



ACUERDOS DEL 24 DE JUNIO. SABEI-CGT NO FIRMA. LA NOCHE DE SAN JUAN QUEMA MUCHAS ESPERANZAS Y OPORTUNIDADES

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Subida "generalizada" del 4%, con los siguientes mínimos:		Bases mínimas para Directores y Subdirectores, por Nivel de Oficina:		
Funciones	€subida Base	Directores €	Nivel Oficina	Subdirectores €
Directores de Oficina, Directores de Empresa y Directores de Departamento	110	1100	A	375
Subdirectores, Coordinadores, Gerentes de Empresas y de Promotores	60	800	B	325
Comerciales, Funciones de Apoyo, TPB y Ayudantes de Dirección	40	650	C	275

Empleados de nueva entrada: el valor mínimo de su Base pasará a 145 € a los 2 años de antigüedad (actualmente 129,88 €). Nos congratulamos de la introducción de este elemento, máxime cuando hemos manifestado nuestra oposición a las dobles escalas salariales.

A la Caja le interesa cada vez más las diferencias salariales; con el beneplácito de los supuestos "sindicatos de clase".

PLAN PENSIONES

Subida de las aportaciones anuales en dos fases: en lo que resta de 2008 se abonará el 9% de la retribución fija y el 3% de la variable. Desde el 1.1.2009, el 10% de la retribución fija y el 4% de la variable. Hasta 2010, seguro adicional de una anualidad, para contingencia que cubre la Póliza asociada al Plan. Inclusión de las parejas de hecho en el sistema. Recálculo de prestaciones de viudedad y orfandad cuando operan los límites y desaparece alguna de ellas. Aportaciones en caso de permiso por paternidad, riesgo durante el embarazo o adopción de menores. –Hay que considerar que estos últimos elementos están reconfigurados, en el área de la Seguridad Social, a raíz de la conocida como Ley de Igualdad–. (Aportaciones anteriores: 7% sobre fijo, y 3% sobre variable; más las prestaciones de riesgo de contingencias.)

Destacar la ligera mejora de aportaciones a partir de los 50 años de edad.

Reducción de la prestación de viudedad y de los límites a abonar (ver nuestra Circular de 6 de junio).

Se baja la cobertura de la póliza de riesgos, financiando la contingencia de riesgo causada y consumiendo capital de nuestro Plan de Pensiones.

MEDIDAS DE RELEVO GENERACIONAL

Acuerdo abierto hasta 31.12.2010, voluntario para quienes tengan 58 años hasta el 31.12.2009. Se puede optar: **Prejubilación a los 58 ó 59 años**, con el 88% de la Retribución Fija; o **Jubilación parcial a los 60**, con el 100% de esa retribución. No obstante, quienes tengan 59 a 31.12.07 deberán esperar a los 60 y acceder a jubilación parcial. La jubilación efectiva será a los 64, en todos los casos. Otros aspectos: subida salarial con el IPC; Convenio regulador a cargo de la Caja; aportación al Plan de Pensiones del 7% de la retribución fija; mantenimiento de las condiciones de los préstamos hasta su amortización; Caja Salud hasta los 64; el año de salida de la Caja se liquidará la parte proporcional del SVR; en caso de jubilación parcial, se abonará también la parte proporcional del Bonus 2010. Como parte positiva, se sustituirá a cada empleado por otro nuevo.

Acuerdo Pre/Jubilaciones/anticipadas 99	Acuerdo Relevo Generacional 08
Edad entre 54 y 64 años. Menores de 60 años: 100% retribución fija anual (revisable IPC). Aportación 8% ó 9% Plan Pensiones (según edad y Acuerdo 3.7.98) Desde los 60 hasta los 63 años: 80% retribución fija (IPC). Aportación Plan Pensiones: 6%. Desde jubilación anticipada (antes 63 años) hasta los 65 años (jubilación ordinaria): Complemento hasta 80% retribución fija (si pensión S.S.+Plan Pensión no la alcanza) (IPC). Con 60 o más años: Hasta los 63 años: 80% retribución fija (IPC). Aportación P.P.: 6%. Desde los 63 a los 65: Jubilación anticipada. 80% retribución fija. NO Jubilaciones parciales.	Edad entre 56 y 59 años. 58 años hasta 31.12.09: Prejubilación 58 ó 59 años. 88% r.f., o Jubilación parcial 60 años. 100% r.f. 59 años a 31.12.07. Acceden a jubilación parcial a los 60 años. (Ídem 59 años a 31.12.10) 10 años de antigüedad en la Entidad. Revisión IPC a partir año siguiente. Aportación Plan Pensiones: 7%. Aportaciones y Caja Salud: hasta 64 años.

Teniendo en cuenta que el Plan del 99 sólo contiene prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, así como la horquilla de edades, parece que aquél en conjunto es mejor.

No tiene continuidad en el tiempo (caduca en el 2010). ¿Qué pasa con quienes se queden fuera por un día, por ejemplo?

BANCA PERSONAL

Además de la base del SVR que tenga cada empleado de Banca Personal, que seguirá operando igual que hasta ahora, se habilita una segunda base, específica, de 120 € en su retribución variable. Esta segunda base operará a partir de obtener 8 puntos en los objetivos de su cartera personal. Además, se aplicará un Multiplicador de 1,20 en puntos PDP, a partir de obtener 8 puntos en dicha cartera. **¿Qué pasa con el resto de colectivos con funciones específicas? Otra vez será...**

TÉCNICOS DE DEPARTAMENTOS

Aumento en 100 del número de personas de Departamentos que tienen reconocida la función de Técnicos, con las correspondientes compensaciones.

¿Quién establece los criterios para asignar a las personas a este cupo?: el dedo de la Caja, como siempre.

HORARIOS SINGULARES

Habrà un máximo de 40 oficinas más con horarios singulares, aunque sin apertura al público por la tarde. Esto implicará a 80 personas con jornada flexible, compensaciones económicas y más días de permiso, en la línea de acuerdos ya existentes en la Caja (tanto horarios como compensaciones), que podrán establecer citas con clientes por la tarde en la oficina, que permanecerá cerrada al público. Voluntariedad de entrada y salida de estos horarios.

¿Se podrán, o se deberán establecer citas con los clientes por las tardes? Vaya guirigay.

El texto recoge expresamente el número de oficinas con estas características; elemento de garantía que en el transcurso de las negociaciones el SABEI-CGT planteó.

REQUISITOS MÍNIMOS PDP

Suben 0,5 puntos los mínimos necesarios para sumar puntos PDP.

SITUACIÓN ACTUAL	ACUERDO
SVR V2 >=3 y V3 >= 4,5 PDP V2 >=4 y V3 >=5 (Si V1 <=6; V1 =0)	SVR V2 >= 3 y V3 >=4,5 PDP V2 >=4,5 y V3 >=5,5

Finalmente se endurecen los requisitos del PDP. Nos tememos que esta modificación, junto con las nuevas competencias, redundarán en una menor variable, y menos ascensos.

OFICINAS SIN SUBDIRECCIÓN (MENOS DE 4 PERSONAS)

Se pasa de un 10% anterior a un 15%. Desde luego no parece la senda adecuada para motivar e incentivar al colectivo afectado; lo seguimos diciendo: es un desprecio a tod@s ell@s. También ha tenido que ver nuestra firme postura en este tema (recordemos que la pretensión era colocarlo en el 100%). **Los sindicatos firmantes tienen su parte de contribución en el incremento del 5% de indignidad. También tendrán que informar de cómo actuar cuando el/la director/a esté ausente de la oficina.**

Como en Balears se supera el anterior límite del 10% (mucho más el nuevo del 15%) exigiremos se nos informe de la relación de oficinas sin subdirección, para comprobar que se respetan los límites; acudiendo, si fuera necesario, a la Inspección de Trabajo.

PREMIOS FIDELIDAD

Actualización del sistema, mediante más tiempo libre: a partir de 15 años de antigüedad, 1 día más de permiso todos los años; a partir de 25 años, 2 días más de permiso anual; y a partir de 35 años, 3 días más de permiso anual. Se hará una liquidación proporcional de los 600 € que se percibían a los 25 años y se abrirá un periodo transitorio para quienes hayan alcanzado ya los 35 años de antigüedad.

Queda fuera la prejubilación automática por los 40 años de servicios, que el SABEI-CGT planteó de forma pionera en la Mesa de negociación, y que ha sido olvidada sin ninguna justificación objetiva. La percepción económica/material actual desaparece, tras un período transitorio que finaliza el 31.12.08

Los días coinciden con los números solicitados por el SABEI-CGT.

RESUMIENDO:

De repente, un Acuerdo que ha estado con negociaciones "oficiales" en suspenso durante 4 meses, se firma de forma maratónica de un día para el mismo.

La agenda de temas a negociar ha estado marcada por la empresa, que ha despreciado muchas propuestas sindicales.

El estilo negociador impuesto por la Caja parte de un coste económico "a presupuesto". El SABEI-CGT no comparte que, en una dinámica de beneficios espectaculares y crecimiento continuo, se meta en el saco del presupuesto lo que se resta de determinados beneficios adquiridos; parece que a los sindicatos firmantes esto les parece normal.

La empresa ha conseguido dejar atados, con la técnica de o coges todo o nada, muchos temas estratégicos para ella, moldeados a su gusto, y con una "paz social" garantizada hasta el 2010 (con cambio de Presidencia, entre medias, en el 2009). Desde luego una jugada maestra, rubricada por el Tripartito Sindical, que, por mucho que nos lo quiera adornar, ha envuelto un caramelo envenenado.

La hoguera de la noche de San Juan, ha quemado y arrastrado por el viento las brasas de muchas esperanzas depositadas en estos Acuerdos.

La prensa escrita ya reflejaba los titulares de los Acuerdos, cuando oficialmente todavía no se habían firmado. Como podréis observar leyendo el texto original íntegro, la redacción no puede realizarse materialmente en parte de una noche (a lo mejor sí por la gracia divina).

¡SI NADIE TRABAJA POR TI, QUE NADIE DECIDA POR TI!

Texto completo de los Acuerdos en nuestra web www.sabeicajamadrid.org

www.cgt.org.es / www.fesibac.com



**DIGNIDAD y LUCHA
DIGNITAT i LLUITA**

www.sabeicajamadrid.org / www.cgtbalears.org

**Juntos haremos que CGT crezca en Caja Madrid
Junts farem que CGT creixi en Caja Madrid**

AFILIATE ENVIANDO ESTE BOLETIN / AFILIA'T ENVIANT AQUEST BUTLLETI A 0505

Nombre y apellidos / Nom i llinatges: _____

Oficina: _____

E-mail particular: _____

Firma / Signatura

SABEI-CGT Caja Madrid. C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Mallorca) Illes Balears
TeleFax 971 72 91 35 - secciosindical@sabeicajamadrid.org