

⇒ **En la reunión del día 5, la Caja y los sindicatos que suscribimos este comunicado hemos puesto sobre la mesa los avances más significativos obtenidos en estos meses de negociación, en diferentes contactos a varias bandas. No obstante, ambas partes mantenemos aun importantes diferencias.**

POSICIÓN ACTUAL DE LA DIRECCIÓN

RETRIBUCIÓN VARIABLE. Incremento generalizado de la base del SVR del 3,5% a quienes tengan al menos 2 años de antigüedad en la empresa, con el siguiente aumento mínimo por función:

Directores, 80 €, Subdirectores, 40 €, Comerciales 25 €

Incremento de la base del SVR de Directores y Subdirectores, por Nivel de oficina. Esta base no se consolidaría, de modo que la base del trabajador se ajustaría según la tabla, en caso de cambio de nivel de oficina.

Director	Nivel Oficina	Subdirector
950€	A	325 €
700 €	B	300 €
588,26 €	C	251,34 €

RELEVO GENERACIONAL. Afectaría a quienes tengan 58 años a 31.12.08, abonando un complemento del 85% de la retribución fija, revisable con el IPC anual - Quienes a esa fecha tuvieran 59 años o más, podrían irse con 60 mediante jubilación parcial y un 95% de la retribución fija - Quienes a esa fecha tuvieran 60 años o más se irían mediante jubilación parcial.

Hasta los 64 años, la Caja pagaría el convenio especial con la Seguridad Social, aportaría anualmente un 6% de la retrib. fija al Plan de Pensiones y se mantendría Caja Salud. A partir de esa edad, se dejarían de abonar las prestaciones y complementos.

Plazo de 3 a 6 meses para que la Caja atienda la solicitud del empleado. La fecha límite para acogerse a este plan sería 2010.

BANCA PERSONAL. Base del SVR específica y adicional de 100€, a partir de obtener 9 puntos en una cartera personal.

TÉCNICOS. Aumentar en 100 las personas que tienen reconocida esta función en Departamentos, con las compensaciones asociadas.

REQUISITOS MÍNIMOS SVR Y PDP. Modificación de los requisitos mínimos para el cobro de retribución variable, para la obtención de puntos PDP y para que operen coeficientes multiplicadores, en estos términos:

En el SVR, V2 mayor o igual a 4,5 y V3 mayor o igual a 6. En el PDP, V2 mayor o igual a 6 y V3 mayor o igual a 7.

TOPE EN ASCENSOS. Proponen topar los ascensos en un nivel inferior al actual si se deja de ejercer la función directiva.

OFICINAS SIN SUBDIRECTOR. Proponen no tener la necesidad de contar con Subdirector en oficinas con menos de 4 personas.

PREMIOS DE FIDELIDAD. Cambio del sistema por este : a partir de los 15 años, 1 día más de permiso anual; a partir de los 30 años, 2 días más de permiso anual; a partir de los 40 años, 3 días más de permiso anual.

HORARIOS SINGULARES. Apertura de 40 a 50 oficinas, con horario y compensaciones similares a acuerdos ya existentes en la Caja. 2 horarios, aun sin definir, uno de ellos incluyendo sábados. Director y Subdir.: horario flexible, mañana y tarde; al menos 2 comerciales con cartera personal y jornada partida. Adscripción voluntaria, durante 3 años. Otros 2 comerciales con horario general de Convenio.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. Las posiciones están bastante cercanas, manteniendo diferencias respecto del periodo en que empezarían a materializarse las nuevas aportaciones. La Caja plantea un aumento gradual de las aportaciones anuales al Plan de Pensiones, hasta llegar en 2011 a un 10% de la retribución fija y un 4% de la variable.

En caso de contingencia se recibirían las siguientes prestaciones adicionales a las de la Seguridad Social: Incapacidad Permanente Total, 50% de la retribución fija; Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, 75%; Viudedad, 40%; Orfandad, 25%; hijos de familias monoparentales en que fallece la o el empleado, 35%. También operaría como límite, en caso de contingencia, el menor de estos: 100% de la retribución total o el 115% de la retrib. fija.

Inclusión de las parejas de hecho en el sistema. Recálculo de prestaciones de viudedad y orfandad cuando operan los límites y desaparece alguna de las prestaciones.

Se consumiría el fondo de capitalización acumulado en el Plan de Pensiones que financiará, hasta donde alcance, la contingencia de riesgo que haya causado.

Se realizarían aportaciones en caso de permiso por paternidad, riesgo durante el embarazo o adopción de menores de 6 años.

La póliza de seguro de 18.000 € se incluiría en el nuevo sistema.



PLATAFORMA CONJUNTA CC.OO.-ACCAM-CSICA

* Por nuestra parte, hemos presentado esta plataforma conjunta en la reunión del día 5:

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	130€ de subida de la base
Subdirectores, Coordinadores, Gerentes de Empresas y de Promotores	70€ de subida de la base
Comerciales, Funciones de Apoyo	50€ de subida de la base

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.

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.

* Como resultado del intenso trabajo realizado en estos meses, la Caja ha *movido ficha* respecto a sus posiciones anteriores, en algunos casos de manera significativa; pero son también muchos los puntos en los que estamos lejos de un acuerdo, existiendo todavía recorrido negociador; así como algunos aspectos con los que, directamente, no estamos de acuerdo y no podemos aceptar.

* Son notables las diferencias que persisten en cuanto a prejubilaciones (edades y aspectos salariales), mejora de la retribución variable de toda la plantilla, reconocimiento de Banca Personal... Tampoco podemos aceptar restricciones en el SVR, ni en cuanto a topes para ascensos; ni en lo que se refiere al PDP o a oficinas sin subdirector, en el marco de las actuales propuestas de la Caja.

* Respecto a los horarios singulares, y a la espera de mayor precisión, la formulación planteada es similar a la de acuerdos ya existentes en la Caja, que funcionan con normalidad y que garantizan que los horarios singulares van a seguir siendo eso, singulares.

* Hay, pues, que seguir negociando, habiéndose convocado otra **reunión para el día 16**. Llamamos a la responsabilidad de todos, porque en un proceso de esta importancia **no caben la demagogia ni el oportunismo**.

Madrid, 5 de junio de 2008