



Estimado afiliad@:

No vamos a entrar a valorar de nuevo las circunstancias que nos han llevado a la firma del Acuerdo del ERE, son de sobras conocidas y en todo caso, una vez firmado el Acuerdo, nuestra obligación ahora es la de procurar la mejor aplicación e interpretación del mismo para la plantilla, así como acompañar y asesorar a las personas en este difícil y durísimo proceso. Por ello, y puesto que el jueves se celebra la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Pacto, presentaremos todas las cuestiones que permitan la mejor interpretación posible, a lo que sin duda ayudará clarificar aspectos poco desarrollados en el Pacto.

La representación sindical ya hemos planteado a la empresa diversas cuestiones de mejora de interpretación del Pacto, que se han publicado y en las que estamos todos de acuerdo, por lo que para no ser reiterativos, en este comunicado os informaremos de algunas propuestas más que, a nuestro entender, se deben plantear y que provienen de las consultas de los/las trabajadores/as y del análisis de la aceptación entre la plantilla que las ofertas previstas en el ERE en periodo voluntario, han tenido hasta la fecha.

Desde la ratificación del Acuerdo del ERE el pasado 18, y con la incorporación de la herramienta de simulación de cálculos de prejubilación y de extinción en Base CAM, nos informan de que en solo 3 días de funcionamiento de dicha herramienta, ya han solicitado la prejubilación 455 personas de 55 años o más y 163 de 54/53 años. La oferta de bajas indemnizadas de 35 días por año trabajado más la prima de 10.000 euros ó 15.000 euros en función del salario, la han solicitado 113 personas y, por el contrario la baja indemnizada con posibilidad de retorno durante dos años, sólo la han solicitado 2 personas.

También nos consta que la oferta de traslados voluntarios que ha hecho la entidad no ha tenido mucho éxito.

Comfia-CCOO entendemos que los traslados voluntarios, que no están teniendo buena aceptación, deberían incorporar una mejora de condiciones para que resultaran más atractivos para aquellas personas que se sientan en disposición de cambiar de domicilio. Para ello, hay que ofertar a los trasladados, además de la compensación económica establecida en el Pacto, las condiciones que la normativa del Banco Sabadell establece para desplazamientos nacionales: pago de una primera visita de 3 días al lugar de destino, con su cónyuge/pareja, y que incluye viaje, alojamiento y manutención. Servicio de "outplacement" pagado por el banco al cónyuge o pareja en caso de pérdida de puesto de trabajo. Pago de viajes a la unidad familiar a su ciudad de origen, siempre, en situaciones excepcionales de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar cercano.

También queremos proponer al banco que se valore la posibilidad de, si se da el caso, poner a disposición de los trasladados viviendas en alquiler del parque inmobiliario de la entidad a un precio inferior al del mercado.

Para el caso de los posibles futuros traslados obligatorios, además de todas las condiciones anteriores, se deben establecer criterios de prevalencia de exención del traslado, en función de la situación familiar ó problemas de salud. Así mismo, antes de proceder a aplicar traslados forzosos creemos que se deben tener en cuenta las solicitudes de traslados voluntarias existentes en Banco Sabadell, muchas de las cuales se basan en criterios de conciliación

Las bajas indemnizadas de extinción con posibilidad de retorno durante dos años, a pesar de ser una indemnización superior a la prevista en la extinción definitiva, ya que es de 45 días por año trabajado con los límites establecidos en la reforma laboral de febrero de este año, más un plus de 10.000 euros, de momento no parece interesar a nadie.

Entendemos que esta medida laboral no está bien entendida, entre otras, se debe aclarar el jueves en la Comisión de Seguimiento el concepto de salario

bruto, que consideramos debe incluir todos los conceptos retributivos que cotizan a la SS, lo que incrementaría el importe de la indemnización (también en la extinción definitiva).

Pero pensamos, que es la situación final de la indemnización lo que provoca más dudas, ya que el Pacto establece que en caso de que la entidad ofrezca un puesto de trabajo que implique un traslado y el empleado no lo acepte, el máximo de indemnización es de 35 días –sin prima-. Hay que aclarar, que este modelo de extinción es más caro porque, si no hay retorno, la indemnización es diferida y en ningún caso la voluntad de los firmantes era abrir una puerta a despidos diferidos de 35 días. Para que esto quede claro, pretendemos que se mejore la redacción en el sentido de que la oferta de puesto de trabajo sino es en la plaza de origen e implica un traslado, el trabajador pueda rechazarlo y acogerse a la indemnización final previstos los dos años y que, insistimos es de 45 días con los límites de la reforma laboral mas 10.000 euros.

Queremos recordar a los empleados del colectivo que percibe 21/22 pagas, que caso de adherirse a cualquiera de las medidas previstas en el ERE, su liquidación (no indemnización) deberá incorporar 2,5 pagas extras si causa baja antes del 31 de diciembre de este año o una paga si es posterior a dicha fecha, tal y como establece el Acuerdo de Homologación de condiciones laborales.

También entendemos que en este proceso los responsables territoriales de RRHH y de la Red de la entidad, deben apoyar al máximo a la plantilla, clarificándoles lo antes posible sus expectativas profesionales y posibilidades, a fin de limitar en lo posible las situaciones de nerviosismo, preocupación y ansiedad que un proceso como este provoca en todas las personas.

Por último, queremos informaros de que para una mayor comprensión y asesoramiento personal, hemos diseñado una herramienta de simulación de prejubilación y extinción que a diferencia de la prevista por la entidad, se calcula a fecha real del hecho y , en el caso de la extinción diferida con posible retorno, incorpora los importes finales que se percibirían.

Aquellos que queráis realizar una consulta podéis dirigiros desde el próximo viernes (26/10) a los siguientes delegados de COMFIA CCOO del Grupo Sabadell CAM.

Jorge Casillas, Madrid (teléfono 615038314) jcasillas@cam.es / José M^a Granado, Sabadell (937481322) granadoj@bancsabadell.com / Isidro Grao, Alicante (691590086) igrao@cam.es / Bernardo López, Madrid (615038289) blopezr@cam.es / Manolo Zambrana, Alicante (635469307) mizambrana@cam.es / Juan Valverde, Murcia (618315941) jvalverde@cam.es / Maria Garcia, Sabadell (937481322) garciamar@bancsabadell.com.

Pinchando este link accedes a la información de todos nuestros delegados de Banco Sabadell <http://www.comfia.net/bs/pagweb/2157.html>

Y por supuesto, todos los delegados de la sección sindical de CCOO del Grupo Sabadell CAM, quedamos a vuestra disposición para cualquier consulta en nuestro buzón de correo electrónico sccoo@cam.es y cam@comfia.ccoo.es (ver nuestra web en el banco: <http://www.comfia.net/bs/>)

Os informaremos sobre el resultado de la reunión de la Comisión de Seguimiento.

Un saludo.