

ACUERDO SOBRE OPTIMIZACIÓN RED OFICINAS

En Sabadell, a 13 de julio de 2009, en la sede social de CAIXA D'ESTALVIS DE SABADELL, C/ Gracia número 17

REUNIDOS

Por una parte, Antoni Cruz Bartolomé con DNI núm, y Pilar Guiral Trejos, con DNI núm., en nombre y representación de CAIXA D'ESTALVIS DE SABADELL (en lo sucesivo indistintamente CAIXA SABADELL o Entidad), en su cualidad de director de Recursos Humanos y directora de Administración y Relaciones Laborales, respectivamente,

Por otra parte, en nombre y representación de todas las secciones sindicales de CAIXA SABADELL, David Vilar Ginesta, con DNI núm., como secretario de la Sección Sindical de CCOO, Joan Viana Barreda, con DNI núm. como representante de la Sección Sindical de UGT, y Ramón Rocamundi González, con DNI núm., como secretario de la Sección Sindical del SEC.

Las dos partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente y cuentan con plena legitimación para dotar de fuerza normativa y eficacia jurídica general las estipulaciones que integran este Acuerdo, y

MANIFIESTAN

El Comité de Dirección de CAIXA SABADELL aprobó en los meses de febrero y junio de 2009 un programa para la optimización de la red de oficinas, con el objetivo de mejorar la eficacia y concentrar esfuerzos y recursos en las oficinas con más potencial de generación de negocio, lo cual comportaba el cierre de oficinas, en algunos casos, y la transformación en oficinas de empresas, en otros.

La Dirección de la Entidad asume el compromiso de mantener los puestos de trabajo y de seguir dando trayectoria y crecimiento profesional a los empleados y empleadas.

CCOO, SEC y UGT manifiestan que con la firma de este acuerdo no se pretende avalar ni la decisión de la dirección de integrar oficinas, ni los criterios utilizados para ello, que forman parte de la facultad organizativa de la empresa para el proceso de optimización, tal y como está previsto al artículo 8 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y al artículo 20 del ET.

La dirección de la Entidad y la representación legal de los trabajadores desean establecer un protocolo de actuación, que establezca las medidas necesarias para garantizar, a los empleados y a las empleadas afectados, sus puestos de trabajo y sus condiciones laborales.

Como consecuencia de todo el expuesto, las partes

ACUERDAN

Primero.-

El presente acuerdo es de aplicación a las personas que prestaban sus servicios en las oficinas afectadas por el plan de optimización aprobado por el Comité de Dirección, en lo referente a oficinas que se integran, a oficinas que pasan en prestar servicio integral a las empresas y oficinas mixtas, y que se relacionan en el Anexo 1, sin perjuicio de que pueda hacerse extensivo por acuerdo entre las partes a futuras integraciones de oficinas.

Se entiende por oficinas integradas tanto las oficinas a fusionar como las oficinas receptoras.

Segundo.-

En el supuesto de que el Comité de Dirección apruebe nuevas oficinas a integrar y / o transformar, la dirección de la Entidad pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con antelación suficiente, las oficinas afectadas, los empleados/das y la fecha prevista de aplicación.

Tercero.-

Como consecuencia del mismo proceso de optimización de oficinas, Caixa Sabadell garantiza el mantenimiento de los puestos de trabajo de todos los empleados y empleadas que se encuentran prestando sus servicios en las oficinas mencionadas en el punto primero de este acuerdo; con independencia de la función que estén desarrollando.

Teniendo en cuenta el perfil profesional y el lugar de residencia de los empleados afectados por el proceso de optimización, se encuadrarán, fija o temporalmente, en las mismas o en otras oficinas de la red o departamentos de servicios centrales, sin otras limitaciones que las establecidas en el artículo 95 del convenio colectivo de cajas de ahorro, dentro de una distancia que no exceda de 25 kilómetros desde el centro de referencia.

Cuarto.-

Los directores/as y apoderados/as de las oficinas integradas/transformadas, podrán ser asignados a perfiles profesionales diferentes a los que venían desarrollando, sin que eso suponga en ningún caso, la reducción del salario fijo

que venía percibiendo. Por lo tanto, se mantendrán los complementos en los mismos importes que lo venían percibiendo antes de la integración/transformación, que se consolidarán según el establecido en el Acuerdo de transposición de categorías por niveles profesionales del 29/10/2004.

En cuanto la retribución variable, se adecuará a la que corresponda al nuevo puesto asignado y nivel de oficina de destino, percibiendo la parte proporcional al tiempo asignado a cada puesto de trabajo. Para el cálculo de los incentivos correspondientes al ejercicio 2009, la integración/transformación de oficinas tendrá un efecto neutro para la oficina receptora/transformada.

Quinto.-

En los casos en los que el empleado o empleada se encuentre en una situación de suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo (los contemplados en el ET y el Acuerdo para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la igualdad entre mujeres y hombres de 20/04/07) una vez finalizado el periodo se reincorporaran en las mismas condiciones profesionales pero en otro centro de trabajo, previamente consensuado con el empleado y / o empleada.

Sexto.-

Comisión de Seguimiento: se crea una Comisión de Seguimiento de este acuerdo, que estará formada por la Caja y por las representaciones sindicales firmantes del acuerdo, en proporción a su representatividad en la Entidad en cada momento.

Esta Comisión tratará todas las incidencias e interpretaciones posibles relacionadas con la aplicación de este acuerdo. La dirección facilitará a la Comisión toda la información justificativa de las integraciones y sus consecuencias.

Y para que así conste y en señal de conformidad, firman el presente acuerdo (en versión catalana y castellana), en el lugar y fecha mencionados en el encabezamiento. En caso de discrepancia entre las dos versiones, prevalecerá la versión redactada en legua catalana.