

## ACTA DE LA REUNIÓN DE PERIODO DE NEGOCIACIÓN DESPIDO COLECTIVO

En Barcelona, a 28 de agosto de 2012, siendo las 11 horas en la sede de Banco CAM, Edificio Pasaje Mercader de Barcelona.

### REUNIDOS

#### **Representación empresarial:**

D. Jose Angel de la Torre Salas, Director de Relaciones Laborales de Banco CAM  
D. Javier Vela Hernández, Director de Recursos Humanos, Jose Antonio Soler i León, Director de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell y Maria Garcia Cordoba Responsable de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell.

#### **Representación sindical:**

Por Banco CAM

Por SICAM (36,61%): D. Manuel Navarro Bracho y Javier Zaragoza Gómez

Por UGT (24,55%): D. Juan Miguel Oliver Gómez y José Hernández Aparicio

Por CGT (22,77%): D. Ventura López Rodríguez y Carolina Laguna González

Por CCOO(6,70%): D. Jorge Casillas Herranz

Por ALTA ( 6,25%): D. José Juan Cerdá Ferrández

Por CSICA(2,23%): D. Placido Arcas Martínez Salas

Por SINDICATO VIETNAMITA(0,89%): D. Francisco Luis Salas Segura

Por BS

Por CCOO (41,42%): D. Maria Garcia García

Por CC&P (21,60%): D. Maria Antonia Soley Ginestos

Por UGT (15,98%): D. Juan Antonio López Carpio

Por CGT (8,28%): D. Manuel Cid Arregui

Por CSC y CIG (6,51% y 0,30%): D. Alfonso Navarro Molina

### **ASUNTOS:**

Siendo las 11 horas se inicia la reunión con la intervención de UGT quien comenta que tiene un escrito consensuado con todas las Secciones Sindicales de la CAM y que pasa a leer, documento que adjuntamos al acta.

La empresa como respuesta a ese escrito comenta, que si no hubiéramos suspendido la reunión de la semana pasada ya tendrían más datos, ya que se hubieran facilitado la semana pasada.

Estamos en un periodo que marca el Convenio Colectivo y que es adicional al que marca la ley, la negociación aunque estemos de acuerdo va a ser muy difícil firmar antes del último día.

Sobre la necesidad de un ERE, es evidente que se produce un sobrante y este viene impuesto por Bruselas, por el hecho de haber sufrido un ERE no quiere decir que no puedan haber más, cabe resaltar que como Caja hay que reconocer que se está mucho mejor que otras, ya que existe una confirmación de continuidad que otras Cajas no tienen.

CGT solicita que la Dirección presente en la mesa el plan de reconversión que comunicaron a Bruselas y una traducción oficial de la aprobación del mismo, para que puedan constatar fehacientemente las intenciones del Banco y de Bruselas.

UGT manifiesta que es obvio que BS tuvo que presentar un plan organizativo de viabilidad para la compra de Banco CAM y que las supuestas exigencias de Bruselas no son otra cosa que la certificación del plan de viabilidad presentado por el BS, plan de reestructuración que exigimos se nos traslade.

BS confirma que es seguro que deben salir ese número de personas que ya se ha comunicado.

CCOO comenta que el Banco adquiere compromisos de reestructuración y Bruselas los confirma pero que los compromisos los adquiere el Banco y no los impone Bruselas, entiende que debe haber flexibilidad.

SICAM afirma que en breve todos seremos BS con lo que ya que todos vamos en el mismo barco, se debería también estudiar en BS posibilidad de bajas indemnizadas si con ello se va a reducir el número total de bajas, con lo que piden solidaridad sin que se vean perjudicados, pero que puedan acceder a las mismas opciones de salida que se planteen en BCAM.

La empresa comenta que las salidas se deben producir en BCAM, que están abiertos en la negociación a todo, ahora bien, tienen un problema de coste.

SICAM comenta que el coste es un tema relativo, ya que consideran más importante que no hayan bajas traumáticas, ya que puestos a perder es mejor perder en tema económico, que en personal con capacidad.

La empresa comenta que el Memorándum marca los 2231 empleados y que la plantilla de BCAM, con DNI provenientes de BCAM deben ser 4.448 personas. Un puesto amortizable en BS no cuenta para ese total, una persona que venga a cubrir una vacante en BS intentaremos que contabilice, pero una amortización no va a ser posible que cuente.

SICAM dice que si sería justificable que como causa organizativa y por edad se podría mantener el personal de BCAM. La interpretación de la lectura del documento de Bruselas da a entender que esas 2231 personas son de BCAM y de todas sus empresas filiales.

CC&P solicita que las bajas realizadas este año 2012 (de enero a diciembre) en BS y BCAM sean restadas del ERE y que se miren las edades del personal afectado, de manera que se preserve a la gente joven. Partiendo de la base con los datos a 31.12.11 y que Bruselas impone la cifra de 2231.

La empresa aclara que si es un coste de reestructuración en BS afecta solo a BS y lo paga BS, cualquier baja en BS cubierta con BCAM se intentará incorporar en esos 2231, ahora bien, si es amortización en BS, no podrán ir a cargo de las salidas de BCAM.

CGT recuerda que hay un compromiso por parte del BS, sobre que las prejubilaciones que se produzcan este año en el Banco reducirían el número total de afectados por el ERE. Este fue el argumento mas importante para firmar el pacto de homologación de condiciones de junio y ahora se anuncia su incumplimiento.

UGT comenta que en algunas empresas participadas la Dirección ha trasladado a los trabajadores que se les va a despedir con 20 días, con lo que solicita si esta

información es correcta y en el caso que no lo sea, que se les traslade a las Direcciones de estas empresas participadas que no actúen de esta manera. Y que si el ERE les afecta, sus representantes de personal deberían estar presentes en esta mesa.

La empresa comenta que no le consta que se haya facilitado esa información, y además le extraña que se haya trasladado esa información y aun más cuando no hay nada confirmado en ese sentido. Hoy por hoy no hay ninguna decisión tomada definitiva en ese aspecto, se van haciendo poco a poco, y hay empresas donde aún no se sabe si van a tener o no continuidad.

UGT manifiesta que desde el primer momento, la empresa ha planteado un ERE de aplicación únicamente en BCAM y no para la plantilla de BS, asimismo, según la empresa, las ayudas públicas sólo se pueden emplear para los ajustes en BCAM.

UGT afirma que existe una base sólida y objetiva para llegar a un acuerdo con las menores medidas traumáticas, y que la interpretación que hace UGT del documento es diferente a la que hace la empresa, Bruselas da el visto bueno a un plan que presenta BS, no lo impone.

La empresa por el contrario confirma que el documento lo expresa claramente que debe ser personal de BCAM,

UGT manifiesta que, de acuerdo con la información aparecida en la prensa, BCAM ha dotado 809 millones de euros para afrontar la reestructuración del BCAM, siendo esta una cantidad muy importante que viene a ratificar nuestros planteamientos de que existe, objetivamente, la posibilidad de llegar a un acuerdo de reestructuración sorteando medidas traumáticas, con el añadido de la solvencia que sitúa a BS como uno de los 6 bancos más solventes de Europa.

CCOO comenta que le ayudaría mucho conocer a la consultora que efectúa el proceso de monitorización, ya que esa confirmación de que una baja en BS no se puede contemplar para las salidas, ellos no lo han detectado en el documento, con lo que solicitan se les aclare esa interpretación. Que quizás habría que preguntar para que lo confirmaran.

ALTA pregunta si se va a tener en cuenta la antigüedad para los compañeros que se tengan que prejubilarse por edad, ya que se puede dar la circunstancia de que, a fecha 31-12-2013, haya compañeros que tengan 53 ó 54 años de edad, pero que acumulen mucha más antigüedad que otros que, por el solo hecho de tener los 55 años cumplidos a fecha 31-12-2013, se prejubilicen con el nuevo ERE. En el ERE anterior hubo compañeros que acumulando muchos años de antigüedad (en muchos casos superior a los 25 años) se quedaron fuera de las prejubilaciones por días o meses, y para nada se tuvieron en cuenta sus años de antigüedad acumulada.

La empresa afirma que no será posible, que la antigüedad no contará para nada, aunque se estará a lo que se pacte.

SICAM plantea que si hay compañeros que se queden a poco tiempo del corte, solicita si pudiera existir la posibilidad de renunciar al valor económico del tiempo que le falte hasta la fecha de corte, de manera que si voluntariamente quiere pueda marcharse, renunciando a ese tiempo.

La empresa insiste que eso podría ser más coste y que estaremos a lo que se pacte.

SICAM comenta que independientemente de lo anterior, hay otro grupo de personas que tienen un tema sobrevenido por enfermedad, por lo que solicita que para aquellas

personas que tengan una enfermedad grave con edad entre 53 y 54 se pueda estudiar algún sistema para que tengan una salida digna.

La empresa informa que el Banco ha comunicado a todos los empleados de las oficinas sin representación unitaria, de manera que ratificaran que se sentían representados por los representantes sindicales.

Y estos empleados de conformidad con el artículo 41 del ET, han otorgado su representación en todo el proceso a los representantes sindicales.

Por lo que las representaciones sindicales manifiestan que asumen la representación de todos los empleados del banco en este proceso negociador, además UGT y CCOO ratifican que en sus estatutos de las Federaciones de Banca y Ahorro se establece que la Representación Sindical representa a la Representación Unitaria derivada de los diferentes Comités de Empresa.

Efectuada esta aclaración por parte de la empresa, se pasa a informar a los representantes sindicales, sobre las diferentes fases:

#### SITUACIÓN PRE- ERE

- Plazas en oferta
- Bajas incentivadas
- Bajas BCAM (disminuyen ERE).

6679	2231	CEDIDOS	31/7	TOTAL
RED	1436		-103	1333
SSCC	315	+39	-25	329
FILIALES	480	-39		441

#### Jornada especial 111 (113)

Hay 113 personas de las cuales dos se jubilan este año, estas personas no están sumadas al total, estas no trabajan, están de permiso retribuido, pero están en plantilla, están enfermos pero no tienen ninguna incapacidad, con lo que estas personas tendrán que ir al ERE.

UGT manifiesta su desacuerdo con esta interpretación, que son compañeros prejubilados mediante pactos individuales con la empresa, independientemente de su estado de salud. Y respecto a los datos de reestructuración pregunta porqué la empresa no facilita los datos de excedentes de plantilla en la RED desglosados por oficinas y/o zonas tradicionales y/o de Expansión y cuando piensa facilitarlos. A lo que la empresa ha respondido informando de que no dispone aún de esta información y que posiblemente puedan facilitarla la próxima semana.

#### SITUACIÓN ERE (BCAM)

Red	1333
SSCC	329
JJEE	111
Total	1773

-Sin acuerdo

BAJAS donde toquen con el criterio exclusivo de amortización del puesto, independientemente de la edad.

-Con acuerdo  
PREJUBILACIONES con 55 o más años a 31/12/13, porcentaje sobre el salario neto hasta los 61, mas la Seguridad Social necesaria desde final de la prestación, con tope máximo individual.

EXTINCIONES (criterios)

### SITUACIÓN POST ERE

Plazas en oferta.  
Bajas incentivadas.  
Bajas BCAM.  
Relevistas hasta 2013  
(desafectaciones en el ERE)

-Con acuerdo  
EXCEDENCIAS con retorno condicionado .  
BAJAS INCENTIVADAS (periodo antes del 31/12/12)  
(desafectaciones en el ERE)

CCOO afirma que el Banco ha ido prejubilando durante todo el año, y solicita que una vez seamos grupo si es que aun no lo somos, tendría lógica que en ese marco de negociación se hable de las pre del BS que van a precisar necesidades de plantilla.

La empresa comenta que solo podemos sacar plantilla en aquellos sitios donde se pueda cubrir con personal de BCAM, sin necesidad de efectuar traslados.  
Todos las bajas no podrán salir por prejubilación, eso es evidente, el Banco ha efectuado un esfuerzo en fortalecer unos SSCC en Alicante, es la primera vez que se hace un esfuerzo de este tipo con una entidad adquirida por BS, con lo que ese esfuerzo es muy significativo y debe ser valorado.

SICAM manifiesta que donde ve una pérdida importante es en la prejubilación a los 61 años, que se debería hacer un esfuerzo para llegar a los 63 años, ya que existe una pérdida importante en la pensión de jubilación.

Todos los sindicatos se adhieren a la petición de SICAM.

La empresa comenta que en BS se ha ido mucha gente con la opción de jubilación a los 61 años y se han ido muy contentos.

UGT comenta que la empresa debería entrar a negociar sin ocultar todos los datos de que dispone respecto de las supuestas redundancias de oficinas y plantilla, de manera que todo se traduzca en una posibilidad de acuerdo que satisfaga a ambas partes.

CCOO abundando en la voluntad de llegar a un acuerdo, es muy importante conocer el mapa que permita conocer la situación de trabajadores que se prejubilaran en BS y los empleados de la CAM que puedan integrar esas salidas.

SICAM dice que entre los datos que se han dado si se amortiza un puesto en BS no contará para el ERE pero si por el contrario no es amortizable y es sustituido por empleados BCAM si contará, sería necesario conocer esos datos.

La empresa comenta que el esfuerzo se hará al máximo, pero para poder saber cuanta gente podemos prejubilizar, debemos conocer el coste del ERE.

CSICA comenta que le ha parecido entender que las prejubilaciones en la caja van a ser obligatorias, ¿las posibles bajas en la CAM con más de 55 serán obligatorias?

La empresa confirma que no nos planteamos en las bajas la voluntariedad, y a la pregunta de obligatoriedad con más de 55 años la respuesta es sí.

ALTA comenta si en los criterios que se establecen sobre el ERE, se pueden modificar y que afectación tiene.

La empresa comenta que el principal criterio es amortización de puesto de trabajo, independientemente de la edad, si por el contrario hay acuerdo se estará a lo que se pacte.

CCOO dice que las empresas que despidan a trabajadores de más de 55 años tendrán que hacer una aportación si tienen beneficios en el grupo.

La empresa comenta que ya ha valorado este tema y que no tienen que efectuar esa aportación.

CCOO solicita ese mapa para poder saber exactamente cuál es el excedente definitivo.

SICAM comenta que debería tener más datos para saber que disponibilidad tiene el banco, ¿días por bajas incentivadas?, y ¿porcentaje en las prejubilaciones?

La empresa dice que aun no tenemos todos los datos para poderlos facilitar, que cuando los tengamos se les dirán.

La empresa informa a todos los presentes que este mes de agosto falleció el abogado de CCOO, Miguel Angel Pesquera, con el que tantos pleitos ha compartido/enfrentado y que lamenta la irreparable pérdida, todos los presentes manifiestan su reconocimiento a dicha persona.

Se levanta la sesión a las 14.15 horas, salvo conformidad.

Por la Representación empresarial

Javier Vela Hernández

José Angel de la Torre

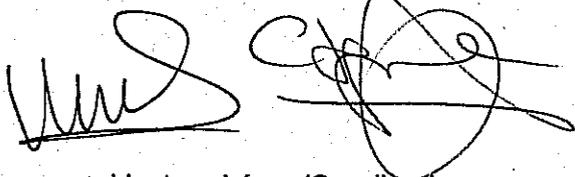
José Antonio Soler

Maria Garcia

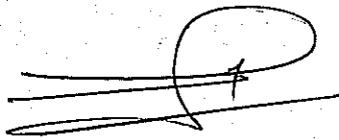
Por la representación de los trabajadores

Manuel Navarro/ Javier Zaragoza  
SICAM

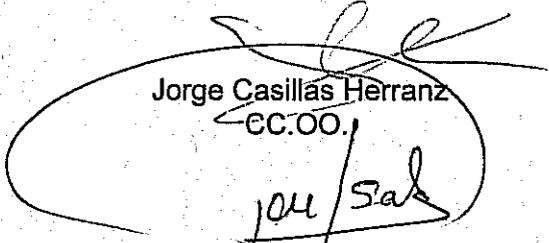
Juan Miguel Oliver/José Hernández  
UGT



Ventura López/Carolina Laguna  
CGT



Jose Juan Cerdá Ferrández  
ALTA



Jorge Casillas Herranz  
CC.OO.

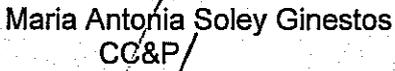


Placido Arcas Martínez Salas  
CSICA

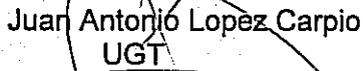
104 / Sal  
Fco. Luis Salas Segura  
Sindicato VIETNAMITA



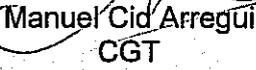
Maria García García  
CCOO



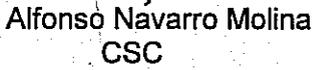
Maria Antonia Soley Ginestos  
CC&P



Juan Antonio Lopez Carpio  
UGT



Manuel Cid Arregui  
CGT



Alfonso Navarro Molina  
CSC

Handwritten scribble or signature in the top right corner.

Handwritten text in the middle of the page, possibly a date or a name.

La representación sindical de los trabajadores de Banco Cam, en el inicio de la cuarta reunión del periodo de negociación de despido colectivo, quiere manifestar:

1ª Que hasta la fecha, de hecho, no se ha iniciado ningún proceso de negociación, ya que los representantes de la empresa no han facilitado ninguna información concreta sobre el expediente de regulación que permita una negociación seria y responsable del mismo, nos referimos al número real de trabajadores afectados, su distribución por territorios, relación de centros que se pretenden cerrar, repercusión en los servicios centrales, etc. etc.

2ª La convocatoria de la empresa a las anteriores reuniones, aún sabiendo que no iban a facilitar la documentación referida, a toda luces indispensable, así como su actitud poco transparente y las contradicciones en los escasos datos que han facilitado, pone de manifiesto que han afrontado dichas reuniones con tácticas dilatorias y con el único objetivo de cumplir con unos plazos que ellos mismos habían fijado de antemano. Estas tácticas reprobables en si mismas ante cualquier situación, lo son aún más cuando se emplean en el contexto de la decisión del futuro de cientos de trabajadoras y trabajadores.

3ª Con la información de que disponemos no vemos motivo alguno para la puesta en marcha de un ERE en el Banco Cam puesto que:

- Acabamos de sufrir uno.
- Se está prolongando sistemáticamente la jornada laboral sin retribución a la plantilla.
- La formación se está realizando fuera de horario.

Solicitamos que el texto leído y del que hacemos entrega pase a formar parte del acta de esta reunión.

