

## REUNIÓN SIN AVANCES DECISIVOS

¶ **En la reunión del 16, la Caja ha mejorado sus propuestas para mejorar la retribución variable de toda la plantilla y en caso de jubilación parcial, pero mantenemos importantes diferencias sobre estas y el resto de materias.**

✓ En su nueva propuesta, en efecto, la Caja eleva la subida mínima de la base que se aplicaría a cada función:

Directores, 95 €, Subdirectores, 50 €, Comerciales 30 €

✓ También mejora su propuesta anterior de incremento de la base del SVR de Directores y Subdirectores, por Nivel de oficina:

| Director | Nivel Oficina | Subdirector |
|----------|---------------|-------------|
| 975€     | A             | 350 €       |
| 750 €    | B             | 310 €       |
| 600 €    | C             | 260 €       |

✓ Por otra parte, la Caja ha subido el porcentaje de salario fijo a percibir en caso de jubilación parcial; ahora ofrece el 97%. No hay otros avances ni mejoras en las siguientes e importantes materias: Relevo generacional, Reconocimiento de Banca Personal, Técnicos en Departamentos, Previsión Social, Premios de fidelidad y Protocolos de Actuación.

✓ Además, la Dirección insiste en elevar los requisitos para percibir retribución variable y obtener puntos PDP; topar los ascensos en un nivel inferior al actual si se deja de ejercer la función directiva; y no tener la necesidad de contar con Subdirector en oficinas con menos de 4 personas. Respecto a horarios singulares, siguen planteando la apertura de 40 oficinas, sin terminar de precisar las condiciones.

✓ Con estos *mimbres* es difícil avanzar en la negociación. Se ha convocado una **nueva reunión para el día 23**. Exigimos a la Caja un cambio de actitud y un empuje decisivo para facilitar el acercamiento de posiciones y alcanzar un acuerdo razonable y satisfactorio.

## RECORDAMOS LA PLATAFORMA CONJUNTA CC.OO.-ACCAM-CSICA

**Importante mejora de la retribución variable de toda la plantilla.** Subida generalizada de la base del 5%, con estos mínimos:

|                                                                    |                                  |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Directores de Oficina y de Departamento                            | <b>130€ de subida de la base</b> |
| Subdirectores, Coordinadores, Gerentes de Empresas y de Promotores | <b>70€ de subida de la base</b>  |
| Comerciales, Funciones de Apoyo                                    | <b>50€ de subida de la base</b>  |

Establecimiento de los siguientes Mínimos para Directores y Subdirectores, por Nivel de Oficina:

| Directores | Nivel de Oficina | Subdirectores |
|------------|------------------|---------------|
| 1200€      | A                | 400€          |
| 850€       | B                | 350€          |
| 700€       | C                | 300€          |

Empleados de nueva entrada : proponemos situar el valor mínimo de su Base en 150 € a los 2 años de antigüedad.

**Relevo generacional, prejubilaciones y jubilaciones parciales.** Voluntario y para quienes cumplan, o tengan cumplidos, 58 años antes de 31/12/2010, a partir de dicha edad y hasta esa fecha.

90% de la Retribución Fija para quienes se vayan antes de los 60 años; y 100% para quienes se vayan una vez cumplidos 60, en este caso mediante fórmula de jubilación parcial. Sustitución de cada empleado por otro nuevo. Convenio regulador a cargo de la empresa, aportaciones al Plan de Pensiones y mantenimiento de Caja Salud.

**Plan de Pensiones.** Subir las aportaciones anuales que realiza la Caja por cada uno de sus trabajadores hasta el 10% de la retribución fija y el 4% de la variable a partir de la firma del acuerdo. Seguro adicional de una anualidad, de manera transitoria hasta 2010, en caso de producirse cualquiera de las contingencias que cubre la Póliza asociada al Plan de Pensiones.

Inclusión de las parejas de hecho en el sistema. Recálculo de las prestaciones de viudedad y orfandad cuando operan los límites y desaparece alguna de las mismas. Aportaciones en caso de permiso por paternidad, riesgo en el embarazo o adopción de menores.

**Banca Personal.** Reconocimiento de la función: retribución variable adicional, con una base específica de 130 €, a partir de 7 puntos de cumplimiento de objetivos en su cartera personal. Además, Multiplicador de 1.20 en puntos PDP, a partir de 7 puntos en la cartera personal. Extensión de estas mejoras a otros colectivos profesionales.

**Técnicos en Departamentos.** Aumentar en 200 más el número de personas de Departamentos que tienen reconocida la función de Técnicos, con las correspondientes compensaciones.

**Premios de fidelidad o permanencia.** Actualización del sistema de reconocimiento a la permanencia en la empresa, a través de más tiempo libre anual. Periodo transitorio para que los empleados con más antigüedad elijan uno u otro sistema.

**Protocolos de actuación.** Negociación de Protocolos de acoso sexual, riesgos psicosociales (ansiedad, estrés, mobbing), atracos y obras, así como de un Plan de Igualdad.

**Otros.** Revisión de la naturaleza del complemento personal en algunos colectivos. Revisión del kilometraje a personas desplazadas.

Madrid, 16 de junio de 2008