



## ¡ AÚN ES POSIBLE UN NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO NACIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA !

**¡ CC OO solicitamos a la Dirección General el replanteamiento de la situación de las relaciones con la representación sindical y el abandono de la toma de decisiones por la vía de procedimientos de periodos de consultas, negociando con absoluta normalidad en la empresa y poniendo en valor la negociación colectiva, como fuente de confianza, motivación y garantías para la plantilla !**

Es bien sabido que el art. 41 ET de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo existe en el Estatuto de los trabajadores desde su texto inicial en la **Ley 8/1980**, que en ese momento reconoce, para la modificación del sistema de remuneración, el necesario acuerdo en negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores (RLT), y **en caso de desacuerdo la obligatoria aprobación por la autoridad laboral**. Así mismo deja la modificación del sistema de remuneración en el ámbito de la **indemnización por despido improcedente**. En el texto original del **Real Decreto Legislativo 1/1995** se potencia aún más la negociación colectiva, y **solo es posible la modificación del sistema de remuneración por acuerdo con la RLT**, estableciendo un **periodo de negociación no inferior a 15 días**. Con la **Reforma laboral de 2010** se obliga a un **periodo de consultas no superior a 15 días y en caso de desacuerdo se remite a la mediación o acuerdo interprofesional**. Y ya con la **Reforma laboral de 2012** se da un zarpazo a la negociación colectiva, judicializando las relaciones laborales y sindicales, pues se incorpora la **modificación de la cuantía salarial**, se mete la modificación del sistema de remuneración y cuantía salarial en el ámbito de la **indemnización de 20 días por año y máximo de nueve meses** y se reconoce la **capacidad del empresario a adoptar la decisión en caso de desacuerdo**.

### **¡La plantilla merece un sistema retributivo fruto de la negociación colectiva y no de la lesiva Reforma laboral para los trabajadores y trabajadoras!**

A nadie beneficia la judicialización de las relaciones laborales y sindicales. El art. 41 ET no nos ha permitido alcanzar un acuerdo que necesitaba de una mayor reflexión y valoración de propuestas mutuas. Solo a partir del día 12 se hizo posible un escenario de acuerdo y el día 15 finalizaba legalmente el procedimiento. De haber optado por un proceso de negociación normal, el acuerdo hubiese sido posible, pues de hecho **hoy es posible el acuerdo**.

**CC OO proponemos a la Dirección General que comunique a la plantilla que tras haberse cerrado el art. 41 ET con desacuerdo, finalmente no aplicará la decisión que ya ha traslado mediante la correspondiente circular informativa.**

En los días 14 y 15 de diciembre se avanzó en la negociación, y algunas cuestiones quedaron sin acuerdo. El mismo día 16 CC OO seguimos insistiendo a la empresa en los temas de disenso y exploramos fórmulas que en principio se presumen aceptables por las partes y que podrían cerrar un acuerdo.

**Por todo lo anterior, CC OO solicitamos la convocatoria inmediata de la Comisión Negociadora del Grupo Cooperativo Cajamar, y hacemos a la Dirección General la siguiente propuesta de acuerdo laboral, que contiene el avance de las negociaciones durante el día 14 y 15 de diciembre, más las soluciones posibles exploradas el día 16, que salvor error u omisión sobre las condiciones ya comunicadas, recoge todo lo siguiente:**

- Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 con regulación de su renovación por la Comisión Negociadora del GCC (prórrogas anuales salvo denuncia por las partes para nueva negociación).
- Incorporar al acuerdo la regulación actual del nombramiento de interventores de oficina (oficinas de 4 o más).





- Incorporar en la regulación del sistema a los nuevos puestos de responsabilidad que se creen, en un periodo máximo de tres meses.
- Garantía de percibir adicionalmente a las tablas desde el 1 de enero de 2019 el importe de la bolsa de vacaciones, que por Convenio colectivo se incorporan al salario base, y por tanto tendrá naturaleza de no compensable ni absorbible por ningún complemento.
- Las revisiones anuales del sistema se aplicarán con efectos desde 1 de enero del año que teóricamente corresponde, tanto del anterior, como del actual sistema.
- Promoción al nivel inmediatamente superior de la clasificación funcional teniendo la experiencia exigida, una vez que se ha alcanzado lo requerido en los ejes de conocimiento y competencia (por ejemplo, una persona clasificada en Inicial con 10 años en el puesto, que alcance lo requerido en los citados ejes y lo mantenga, pueda acceder en un año al nivel Intermedio y al año siguiente al nivel Avanzado).
- Eliminación para la promoción a nivel Avanzado del visto bueno de la DT y RRHH.
- Convalidar también en los “movimientos transversales” al nivel Avanzado de la clasificación funcional con el nivel Intermedio.
- Promocionar a Nivel 6 a los interventores en nivel Inicial al segundo año, sin esperar a tener la clasificación de Intermedio.
- Definir el procedimiento de Consolidación de salario:
  - a) Reconocer como consolidación mínima garantizada para los puestos actuales, la que tengan alcanzada con el actual sistema a 31/12/2016.
  - b) Reconocer para los puestos actuales la aplicación del nuevo sistema de consolidación con efectos desde la fecha de nombramiento.
  - c) Mejorar la progresión anual de consolidación acumulada, reconociendo un 12% a los tres años, y un 4% anual hasta alcanzar un máximo del 70%
- Comunicación a todos los puestos actuales de su fecha de nombramiento, y en lo sucesivo a todos los nuevos nombramientos.
- Información a los sindicatos con representación en el Grupo sobre el modelo de funcionamiento del sistema, y reconocimiento a estos de emisión de informe no vinculante a la Dirección General, con carácter previo a la adopción de decisiones, acerca de la observación de debilidades del sistema y aportación de propuesta de mejora.

**¡DEFENDEMOS TUS DERECHOS!**

**¡NEGOCIACIÓN DE UN SISTEMA RETRIBUTIVO!**

**#elige\_ccoo**





## BOLETÍN DE AFILIACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE:		
DOMICILIO:		
POBLACIÓN:	PROVINCIA:	CP:
DNI:	F. NACIMIENTO:	
EMPRESA: -	CIF:	CLAVE:
CENTRO DE TRABAJO:		CLAVE:
CLASIF. PROFESIONAL:	F. ANTIGÜEDAD:	F. AFILIACIÓN:

### FORMA DE PAGO

**DESCUENTO EN NÓMINA**

 MENSUAL 

 número de cuotas atrasadas de meses anteriores 
**DOMICILIACIÓN BANCARIA**

 TRIMESTRAL 

 SEMESTRAL 

 ANUAL 

CUENTA EN FORMATO IBAN (OBLIGATORIA EN TODOS LOS CASOS)

E	S																		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**¿DESEAS RECIBIR INFORMACIÓN EN TU**
**CORREO ELECTRÓNICO PARTICULAR**
**Y EN TU TELÉFONO MÓVIL?**

SÍ NO

TELÉFONO MÓVIL:

TELÉFONO FIJO:

CORREO ELECTRÓNICO:

**UNA VEZ RELLENA, ENVÍA ESTA FICHA:**

POR VALIJA A: "SECCIÓN SINDICAL ESTATAL CCOO, OFICINA 0099-SSCC";

POR FAX A: 950 18 24 02;

O POR CORREO ELECTRÓNICO, ESCANEADA A:

"Seccion Sindical Estatal CC.OO. GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR"

**FIRMA:**
**DIRECCIÓN DE RRHH**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

NIF: \_\_\_\_\_

En virtud de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), les autorizo para que procedan mensualmente al descuento de la cuota sindical en mi nómina y que ésta sea transferida a la Confederación Sindical de CCOO, a la siguiente cuenta bancaria:

TITULAR: UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)

IBAN: ES17 0182 2370 46 0208222222

SWIFF: BBVAESMMXXX

Debiendo indicar en el concepto de la transferencia un código de 9 dígitos sin separaciones, donde los cinco primeros son el código alfanumérico asignado particularmente a su Entidad, ya informado, y los cuatro siguientes, numéricos, se corresponden con el año y el mes (aamm).

Así mismo, autorizo que el importe de la citada cuota sea el que en cada momento les comunique la Confederación Sindical de CCOO, en virtud de sus acuerdos orgánicos, así como facultarles a incluir los siguientes datos en el fichero que mensualmente envían a la UAR, con la información de las cuotas de afiliación a los efectos de adecuado control de trasvase de las mismas:

 Nombre y apellidos, NIF, Localidad y código postal  
 del centro de trabajo, periodo del devengo de la  
 cuota en formato "mm-aaaa" e importe de la cuota.

Firma:

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de esta Organización la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de DNI dirigida a: CCOO Federación de Servicios, Ramírez de Arellano, 19, 28043 Madrid.

