



Secciones
Sindicales



ACUERDO LABORAL DE
FUSIÓN
PREGUNTAS
Y
RESPUESTAS
Octubre 2010

- EXPLICACION DEL "ERE" (Expediente de Regulación de Empleo) El porque de la tramitación por este instrumento.
- Se trata de un proceso y/o una situación excepcional, no sólo de esta FUSION, sino del conjunto del sector financiero en general y del de ahorro en particular, donde hay 9 procesos de fusiones (frías o clásicas) en marcha.
- No se trata de una reordenación decidida unilateralmente por una empresa con otra empresa, bien por innovación tecnológica o por interés de la empresa en rejuvenecimiento de plantillas.
- Se tratan de operaciones para garantizar la viabilidad del conjunto de las cajas de ahorros, puesto que hay serias dudas de la viabilidad de algunas de ellas por si mismas y en solitario.
- El mejor reflejo de que la situación es excepcional es que se ha constituido el FROB, para ayudar a salir de esta situación a las entidades que lo necesiten y para esta FUSION el FROB va a aportar 1.162 millones de euros. No para prejubilaciones, sino para el saneamiento global de la cajas y posicionarlas con garantías competitivas para el futuro.
- Es para estas situaciones para las que todos los meses cotizamos el 7,05 % de nuestra base de cotización en concepto de desempleo (5,50 % a cargo de las empresas y 1,55% a cargo del trabajador). NO VAN A CARGO DE FONDO PUBLICOS.
- De esta forma el acuerdo puede garantizar unas coberturas tan importantes de salario neto, máximo 98%, siendo asumible económicamente para las empresas y, por tanto, siendo un buen acuerdo para los que se prejubilén, porque las condiciones son muy buenas, y para los que se queden, porque no pone en riesgo la viabilidad de futuro de las empresas
- La tramitación de todo este proceso es complejo. Las empresas contrataron asesores externos para que gestionen estos procesos, la nuestra es la única con 2 Asesorías. Resuelven temas jurídicos y técnicos, los Sindicatos tenemos compañeros especialistas en estas áreas y que dedican el tiempo necesario para resolver y garantizar las condiciones de los trabajadores, para que no tengan problemas en el futuro con los acuerdos.

- DESVINCULACION CON LA EMPRESA
- El acuerdo tiene un apartado llamado "Medidas de reorganización de plantillas", que contempla medidas distintas, desde el principio de la voluntariedad. (Prejubilación, Movilidad, Bajas Indemnizadas, Suspensiones de Contrato, Reducción de Jornada)
- Prejubilaciones: Extinción del contrato VOLUNTARIO para el trabajador:
- La Indemnización no se basa en la antigüedad, sino justo al contrario, en el tiempo que le falta al trabajador para alcanzar la edad de jubilación.
- Importe necesario para garantizar el salario pactado de prejubilación 98% del neto, desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha de jubilación acordada, 64 años.
- No hay desvinculación total de la empresa:
- La empresa paga el Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) hasta los 64 años, para garantizar el mantenimiento de las bases de cotización (se ampliaría a los 65 años si no se alcanzase la pensión máxima).
- La empresa mantiene las aportaciones para la jubilación al plan de pensiones hasta los 64 años.
- La empresa mantienen las aportaciones de riesgo al plan de pensiones hasta los 64 años.
- Se mantiene las condiciones de los préstamos en vigor.
- Se puede transformar el anticipo en un préstamo en condiciones ventajosas
- Mantenimiento de otros beneficios sociales y/o financieros.
- ¿SI PIERDO EL DESEMPLEO?
- En caso de pérdida del desempleo por causa no imputable al trabajador, la caja abonará el importe pendiente de cobrar del desempleo, más el CESS. Los casos se llevarán a la Comisión de Seguimiento.....

- **¿ME QUIERO JUBILAR ANTES DE LOS 64 ó 65 años?**
- Todos los cálculos son de 64 años, con independencia de cuando se jubile realmente el trabajador, que normalmente lo podrá hacer antes.
- **¿COMO QUEDARA MI PENSION SI NO ESTOY VINCULADO A LA EMPRESA?**
- Desde la finalización del desempleo y hasta los 61 años, la empresa suscribe y abona directamente el CESS. En caso de estar cotizando por otro trabajo, la empresa pagará el CESS por la diferencia.
- Desde los 61 años hasta los 64 años, hay la opción de percibir el importe del CESS, de una sola vez.
- **¿Qué PENSION PUBLICA ME CORRESPONDERA?**
- Con los datos actuales, podemos afirmar que prácticamente la totalidad de los trabajadores de la Caja, que estamos cotizando por la base máxima desde hace años, estamos en el tope de la pensión desde los 64 años con 34 de cotización, por lo que seguir manteniendo un año más la cotización no tiene sentido, máxime si tenemos en cuenta que la pensión máxima está congelada el año que viene. 34.526,80 € y su evolución será de incrementos moderados.
- **¿Cómo NOS PUEDE AFECTAR LA POSIBLE REFORMA DE LA PENSIONES, SI PASA A LOS 67 AÑOS?**
- Por las informaciones que se van publicando, la intención sería que a partir del 2013 se ampliaría en 2 meses cada año, por lo que hasta el 2019 no nos afectaría, y en todo caso en estas situaciones hay garantizado un año más de cotización por parte de la empresa al convenio especial. De todas formas la afectación porcentualmente es mínima y si tenemos en cuenta que la pensión máxima continuará con incrementos muy moderados, la afectación será baja.

- **¿Cómo SERA MI COMPLEMENTO A LA PENSION PUBLICA, SI ESTOY EN APORTACIÓN DEFINIDA?**
- En Aportación Definida se mantiene las aportaciones hasta los 64 años, como referencia la última aportación, revalorizable con el IPC. Se puede rescatar el fondo desde el segundo año de prejubilación, después de percibir la prestación por desempleo. Si se rescata se pierde la aportación.
- **¿Cómo SERA MI COMPLEMENTO A LA PENSION PUBLICA, SI ESTOY EN PRESTACION DEFINIDA (Caixa, Caja Rural de León y Banca)?**
- Se establece un salario proyectado a la edad de 64 años, desde el momento de la prejubilación, que se actualizará cada año con el IPC y trienios. A esa proyección se le aplicará el porcentaje que corresponde a cada colectivo según el reglamento que tengan.
- **¿MIS CONDICIONES LABORALES LAS VOY A PERDER?**
- Las que no puedan unificarse de inicio se mantienen hasta que se acuerde la unificación.
- **¿EN LA UNIFICACIÓN FUTURA HAY PELIGRO DE PERDIDA DE CONDICIONES?**
- CCOO, hemos demostrado que mejoramos las condiciones día a día, por eso tenemos la representación que nos habéis dado. En este acuerdo se mejoran condiciones de las que hemos podido unificar y en el futuro mantendremos nuestro criterio, por eso es importante que nos sigáis apoyando. Como botón de muestra ha sido la consecución de reglamentar en este acuerdo la revalorización de los complementos personales que están fuera de convenio, referenciando los mismos al Convenio Colectivo.