

CCOO no signem l'acord

El pacte de plusos, ara anomenat de Nivells Mínims, es va signar el 4 de novembre amb l'acord d'UGT, CGT, CSC i CC, i sense la presència de COMFIA-CCOO.

Aquesta és la primera vegada que COMFIA-CCOO no signa un pacte en BS. Volem, i tenim el deure, d'explicar a tota la plantilla d'aquesta empresa els motius que ens han portat a prendre aquesta decisió.

Recordem que tots els sindicats ens havíem manifestat a favor de signar un pacte conjunt de prorrateig del salari, modificació de préstecs i pacte de Plusos i Nivells Mínims per funció, amb l'excepció de la CGT que es negava a signar el Pacte de Plusos i exigia separar la signatura d'aquest pacte de la dels dos restants. **Volem subratllar la importància de la signatura conjunta dels tres pactes perquè el Pacte de Plusos compensava les desviacions econòmiques del prorrateig del salari i les modificacions restrictives dels préstecs. Això és el que es va acordar i que l'empresa ha incomplert amb el beneplàcit del 51,38% de la representació sindical del banc.**

El pacte que ara s'ha signat estableix el nivell VIII per als Gestors Comercials i els Analistes de Riscos als 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys de fer la funció. També recull el que estableix el Conveni Col·lectiu de Banca (CCB) per a la funció d'apoderat d'oficina (RSC/GCS en el Sabadell), quant a ostentar com a mínim el nivell VIII. Per a les escales administratives, redueix el nombre d'anys per als canvis successius de nivell retributiu, millorant el que estableix el CCB. Creiem, però, que té un aspecte negatiu ja que han acordat que en assolir l'assimilació salarial al nivell VIII, la diferència entre el canvi de nivell i el B51 que es percep passarà al B50, que és absorbible i compensable.

Nosaltres no hem signat aquest pacte perquè no és el que vam acordar, no és el que es va

comprometre, no és el pacte redactat i pendent de signar el 30 de setembre. Les pèrdues econòmiques són importants. En l'acord del dia 30 de setembre quedaven establerts plusos per a les funcions de Gestor Comercial, RSC/GCS, Analista de Riscos i Directors d'oficina des del primer dia que fan la funció. AIXÒ SÍ QUE MILLORA EL CCB.

En l'escala administrativa, es mantienien els anys entre nivells que contempla el CCB, però, a canvi, es percebien plusos anuals des del segon any d'antiguitat al BS, avançant des d'aquest moment, el salari del canvi de nivell.

Se'ns fa difícil entendre els motius pels quals la resta de sindicats ha acceptat aquest pacte, en especial el paper de la CGT que es va negar a signar un pacte clarament superior al que ara ha signat. I, sobretot, ens costa comprendre que el sindicat Confederació de Quadres signi un pacte que, en comparació a l'anterior, perjudica econòmicament el col·lectiu de tècnics.

Creiem que la unitat sindical s'hauria d'haver mantingut per assolir el millor acord, i no trencar-la per acabar signant un acord inferior com és aquest.

Amb la finalitat de demostrar que el que diem és cert, al darrere reproduïm el text acordat el 30 de setembre i que estava previst de signar a la setmana següent (recordeu que el prorrateig del salari i la modificació de préstecs es va signar l'1 d'octubre). L'incompliment i la falta de respecte per part dels interlocutors de l'empresa amb els compromisos acordats i la paraula donada, afrontem una situació de desconfiança molt negativa en les relacions obligades entre empresa i representació sindical.

Novembre de 2010

En San Cugat, 30 de septiembre de 2010, con objeto de regular la sustitución de los exámenes de capacitación.

SE REÚNEN:

- De una parte, en representación de BANCO SABADELL, S.A.

Javier Vela Hernandez, José A. Soler, María García Córdoba y José Luis Talavera.

- Y de otra:

En representación de CC.OO.

María García García, con un 47,09% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de U.G.T.

Juan A. López Carpio, con un 25,38% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de C.G.T.

Antonio Martínez Montañés, con un 9,79% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de C.S.C. , C.S.A. y C.I.G.

Alfonso Navarro Molina, con un 7,65%, 0,61% y 0,61% respectivamente de la representación unitaria del Banco de Sabadell).

En representación de C.C. y P.

María Antonia Soley Ginestós, con un 7,34% de representación unitaria del Banco Sabadell.

MANIFIESTAN:

Que todas las partes se reconocen plena y recíprocamente la representación que ostentan al día de la fecha

Y como consecuencia de ello,

ACUERDAN:

Aprobar el pacto COLECTIVO SOBRE SUSTITUCION DE EXAMENES DE CAPACITACION, que en varias reuniones, la primera el 2 de octubre de 2007, han negociado y redactado, los representantes de los trabajadores y la empresa.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Con efectos desde 1 de enero de 2011 el presente Pacto es de aplicación a todo el personal en activo y alta en la seguridad social que preste sus servicios en Banco Sabadell, en cualquiera de sus filiales participadas al 100%, con Convenio de Banca y en territorio nacional, y que no tengan pactos propios o colectivos con los representantes de los trabajadores de características iguales o similares. Salvo las disposiciones específicas contenidas en el mismo para el personal encuadrado en clases pasivas, es decir, perceptores de las prestaciones o con las contingencias reconocidas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

2. – UNIDAD DE PACTO

- Las condiciones pactadas en el presente Pacto constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.
- En el supuesto de que la jurisdicción pertinente declarase la nulidad de alguno de los acuerdos pactados, supondría dejar sin efecto todo el Pacto y ambas partes decidirán renegociar todo el pacto.
- Así mismo en el caso que el Convenio Colectivo de Banca (en adelante CCB) regule una nueva clasificación de grupos profesionales o nuevos niveles mínimos para el desempeño de funciones, se adecuarán, al nuevo CCB las reguladas en este acuerdo.

3- PLUSES, NIVELES MÍNIMOS Y EXAMENES.

A) Nivel mínimo.

El CCB establece, en el cuarto párrafo de su artículo 7.1 que, para la función de director de oficina se tendrá que ostentar, como mínimo, el nivel retributivo de técnico nivel VI. Para los apoderados que tengan atribuida la responsabilidad de modo específico (que cobren el Plus Transitorio del Art. 19.6 del CCB) del funcionamiento administrativo u

operativo en oficinas, el CCB establece como mínimo el nivel retributivo de técnico nivel VIII.

Se pacta, independientemente de lo que se regula en el CCB, el nivel de técnico nivel VIII como mínimo para las siguientes funciones:

- GSC/RSC
- Gestores Comerciales
- Analistas de Riesgos

Se establece que, a los seis meses ininterrumpidos u ocho meses en dos años, del desarrollo de esa función, se consolidará el nivel retributivo y grupo profesional o volverá a la función anterior.

B) Creación de un complemento salarial: Prima temporal de puesto de trabajo (PTPT)

Se crea un nuevo concepto salarial, un complemento salarial temporal en función del puesto que se desempeña que se va a denominar "Prima de Puesto" para las funciones de: Gestores Comerciales; Analistas de Riesgos; Directores de Oficina y GCS/RSC.

Conceptualmente, será el 50% de la diferencia, en cómputo anual, entre el salario de convenio (salario base + pluses + plus polivalencia y/o asignación transitoria si los tuviere) del empleado/a en el momento del inicio de la función y el salario base del nivel retributivo previsto, para la función, en este pacto. En el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual, de acuerdo con el cuadro siguiente:

NIVEL	XI	X	IX	VIII	VIII-ASIM	VII
VIII	216,21	134,19	30,60	--	--	--
VI	330,16	248,14	144,56	113,95	66,51	56,96

Se abonará en doceavas partes en la nómina de cada mes, será revalorizable anualmente, dichas cantidades no se absorberán ni compensarán con ningún otro concepto retributivo y se mantendrá hasta la consolidación, en los plazos que se establecen en este pacto, del nivel retributivo previsto.

C) Creación de un complemento salarial: Prima de puesto de trabajo de GCS/RSC

Así mismo, expresamente, se establece, a partir de la firma de este acuerdo, la "Prima de Puesto GCS/RSC" en el caso de empleado/a/a que realice las funciones de GCS/RSC y ostente el nivel retributivo de técnico nivel VIII.

Conceptualmente, será el 50% de la diferencia, en cómputo anual, entre su nivel retributivo de Técnico nivel VIII (incluye el plus transitorio y los pluses de convenio) y el de Técnico nivel VII (incluye los pluses de convenio). Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual de 32,70€.

Se abonará en doceavas partes en la nómina de cada mes, será revalorizable, dicha cantidad, no se absorberá ni compensará con ningún otro concepto retributivo y se mantendrá mientras realice la función o se le modifique el nivel retributivo.

D) Sustitución de los exámenes previsto en el art. 10.III., del convenio por un sistema de pluses.

Se establece la sustitución de las pruebas de capacitación previstas en el artículo 10.III del CCB, "Ascensos por capacitación" por un sistema de pluses no compensables ni absorbibles, de acceso a los niveles superiores. Dicho sistema esta compuesto por los siguientes Complementos Personales:

"Diferencia de nivel XI a X. B51".- un quinto de la diferencia, en cómputo anual, de las tablas salariales del convenio entre el nivel retributivo de administrativo nivel XI con el de administrativo nivel X. Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual:

NIVEL	EN 1 AÑO	EN AÑO 2	EN AÑO 3	EN AÑO 4	EN AÑO 5	EN AÑO 6
XI	0	32,80	65,60	98,40	131,20	164,00

"Diferencia de nivel X a IX. B52".- un quinto de la diferencia, en cómputo anual, de las tablas salariales del convenio entre el nivel retributivo administrativo nivel X con el de administrativo nivel IX. Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual de:

NIVEL	EN 1 AÑO	EN AÑO 2	EN AÑO 3	EN AÑO 4	EN AÑO 5	EN AÑO 6
X	0	41,43	82,86	124,29	165,72	207,15

"Diferencia de nivel IX a VIII. B53".- un octavo de la diferencia, en cómputo anual, de las tablas salariales del convenio entre el nivel retributivo administrativo nivel IX y el de técnico nivel VIII. Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual de:

NIVEL	EN 1 AÑO	EN AÑO 2	EN AÑO 3	EN AÑO 4	EN AÑO 5	EN AÑO 6	EN AÑO 7	EN AÑO 8	Apartir AÑO 9
IX	0	7,65	15,30	22,95	30,60	38,25	45,90	53,55	61,20

Se abonará en doceavas partes en la nómina de cada mes, será revalorizable, dichas cantidades no se absorberán ni compensarán con ningún otro concepto retributivo y se mantendrá hasta consolidación del siguiente nivel retributivo de acuerdo con el CCB.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Los pagos a los que se hace referencia en este acuerdo se realizarán, de acuerdo con la situación del personal en el momento del abono.

Segunda.- Las cantidades referenciadas como revalorizables lo serán según las tablas salariales del CCB, independientemente de la fecha de entrada en vigor del CCB se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

A partir del 1 de enero de 2011 y con efectos de la misma fecha:

- los empleado/as/as que realicen las funciones establecidas en este pacto que lleven un mínimo de 6 meses en estas funciones, accederán al nivel retributivo pactado y los que no lleven 6 meses percibirán el plus previsto en el apartado 3.B."Prima temporal de puesto de trabajo".
- los empleado/as que realicen las funciones previstas de GCS/RSC y que sean técnicos nivel VIII percibirán el Plus previsto en el apartado 3.C "Prima Puesto GSC/RSC".
- a los empleado/as del grupo de administrativos, se les abonarán, automáticamente, los complementos personales descritos en el acuerdo 3.D (B-51; B-52 y B-53), que les correspondan según el número de años transcurridos en el nivel que ostenten. Estos complementos sustituirán al actual B51 (Complemento Personal de Adecuación Voluntaria de Nivel), la diferencia, si la hubiera, a favor del empleado/a se le integrará en el B50 (Mejora Voluntaria).

Segunda.-

Las referencias al articulado del Convenio Colectivo de Banca se entienden realizadas a la actual numeración del articulado, en el bien entendido que, en caso de modificación única del orden del artículo, se cambiaría la correspondencia con el presente Pacto.

Cláusula derogatoria única.

Expresamente se derogan y queda sin vigor toda la normativa anterior, tanto convencional como interna del Banco de Sabadell que se sustituya por este acuerdo.

Sin nada más se levanta la reunión siendo las horas de 30.09.2010 y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en el lugar y fecha que figuran en el encabezamiento de este escrito.