



MESA NEGOCIACIÓN (V). MUCHO RUIDO Y POCAS NUECES

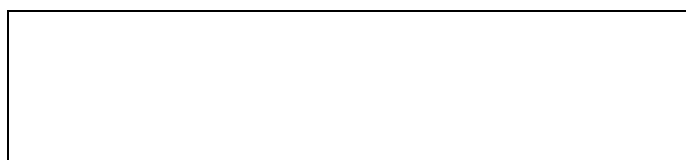
Tras cuatro (4) meses de inactividad de la Mesa “oficial”, el Tripartito Sindical y la Caja convocan a una reunión, el día 3 para el día 5.

Nos encontramos con el siguiente panorama desalentador.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA CAJA
Requisitos mínimos SVR y PDP	SVR V2 >=3 y V3 >= 4,5 PDP V2 >=4 y V3 >=5 (Si V1 <=6; V1 =0)	SVR V2 >= 4,5 y V3 >= 6 PDP V2 >= 6 y V3 >= 7
Oficinas sin Subdirección (Oficinas <4 personas)	Máximo 10% de la red de oficinas.	100%
Previsión Social Complementaria	Aportaciones: 7% retribución fija y 3% retribución variable anuales. Prestaciones adicionales a la S.S. por contingencias: Viudedad e Incapacidad Permanente Total 50% retribución fija; IP Absoluta y Gran Invalidez 75% r.f.; Orfandad 25%; Límites: 125% r.f. para Viudedad, Orfandad, IP Total e IP Absoluta. 150% para Gran Invalidez.	Aportaciones: alcanzar en 2011 el 10% retribución fija y 4% variable. Prestaciones adicionales a la S.S. por contingencias: Incapacidad Permanente Total: 50% retribución fija; IP Absoluta y Gran Invalidez 75%; Viudedad 40% , Orfandad 25%; Orfandad (monoparental) 35%; Límite (el menor): 100% retribución total o 115% retribución fija. Incluir parejas de hecho. Recálculo prestaciones, cuando limitadas y desaparece alguna prestación. Consumo del Plan de Pensiones, financiando la contingencia de riesgo causada. Aportaciones en permiso paternidad, riesgo durante embarazo o adopción <6 años.
Tope en la Promoción de funciones no directivas	Nivel II, Posición de Promoción 6.	Nivel III, Posición de Promoción 7.

Empeoramiento de las condiciones del SVR y del PDP.

Seguimos r que r con la **desconsideración** hacia el colectivo de compañer@s que ejercen realmente de Subdirector@s (y a veces de Director@s) sin los derechos como tales.



Nos tienen que explicar muy detalladamente la bondad del endurecimiento en los límites de la Previsión Social Complementaria (y la reducción del 10% en la contingencia de Viudedad), y con cifras que justifiquen la compensación por la mayor aportación al Plan de Pensiones. Parece que el Tripartito Sindical está muy convencido; falta que convengan a los trabajador@s. Se produce una **bajada de la póliza de cobertura de riesgos, CONSUMIENDO capital de nuestro Plan de Pensiones** (aunque mal gestionado y en caída, es nuestro).

Incremento (generalizado) de Bases

Hace poco que escribimos nuestra oposición a las dobles escalas salariales. Continuando con la tradición iniciada en ocasiones anteriores, la Caja oferta una **subida de bases** (Directores 80€, Subdirectores 40€, Comerciales 25€) **sólo para antigüedades mínimas de 2 años**. Incremento de Bases mínimas por nivel de oficina, no consolidables.

Premios de fidelidad

Se produce un reajuste en los plazos, pero **sin el aumento del número de días de vacaciones de la anterior propuesta**: 15 años, 1 día/año adicional de permiso; 30 años, 2; 40 años, 3.

Nuevas funciones

Sólo se plantea oferta en Banca Personal, limitada a Base SVR específica adicional de 100€ obteniendo un mínimo de 9 puntos en la cartera personal.

Horarios singulares

Por mucho que nos quieran vender otra cosa, el introducir 40 ó 50 oficinas en horario singular, no parece que tenga una vocación “singular” o extraordinaria. **El problema es cuando lo extraordinario pasa a ser “ordinario”**.

RELEVO GENERACIONAL	
Propuesta anterior de la Caja	Propuesta actual de la Caja
Prejubilados: 58 años a 31.12.07. 80% retribución fija con IPC.	Prejubilados: 58 años a 31.12.08. 85% retribución fija con IPC.
Jubilados parciales: 59 años (aplicación a los 60). – 60 años. 90% r.f. IPC.	Jubilados parciales: 59 años (aplicación a los 60). - 60 años. 95% r.f. IPC.
Hasta 64 años (Jubilación anticipada):	Hasta 64 años (Jubilación anticipada):
Convenio especial S.S., 6% Plan Pensiones y Caja Salud.	Convenio especial S.S., 6% Plan Pensiones y Caja Salud.
Límite para acogerse: 2010.	Límite para acogerse: 2010.
	10 años antigüedad en la empresa. (No consta en la circular tripartita.)

En el Relevo Generacional hay un movimiento sensible, en edad y en porcentaje de retribución. El SABEI-CGT sigue solicitando, **como Acuerdo con permanencia en el tiempo**, la prejubilación a los 55 años con el 8% de aportación al Plan de Pensiones; 100% retribución fija (hasta los 65 años); cobertura de riesgos y Caja Salud hasta los 65 años.

La próxima reunión prevista es para el día 16 (¿).

Es normal que con estas alforjas los Sres. del Tripartito Sindical / Sindicato Único y Empresa no quieran compañeros de viaje incómodos. También hay que decirles que los ofrecimientos de unión y colaboración hay que hacerlos en los foros adecuados (Mesas, verbalmente o por escrito) y no de cara a la galería **–lo contrario sí que es demagógico y oportunista–**.



DIGNITAT i LLUITA
DIGNIDAD y LUCHA
www.sabeicajamadrid.org
www.cgtbalears.org

AFILIA'T ENVIANT AQUEST BUTLLETÍ A 0505

Nom i llinatges: _____
Oficina: _____ E-mail particular: _____
Nº Compte: _____ / _____ / _____ / _____
Signatura

Les dades d'afiliació s'incorporaran a la nostra base de dades en els termes establerts en la Llei de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

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