como comercial.

Incorporación de una tarde jueves de libranza rotativo para toda la plantilla de la nueva entidad a partir del 1 de Enero 2011.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos, el redactado de las horas de formación y jornadas singulares.

- **PLAN DE PENSIONES.** Unificación de los dos Planes de Pensiones, en el plazo de un año desde la fusión efectiva.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos, el porcentaje unificado de aportación (5%) y la aportación mínima para los dos planes para el 2011.

Aportación de las nuevas incorporaciones al 5%

Concretar la figura de los nuevos partícipes prejubilados.

- **PRESTAMOS Y ANTICIPOS** derivados del Convenio Colectivo Sectorial. Se aplicará el actualmente en vigor en Caixa Galicia, que se prorrogará hasta el 2012.

Pendiente de incorporar, entre otros aspectos, la unificación de todas condiciones crediticias que se están aplicando unilateralmente por ambas entidades como "condiciones especiales para empleados".

- **SEGURO COLECTIVO DE VIDA-CONVENIO**, Mantener la aplicación de vigente en Caixa Galicia. Incapacidad Total = 12.020 €; Incapacidad absoluta y Muerte = 24.040 €; Muerte por accidente = 48.080 €; muerte por accidente de circulación = 60.101 €; el 50% de la cuota abonada por la Caja
- **SEGURO DE ACCIDENTE**, Mantener el vigente en Caixa Nova. Fallecimiento: 36.060,73 €; invalidez hasta 84.141,65 €; por infarto de miocardio 12.020,24 €. Durante la vida laboral del trabajador, la caja asume el 50% del coste.
- **PREMIOS POR ANTIGÜEDAD**, a los 25 años: 10 días de vacaciones adicionales + 1.803,04 €.
- **MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACION**, se aplicará el de Caixa Galicia, quedando derogadas y sin efecto cualquiera otra.

RECHAZO SINDICAL: hemos manifestado nuestro rechazo absoluto a esta propuesta empresarial de redactado, ya que hace escasamente 2 semanas, el pasado día 13-09-2010, se firmó el plan de Igualdad en Caixanova. Nos parece una tomadura de pelo. Nuestra propuesta es el mantenimiento y desarrollo de los mismos, como está acordado, en espera de unificar un nuevo Plan de Igualdad para la nueva entidad.

- **COMPROMISOS DE RETORNO**, se mantienen los compromisos y plazos establecidos en la nueva entidad.
- **CONTRATOS DE RELEVO**, Pendiente que del pase a fijos de todos los que no lo sean.
- **AYUDA GUARDERIA:** Podrá canjearse por vale.

- **PROTOCOLO DE ATRACO:** Se mantiene y se hace extensivo a la nueva Entidad el protocolo de actuación vigente en Caixa Galicia.
- **BENEFICIOS SOCIALES,** los no contemplados en estos apartados se seguirán disfrutando por los trabajadores como derecho "ad personam", en tanto no se alcance un acuerdo unificado.

Queda pendiente, entre otros, la extensión de la tarjeta ADESLAS a toda la plantilla a coste "0" para el trabajador, desde ya.

Otras medidas que se proponen por las Direcciones:

- **BAJAS INDEMNIZADAS:** 45 días de salario por año trabajado con el tope legal de 42 mensualidades
- **SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS:** Hasta 5 años con un 20% de compensación del salario bruto fijo realizado con el mismo cálculo del apartado anterior, en todo caso de decidir no incorporarse se complementará la compensación con el 80% restante.
- **REDUCCIONES DE JORNADA:** 50% de jornada, con reducción del salario del mismo porcentaje. Es compatible con la prestación parcial de desempleo que le corresponda.

Hemos requerido a los representantes empresariales que faciliten toda la información solicitada, además de la que ellos mismos mencionan en sus documentos pero que nunca apuntan.

Incluir garantías para las empresas auxiliares.

La próxima semana, con un nuevo redactado que incorpore las aportaciones sindicales, será el momento de plantearse la conveniencia de elevar el mismo a la posibilidad de firma o no.

CCOO – CSICA – CIG, trabajamos y aunamos esfuerzos para la consecución de un pacto de Fusión óptimo.

Os seguiremos informando.

Santiago, 23-09-2010