

CCOO Federación Servicios



Jubilaciones parciales y contratos de relevo en Caja de Ahorros Castilla La Mancha

Jubilaciones parciales y contratos de relevo en Caja de Ahorros Castilla La Mancha

Las partes intervinientes en este acto han concluido en suscribir el presente ACUERDO MARCO PARA LAS JUBILACIONES PARCIALES y consiguientes CONTRATOS DE RELEVO, cuya finalidad última estriba en la adecuación de la plantilla de la Entidad a las necesidades operativas y organizativas de la misma, mediante el ofrecimiento al personal fijo de plantilla, cuya edad esté comprendida entre 60 y 64 años cumplidos, de la celebración de contratos de jubilación parcial, a fin de mantener las cuotas de empleo actuales de la Entidad.

ACUERDO MARCO PARA LAS JUBILACIONES PARCIALES Y CONTRATOS DE RELEVO EN LA CAJA DE AHORROS DE CASTILLA LA MANCHA

as partes intervinientes en este acto han concluido en suscribir el presente **ACUERDO MARCO PARA LAS JUBILACIONES PARCIALES** y consiguientes **CONTRATOS DE RELEVO**, cuya finalidad última estriba en la adecuación de la plantilla de la Entidad a las necesidades operativas y organizativas de la misma, mediante el ofrecimiento al personal fijo de plantilla, cuya edad esté comprendida entre 60 y 64 años cumplidos, de la celebración de contratos de jubilación parcial, a fin de mantener las cuotas de empleo actuales de la Entidad.

Este acuerdo, debidamente suscrito por las partes, ha sido previamente autorizado por los Organos de Gobierno de CCM, así como por los Organos competentes de las Organizaciones Sindicales firmantes, y se desarrolla conforme a las siguientes condiciones:

PRIMERA: LEGISLACION APLICABLE

El presente acuerdo queda sometido a la normativa legal reguladora y, en concreto, a:

Real Decreto Legislativo 1.991/84, de treinta y uno de octubre.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de veinte de junio.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de veinticuatro de marzo.

Real Decreto Ley 15/1998, de veintisiete de noviembre.

Real Decreto 2064/1995, de veintidós de diciembre.

Real Decreto 144/1999, de veintinueve de enero.

Ley 63797, de veintiséis de diciembre

Ley 55/99, de veintinueve de diciembre.

Y cualquier otra normativa legal que pueda afectar en el presente o en el futuro a lo regulado en el presente acuerdo sobre esta materia.

SEGUNDA: AMBITO PERSONAL

Este Acuerdo será de aplicación a todo el personal fijo de plantilla cuya edad, a la fecha de solicitud, esté comprendida entre los 60 y 64 años cumplidos, siempre que de acuerdo con la legalidad vigente cumplan los requisitos necesarios para acogerse a una jubilación parcial.

La Caja se reserva por razones organizativas, técnicas o de producción, un plazo máximo de seis meses, desde la fecha de la solicitud por el interesado, para la formalización de su jubilación parcial (contrato a tiempo parcial), sin que ello suponga discriminación con respecto de los demás solicitantes con quienes se pudiera formalizar dicho tipo de contrato con mayor inmediatez respecto de su solicitud.

TERCERA: AMBITO TEMPORAL

Este acuerdo se pacta por tiempo indefinido y mantendrá su vigencia íntegra en tanto no se modifique mediante nuevo acuerdo entre CCM y las Organizaciones Sindicales con representación en la misma. Sin perjuicio de lo anterior:

a) Las partes podrán denunciarlo, una vez transcurridos tres años desde su firma, por causa objetiva y justificada de carácter económico, organizativo, ó vinculada al marco normativo (legal o administrativo). La denuncia producirá la extinción del presente acuerdo a los seis meses de su notificación por escrito a las demás partes; quedando prorrogado no obstante el acuerdo, por una sola vez y plazo de seis meses a partir de la fecha de la extinción.

La extinción de este Acuerdo Marco no perjudicará en ningún caso los derechos adquiridos, bajo su vigencia y en sus términos, por los trabajadores relevistas o relevados que hubieran formalizado los correspondientes contratos, incluso durante la prórroga antes establecida.

b) Las partes se comprometen a promover las variaciones que resulten precisas en el contenido del presente acuerdo para su adaptación a aquellas modificaciones que se produjeran, con carácter no sustancial, en la normativa citada en la condición primera.

CUARTA: CONDICIONES GENERALES

1.- Para poder optar al presente Plan de Jubilaciones parciales, el trabajador deberá cumplir como mínimo las siguientes condiciones, además de las reguladas en la normativa aplicable en vigor:

- a) Ser fijo de plantilla en el momento de la aprobación del presente acuerdo.
- b) La edad habrá de estar comprendida entre los 60 y los 64 años a la fecha de la solicitud.
- c) Tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación en vigor.

2.- El contrato de trabajo de relevo se formalizará simultáneamente a la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial y con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Ambos contratos deberán formalizarse por escrito y ser registrados en la oficina del INEM.
- b) La concertación ha de ser simultánea.
- c) La duración del contrato de relevo será hasta la edad de jubilación del trabajador relevado.

QUINTA: CONDICIONES PARTICULARES DE APLICACION AL PERSONAL RELEVADO

1.- REDUCCION DE JORNADA. La reducción de jornada con carácter general será la máxima contemplada en la legislación vigente, es decir, del 77% de la jornada íntegra.

2.- RETRIBUCION.-

a) La retribución de los trabajadores relevados, a partir de la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, se reducirá como consecuencia de la reducción de jornada. El importe de dicha retribución, de carácter salarial, sumado al de la pensión de jubilación parcial que perciba de la Seguridad Social, será en cada momento y hasta su jubilación definitiva, equivalente al 85% de su Salario Real Bruto como si estuviera en activo a tiempo completo.

b) La reducción de la retribución, como consecuencia de la reducción de jornada, se aplicará a todos los conceptos del Salario real y en el mismo porcentaje, sin que la suma de dichos conceptos más la pensión de la Seguridad Social, ambas en cómputo anual, puedan exceder en ningún momento del precitado 85%.

c) Se entiende por Salario Real a los efectos del presente acuerdo y de su aplicación, el monto total anual de las retribuciones del trabajador percibidas por éstos según su última nomina ordinaria, y excluidas del mismo las correspondientes a pagos por conceptos de Beneficios y Mejoras Sociales, dietas, kilometraje, horas extraordinarias y pagas o retribuciones de carácter graciable, así como cualesquiera otras que supongan el mero resarcimiento de un gasto previamente efectuado. No se deducirá o excluirá la cantidad correspondiente al denominado Plus de "Quebranto de moneda".

d) La retribución del trabajador a tiempo parcial o relevado, se revisará anualmente y de conformidad con lo que se acuerde en Convenio Colectivo del Sector, así como por cualquier modificación a la que tuviera derecho el trabajador, si estuviera en activo a tiempo completo, en los porcentajes previstos en el apartado 2º de la cláusula quinta.

e) En caso de rescisión laboral durante la vigencia del contrato de relevo a instancias de CCM, y siempre que no sea calificada como despido procedente por la autoridad competente, la indemnización se calculará, en su caso, como si el relevado hubiese estado trabajando a tiempo completo.

3.- BENEFICIOS SOCIALES.- Los trabajadores relevados tendrán derecho a los Beneficios y Mejoras Sociales previstos en el Convenio Colectivo del sector y pactos internos suscritos en el ámbito de CCM como si continuasen trabajando a jornada completa.

4.- PREVISION SOCIAL.- Durante el tiempo de vigencia del contrato a tiempo parcial la Caja realizará aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo por los trabajadores relevados en los mismos casos y condiciones que si éstos estuvieran trabajado a tiempo completo, por lo cual, en el momento de su jubilación a los 65 años, tendrán derecho a la misma prestación que si hubieran estado en activo a tiempo completo. Igual ocurriría en el caso de que durante este período acaeciera cualquier contingencia (incapacidad en cualquiera de sus grados y fallecimiento).

5.- SOLICITUD Y TRAMITACION.-

a) Con carácter general, los trabajadores que puedan acogerse a lo previsto en el presente acuerdo podrán solicitar de la Caja su relevo con cuatro meses de antelación a la fecha en que alcancen la edad de 60 años y hasta transcurridos dos meses desde dicha fecha. Los trabajadores que no presenten dicha solicitud en el plazo indicado perderán todo derecho a acogerse a lo dispuesto en este acuerdo, siendo potestativo para la Caja aceptar cualquier solicitud posterior al plazo señalado.

b) Con carácter especial, y una vez firmado el presente acuerdo, todos los trabajadores de la plantilla fija de la Caja que tengan cumplidos los 60 años de edad podrán acogerse al mismo, mediante la correspondiente solicitud individual en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma, perdiendo los derechos en los mismos términos previstos en el último inciso del apartado anterior caso de que no presentaran la solicitud en dicho plazo.

6.- REGIMEN DE LA PRESTACION LABORAL.- El personal relevado, salvo pacto expreso entre trabajador y la Caja, concentrará el tiempo de trabajo a cumplir en un único periodo anual continuado. Durante el mencionado período el personal realizará el mismo horario de trabajo que la generalidad de los trabajadores de la Caja, hasta el total de horas que, en función de la jornada reducida, le corresponde, sin posibilidad de acumulación de las tareas de un año anterior a las del siguiente o siguientes.

Dada la especial situación en que se encuentran los trabajadores relevados, al no mantener un contacto permanente con las modificaciones producidas en los procedimientos de trabajo vigentes en cada momento en Caja Castilla La Mancha, los trabajos a realizar por el personal relevado, que habrán de respetar el reparto de funciones establecido para las distintas categorías laborales, requerirán necesariamente para su determinación de un pacto entre CCM con las Organizaciones sindicales representadas en la Empresa, cada año y exclusivamente para ese año natural.

Los trabajos mencionados en el párrafo anterior, podrán desarrollarse, a petición del trabajador, en el domicilio del personal relevado, en cuyo caso los costes que, directa o indirectamente, sean necesarios para llevarlos a cabo, serán por cuenta de la Caja.

Independientemente de que la prestación de servicios se realice en uno u otro lugar, y debido a la necesaria previsión que el trabajador a tiempo parcial ha de llevar a cabo sobre sus actividades laborales y privadas, la Caja deberá preavisar fehacientemente al personal relevado con una antelación mínima de seis meses al inicio de tales trabajos, preaviso en el que, inexcusablemente, se harán constar los términos y la fecha del acuerdo alcanzado con las Organizaciones Sindicales, sobre las tareas a realizar exclusivamente durante ese año por el personal relevado, careciendo de efectos notificadorios en caso de omitir alguna de las menciones citadas.

SEXTA: CONDICIONES PARTICULARES DE APLICACIÓN AL PERSONAL RELEVISTA

1.- CONDICIONES PARTICULARES DEL CONTRATO DE RELEVO.-

La categoría laboral será la más baja correspondiente al grupo profesional en el que estuviera incluido el relevado dentro de los contemplados en el Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa.

Durante la vigencia del contrato de relevo, el personal relevista, con independencia de la normativa específica propia de este tipo de contratos, estará sometido a lo establecido tanto en el Convenio Colectivo de Empleados de Cajas de Ahorros, como en los pactos internos suscritos en el ámbito de CCM, teniendo, a todos los efectos, los mismos derechos que el personal fijo de la Entidad.

A la finalización del contrato de relevo, el trabajador relevista pasará a la condición de trabajador fijo de plantilla de manera automática, previas las formalidades legalmente exigibles, salvo en el caso de que en el periodo de duración del mismo, o bien posteriormente por hecho o hechos ocurridos durante su vigencia, se produzca el despido del trabajador relevista. El pase a la condición de fijo, se producirá, en todo caso, por la jubilación definitiva del trabajador relevado, incapacidad, o por fallecimiento del mismo, baja o despido del relevado, siempre que haya transcurrido un período suficiente para que la Entidad tenga conocimiento y juicio de las aptitudes y cualidades de este trabajador relevista, período que a estos efectos se pacta en nueve meses de prestación de servicios laborales efectivos a la Caja, computándose el tiempo de prestación mediante contrato de relevo u otras prestaciones como empleado de Empresa de Trabajo Temporal u otra modalidad de contrato.

Una vez finalizado el contrato de relevo en los términos del apartado anterior y su consiguiente conversión en contrato indefinido, al trabajador relevista se le reconocerá, a todos los efectos, antigüedad desde la fecha de formalización del contrato de relevo, o del precontrato en su caso.

2.- **PROMOCION PROFESIONAL.**- El trabajador relevista, durante la duración del contrato de relevo, podrá optar en las mismas condiciones que cualquier trabajador fijo de plantilla en cualesquiera concurso de promoción profesional interna dentro de la Entidad.

3.- **SELECCIÓN.**-

1.- Inicialmente, la Caja seleccionará a los trabajadores relevistas de entre aquellos que hubieran prestando servicios en la propia Entidad a través de Empresas de Trabajo Temporal, siempre que en el momento de las convocatorias hubieran prestado servicios en la misma un mínimo de seis meses, de conformidad con cuanto se pacta en ésta y en la condición séptima siguiente.

Para establecer el orden de formalización de los contratos de relevo, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio total prestado en CCM por el relevista, a través de las ETT'S, computándose incluso los períodos discontinuos. Establecido así el tiempo total trabajado se comenzará a formalizar contratos de relevo procurándose que el relevista con más antigüedad se vincule con el relevado más próximo a acceder a la jubilación ordinaria y así sucesivamente. Con ello se persigue que el acceso a la condición de fijo se produzca por orden de antigüedad, siempre que sea posible.

2.- Una vez se hubieran cumplido las previsiones de contratación de trabajadores que se establece en la condición séptima siguiente, la Caja formalizará los contratos de relevo con las personas que resulten idóneas en función de los procedimientos de preselección de trabajadores que implante, para cuya elaboración las Organizaciones Sindicales podrán presentar a la Entidad las propuestas que consideren convenientes.

SEPTIMA

El proceso de transferencia de trabajadores prestando servicios en la CCM a través de Empresas de Trabajo Temporal a trabajadores de la Caja se efectuará en dos fases.

a) Al 30/11/00; todos los trabajadores que hubieran prestado sus servicios y cumpliendo los requisitos establecidos se encuentren en la circunstancia indicada en el punto 3.1. de la condición SEXTA, estarán integrados en la plantilla de CCM, estando exentos de cualquier periodo de prueba. Para su efectividad este compromiso se aplicará por el orden siguiente:

Relevistas; en el número que proceda conforme a la disponibilidad de los relevados, y entre los que menos tiempo hayan desempeñado trabajos para CCM, de acuerdo con el orden establecido en la condición SEXTA. En el supuesto de igualdad, en la antigüedad de prestación, de servicios en la Caja, el orden lo dará la mejor puntuación obtenida en la evaluación efectuada por la misma.

Fijos Directos; El resto, y conforme al orden establecido, en el caso de igualdad de antigüedad, en el párrafo anterior.

Si por razones ajenas a la entidad, bien sean producidas por causa mayor, incumplimiento del plazo establecido en el apartado a), por falta material de tiempo en el presente acuerdo dentro de los límites establecidos u otra circunstancia similar, no pudieran llevarse a efecto las contrataciones en la fecha y términos indicados en la presente condición, la Caja en garantía de cumplimiento del acuerdo que suscribe, formalizará con cada trabajador afectado, en tanto dure esta situación, un precontrato laboral en los términos que figuran en el modelo adjunto a este documento.

b) Los trabajadores que no cumplan los requisitos establecidos en el punto 3.1 de la condición Sexta, pero que estén prestando servicios en la Caja a través de Empresas de Trabajo Temporal en la fecha de la firma del presente acuerdo, podrán concertar contratos de relevo de la misma naturaleza que los de la fase a), siempre y cuando no estén cubriendo bajas por maternidad, incapacidad laboral transitoria o vacaciones. A todos estos relevistas le será de aplicación todas y cada una de las condiciones aquí establecidas. La Caja procurará que a 30 de Junio de 2.001 se encuentren sometidos a contrato de relevo, cumpliendo así con lo establecido en el primer párrafo de este Texto, en relación con la finalidad última del presente acuerdo.

c) A los trabajadores que no cumplan los requisitos del punto 3.1 de la condición Sexta pero que están presentando servicios en la Caja a través de la Empresa de trabajo Temporal a la fecha de la firma del presente acuerdo y que estén cubriendo bajas con reserva de puesto de trabajo se les realizará contrato de relevo siempre que existan solicitudes de personal a relevar y antes de seleccionar personal por cualquier otro sistema para incorporarse como relevista.

d) A partir del 01.07.01, únicamente formalizarán contrato de relevo aquellos trabajadores que hayan ingresado en CCM a través del sistema de selección que se implante (excepto los comprendidos en el apartado c).

OCTAVA

En la asignación de puestos de trabajo al personal a contratar conforme al presente documento, tanto relevistas como de acceso directo a la plantilla fija de la Entidad, la empresa procurará satisfacer las peticiones tanto de estos trabajadores como de los actuales fijos de plantilla al objeto de facilitar en lo posible, y compatible con la correcta organización del trabajo y los servicios, el acercamiento a domicilios y residencias habituales y permanentes a dichos trabajadores.

En este proceso gozarán de preferencia los actuales empleados fijos de la Entidad, por lo que la relación de vacantes se dará a conocer a toda la plantilla mediante Circular.

NOVENA

CCM remitirá copia básica de ambos contratos, al Comité Intercentros y a los Sindicatos firmantes del presente acuerdo, de conformidad con lo regulado en el artículo 64.1.1º del Estatuto de Los Trabajadores.

DECIMA

Ambas partes acuerdan, de manera prioritaria y urgente, llevar a efecto cuantas modificaciones sean precisas en el Reglamento del Plan de Pensiones suscrito entre CCM y sus empleados en aquellos puntos que se vean afectados por el presente acuerdo.

UNDECIMA

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma.