

## Reestructuración en Banca Cívica PREGUNTAS, RESPUESTAS Y MUCHAS INCOGNITAS

Pese a que en la reunión de la Comisión de Seguimiento celebrada ayer se dieron respuesta a numerosas cuestiones sobre prejubilaciones, baja indemnizadas y suspensiones de contrato, consideramos que faltó definir las cuestiones más importante:

**¿Cuál es el mapa futuro? ¿Que se pretende hacer con los Servicios Centrales y la Red de oficinas?**

A este respecto se comunico desde la empresa que:

Todas las personas de **Recoletos retornan** a su lugar de origen antes del 2 de agosto sin que este movimiento compute como movilidad geográfica sino como aplicación del compromiso de retorno.

Todos los **Servicios Centrales de BC “quedarán a cero”** en breve.

Y nada más... **cómo se va a hacer, donde se reubica al personal y con qué criterios... son preguntas sin respuesta.**

A continuación os trasladamos las cuestiones abordadas en formato pregunta/respuesta

<b>PREJUBILACIONES</b>	
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
Los <b>trabajadores y trabajadoras que cumplen 54 años en 2013</b> podrían recibir la oferta de prejubilación a partir del 15 de julio, fecha en que finaliza el plazo de acogimiento para otras medidas del acuerdo ¿Cómo se compaginan ambos derechos?	Las personas de este colectivo podrán solicitar el resto de medidas en los plazos y condiciones previstos (baja incentivada o suspensión de contrato) y caso de que posteriormente reciba oferta de prejubilación, anular la solicitud de baja o suspensión.
<b>¿Puedo acogerme a la prejubilación si no tengo 33 años cotizados?</b>	Sí. En la redacción definitiva del acuerdo se elimina el requisito, aunque conforme a la actual regulación, no podrán acceder a la jubilación anticipada a los 63 años.
¿Qué <b>aportaciones</b> se realizarán al plan de pensiones hasta los 63 años?	La que corresponda a cada uno conforme al salario fijo y variable ordinario percibido el año anterior a la extinción.
<b>¿En qué fecha</b> se va a producir la extinción del contrato de los prejubilados?	Está prevista para el 15 de julio para prácticamente todo el colectivo.

## Continúa...PREJUBILACIONES

### PREGUNTAS

### RESPUESTAS

<p>¿Qué <b>beneficios sociales</b> se mantienen durante la prejubilación?</p>	<p>Sólo las condiciones de la cartera viva de préstamos. El anticipo se reconvertirá en un préstamo a un interés preferencial (presentarán una propuesta a este respecto). El seguro de salud no se mantiene, si bien se ofertará precios especiales por parte de Adeslas (presentarán una propuesta).</p>
<p>¿Y si durante el periodo de prejubilación <b>tengo otras cotizaciones</b> a la S. Social?</p>	<p>La empresa seguirá haciéndose cargo del Convenio Especial pero por la diferencia hasta alcanzar la base de cotización comprometida con cada prejubilado.</p>
<p>Si se opta por el cobro <b>en forma de renta</b> ¿Cómo se percibe cada concepto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnización: Renta mensual revalorizable al 1% anual</li> <li>- Convenio Especial con la S. Social: abono mensual del coste, con revalorización anual de la base de cotización. Tratamiento fiscal: rendimientos del trabajo, que, al ser deducible, implica neutralidad fiscal aunque se tiene en consideración para el cálculo de retenciones a practicar.</li> <li>- Aportaciones al plan: abono al Plan. Hemos planteado la posibilidad de realizar este abono en póliza de seguros para permitir la movilidad y disposición del plan. Estudiarán y contestarán. Tratamiento fiscal: neutralidad hasta cobro prestación</li> </ul>
<p>Si se opta por el cobro <b>en pago único</b> ¿Cómo se percibe cada concepto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnización: capitalización en pago único, sin aplicación de revalorización ni de tasa de descuento. Los cálculos remitidos por el Departamento de Personas donde incluían tasas de descuento se rectificarán. Tratamiento fiscal: renta irregular</li> <li>- Convenio Especial con la S. Social: abono de un único pago del coste total hasta los 63 años revalorizado al 1% y con tasa de descuento del 2% (argumentan como necesario para que pueda tener tratamiento de renta irregular).</li> <li>- Aportaciones al plan: pago único en póliza de seguros, sin imputación fiscal, con tasa de descuento del 2%. Desde CCOO hemos planteado los porcentajes de descuentos como excesivos.</li> </ul>

## BAJAS INDEMNIZADAS

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Es posible percibir la indemnización de las <b>bajas en forma de renta?</b>	La empresa no acepta esta posibilidad
Cumplo <b>50 años en 2012</b> ¿Cobraría desempleo?	Si a la fecha de extinción del contrato no has cumplido aún los 50 años, si puedes acogerte con derecho a desempleo. Si ya los tienes cumplidos, la empresa pactará una extinción por mutuo acuerdo, que no generaría derecho a desempleo ni tendría tratamiento fiscal de indemnización por despido.
¿Qué <b>conceptos</b> se tienen en consideración para calcular la indemnización?	Los conceptos legales, es decir: salario real, incluido salario variable y retribuciones en especie. La ayuda de vivienda no se computa puesto que no tiene consideración salarial sino de compensación de gastos
¿computan las bajas por mutuo acuerdo de los trabajadores de más de 50 años en el <b>límite máximo de 1.100 establecido?</b>	Si

## SUSPENSIONES DE CONTRATO

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<b>Si se alcanzase 1500 bajas y prejubilaciones</b> a 31-12-2012, se ofrecerá la reincorporación a los trabajadores afectados por la suspensión forzosa del contrato ¿en qué	En principio, en la fecha prevista (31-12-2012), aunque a propuesta de CCOO se estudiará el número de solicitudes de otras medidas que se vayan presentando.
¿Tenemos <b>mapa de vacantes, cierres revistos, etc, o de criterios</b> que se utilizarán para las suspensiones de contrato forzosas?	La empresa continua sin avanzar criterios generales para las medidas forzosas. Aunque anticipan que los servicios centrales desaparecerán completamente.
¿Cómo se aplicarán las <b>retenciones fiscales</b> durante la suspensión de contrato?	Hemos planteado que se tenga en cuenta la minoración de ingresos para que no se produzca un exceso de retención este año y sea la menor posible en 2013. La empresa estudiará el tema y dará respuesta
¿Hay que decidir desde el principio si se opta por suspender el contrato durante dos años? ¿Puedo pedir 15 meses de suspensión u otro <b>periodo?</b>	Se puede solicitar la suspensión por un año y, a la finalización del mismo, decidir si se amplía un año más.  Si alguien solicita un periodo superior a un año pero menor de dos, se atenderá, pese a no ser el criterio general.

## Continúa...SUSPENSIONES

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Se puede elegir el momento en que se inicia la suspensión?	No, aunque se respetarán los permisos por maternidad y conciliación para iniciar la suspensión cuando se agoten.
¿Tengo que solicitar la reincorporación?	No. La reincorporación es automática.
Y si tengo un <b>hijo/a durante el periodo</b> de suspensión ¿se respeta la baja maternal? ¿puedo incorporarlo al seguro de salud?	La Empresa consultará con la Seguridad Social la vinculación de ambas situaciones. El tiempo de baja maternal aminorará el periodo de suspensión. El recién nacido se incluirá en la póliza salud.
Si tengo <b>excedencia por cuidado de hijos</b> ¿puedo solicitar la suspensión?	Sí, aunque la Empresa esperará a finalizar el periodo de excedencia para aplicarla.
¿Qué <b>beneficios sociales</b> mantengo?	Todos los de aplicación en Caixa.
¿Se pueden solicitar <b>préstamos</b> durante la suspensión? ¿Cuáles son los préstamos que puedo suspender? ¿Cómo funciona la carencia?	La Empresa no acepta que se puedan solicitar nuevos préstamos, pero habilita poder pedir la suspensión en el cobro de préstamos en cualquier momento. Cuando se reinicie el cobro, se recuperará en cuantía o en plazo de amortización. Está en estudio. CCOO ha solicitado que sea a voluntad del empleado o, en todo caso, incrementando el plazo.
¿Qué coberturas del <b>plan de pensiones</b> corresponden durante la suspensión?	Se mantienen las coberturas por incapacidad y fallecimiento. Banca Cívica plantea que se aporte de manera proporcional al complemento (25%). Hemos manifestado nuestro desacuerdo porque ambos acuerdos garantiza toda la aportación. La empresa revisará esta cuestión y dará respuesta.
¿Qué <b>conceptos</b> salariales se tendrán en cuenta para el cálculo del 25%?	El 25% se calculará sobre todos los conceptos salariales fijos (no incluye incentivos, aunque sí conceptos como la ayuda de estudio) percibidos en el año anterior.
¿Qué pasa si durante el periodo de suspensión <b>realizo otra actividad laboral</b> ?	Se perdería el desempleo y, en consecuencia, también el pago del 25% puesto que obligatoriamente tiene naturaleza de complemento a la prestación.
¿Puedo pedir la suspensión voluntaria después del <b>15 de julio</b> ?	Como norma general, no. No obstante la empresa estudiará las solicitudes, pero sin obligación de admitir.
¿Cómo puedo saber la <b>cuantía</b> del complemento, los préstamos que puedo suspender, etc?	BC pondrá a disposición de la plantilla atención específica. Te recordamos nuestro correo para solicitar los cálculos: <a href="mailto:Reestructuraciónbc2012@gmail.com">Reestructuraciónbc2012@gmail.com</a>
¿Y si pierdo el <b>desempleo</b> por rechazar un trabajo?	BC acepta incluir garantía adicional de reincorporación.

<b>GENERALES</b>	
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
¿Se descontarán los <b>días de huelga</b> de la base de cálculo?	No. Algunos cálculos ya remitidos por parte de la dirección de personas donde se descontaban, se rectificarán.
¿Y si estoy en situación de <b>guarda legal</b> o de <b>baja laboral</b> ?	Las retribuciones se computarán al 100% como trabajador en activo.
¿Y si no estoy trabajando pero tengo <b>reserva del puesto de trabajo</b> ?	El que te hubiese correspondido de estar en activo.
¿Va a suministrar RRHH una <b>herramienta para el cálculo</b> ?	No. Tendrá una oficina de atención para resolución de consultas.  Te recordamos la cuenta que CCOO ha habilitado para facilitarte los cálculos: <a href="mailto:reestructuracionbc2012@gmail.com">reestructuracionbc2012@gmail.com</a>
¿Qué pasa con la <b>vacaciones</b> pendientes de disfrutar?	No se obligará al disfrute previo, liquidándose las que resten.
Si estoy afectad/a por alguna medida ¿tendré <b>asesoramiento y ayuda para iniciar otra actividad</b> ?	Numerosas personas están estudiando la posibilidad de acogerse a medidas de reestructuración para iniciar negocios y otras actividades, para las que solicitan asistencia. BC indica que se encuentra actualmente en negociación con algunas empresas a este fin. Dada la obligación legal recogida en el Acuerdo, hemos solicitado que sea una ayuda real, más allá de "cubrir el expediente", con una compañía que abarque todos los territorios y que su cobertura sea lo más amplia posible para todas las medidas.

Además de todos estos temas, han quedado sin tratar otros muchos, de reestructuración y otros aspectos laborales que CCOO solicitó incluir.

**Vacaciones:** Hemos denunciado la no aprobación de vacaciones por parte de determinados responsables y anuncios de criterios exóticos en su asignación. La **situación que soporta la red es difícilmente sostenible**.

**Redes:** Insistimos en la **necesidad de dar una solución al colectivo**, al que se le ha retirado funciones y pluses a pocos días de la integración en Caixabank, que incluya consolidaciones y compensaciones.

Solución de **temas salariales pendientes** (consolidaciones pendientes, conceptos salariales aplicados erróneamente, incentivos,...) **antes del pase a Caixabank**, dado que el cambio de estructura puede afectar directamente y dificultar las correcciones.

Se ha convocado una próxima reunión en la que continuaremos el día 28. En cualquier caso, **esperamos que Banca Cívica avance de manera decisiva en la resolución de estos problemas, sin retardar más las soluciones**.

Seguiremos informando.