

mu

**ACTA DE LA REUNIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS
DESPIDO COLECTIVO**

En Barcelona, a 14 de septiembre de 2012, siendo las 9 horas en Avenida Diagonal, 654, Escalera D 1ª planta, de Barcelona.

REUNIDOS

Representación empresarial:

D. José Angel de la Torre Salas, Director de Relaciones Laborales de Banco CAM
D. Javier Vela Hernández, Director de Recursos Humanos, José Antonio Soler León,
Director de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell y Maria García Córdoba
Directora de Relaciones Laborales de Cataluña y Levante de Banco de Sabadell.

Asesores representación empresarial:

Rafael Ortiz Cervelló, y Antonio Sendra Sala

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. Pablo Quílez Fernández

Por BS

Por CCOO (42,03%): D. Maria García García

Por CC&P (21,45%): D. Maria Antonia Solcy Ginestos

Por UGT (15,94%): D. Juan Antonio López Carpio

Por CGT (8,41%): D. Manuel Cid Arregui

Por CSC y CIG (6,38% y 0,29%): D. Alfonso Navarro Molina

Asesores representación sindical:

Un asesor de SICAM, un asesor de CGT, un asesor de UGT, y uno por el resto de sindicatos.

ASUNTOS:

Se inicia la reunión a las 9 horas de la mañana, donde la empresa manifiesta que hay tres premisas básicas para llegar a un acuerdo:

- La aceptación de las causas que motivan el Despido colectivo.

-Que necesariamente habrá empleados que tendrán de salir de Banco CAM de forma forzosa.

-Que todas las propuestas que se hagan en la mesa, están supeditadas al acuerdo final, de no existir este, las propuestas no vinculan a ninguna de las partes.

Sobre los escritos de ayer, la empresa informa que el plan de recolocación no debe ser aprobado, que la obligación de presentarlo y llevarlo a cabo es del empresario, y es el empresario quien debe encargarse de este tema en su totalidad, se trata de empresas totalmente competentes para llevar a cabo esa labor.

La unidad sindical comenta que su intención era simplemente participar para poder conocer los planes y poder valorarlos, que no tienen ningún interés en las empresas en concreto, tan solo les interesa participar para poder dar su opinión. Por ello, solicitan la documentación que acredite que la empresa que va a efectuar el plan de recolocación es una empresa autorizada.

En relación a las "acciones legales que es su derecho nos asistan" que indica la unidad sindical en su nota, se manifiesta por parte de la empresa que quien considere que aquellas acciones que sean ilícitas o ilegales que se denuncien ante quien corresponda.

La empresa comenta que la realidad actual es complicada que hay mucha gente y no va a ser posible mantener el empleo de todos, con lo que si no hay acuerdo las bajas se producirán con 20 días por año, ya que lo importante es que no se ponga en peligro la viabilidad del Banco, esperando que en un futuro la situación mejore y se pueda crear empleo de nuevo.

Para poder llegar a un acuerdo la empresa pregunta que ¿cuánta gente estarían dispuestos a aceptar que se tenga que ir?

El despido colectivo ha de ser obligatorio, incluso en las prejubilaciones, porque ello conlleva los traslados donde siempre se produce un malestar, se trata de 1751 personas.

Para haber prejubilaciones es necesario que haya un acuerdo, en caso de pacto se puede entrar en las prejubilaciones, y en ese caso, creemos que la primera edad posible que la ley nos permite es a los 61 años con lo que tendríamos un colectivo de 700 personas, si fuera a mayor edad 62 años sería 500 y a los 63 años serían 300...la prejubilación ha de ser una cantidad que complementa el porcentaje que se cobra por desempleo, subsidio...con un tope, tal y como está establecido en BS. Se podrían ofrecer alternativas en relación a los pagos.

Sindicato VIETNAMITA consulta si los que estaban en casa entran dentro de los 1751, en esta negociación no se ha tenido en cuenta la discriminación que hay en los planes de pensiones, ya que hay gente con un plan de pensiones muy dotado y otros que no, con lo que se solicita sensibilidad ante esta gran discriminación ya que no es lo mismo enfrentarse a este procedimiento en una circunstancia que en otra.

La unidad sindical comenta que no se ha aportado nada nuevo por parte de la empresa, que todos se sentirían mucho mejor si las prejubilaciones fueran tanto en BCAM como en BS, de manera que las salidas en BS reduciría el número de BCAM.

La empresa comenta que las prejubilaciones son mucho más caras.

SICAM solicita documentación adicional tras la recepción de los informe técnico económicos y jurídicos, y hace una petición sobre los compañeros que se encuentran en situación de jornada especial, ambas peticiones que se encuentran en el mismo escrito se adjuntan al acta.

SICAM propone que para alcanzar un acuerdo, que evite la adopción de medidas traumáticas, debemos comenzar por un periodo de voluntariedad donde se negocie un programa de prejubilaciones que alcance no solo a los empleados a partir de 55 años, sino también a los que tengan 53 o 54 años y que puedan estar interesados en adherirse a las condiciones que se pacten. Para ello proponen un tope escalonado, ya que los compañeros de 55 años salen más perjudicados que los de 56 y así sucesivamente .

También reiteran que las prejubilaciones en BS puedan ser sustituidas por personal de BCAM, reduciendo así el número de afectados SICAM -Sabadell para lograr el objetivo de evitar despidos está dispuesto a aceptar temporalmente, la supresión de 1/2 paga.

La unidad sindical comenta que no entienden la negativa del banco de ofrecer suspensiones temporales, que se valore la opción de plantearse con carácter rotativo.

Que si se hace ese plan de rotación en un par de años o tres, de forma paulatina se puede cumplir el descenso de plantilla que se prevé, junto con las prejubilaciones que se pueden ir haciendo con el personal más mayor como en BS, a partir de 58 años, de manera que los efectos traumáticos queden reducidos a la mínima expresión.

Solicitan que las prejubilaciones en BS sean a los 58 años.

La empresa comenta que no se ha producido negación sobre ese tema, que en esos casos se debería pactar la solución de futuro, sino se pueden incorporar después de la suspensión, en el caso de que la empresa no tenga necesidad de personal. En relación a la petición de esas suspensiones rotativas la empresa las ve muy complicadas.

La unidad sindical comenta que en relación a la petición por parte de la empresa es imposible dar un número, que eso no es motivo para no empezar una negociación, que en todo caso la finalidad de ellos es ir reduciendo el número que ha facilitado la empresa.

Para ellos el número sería cero empleados, la salida debería ser voluntaria, la plantilla se debe ajustar pero para ello la empresa tiene mucho camino por recorrer.

La empresa insiste en que no puede poner en peligro la viabilidad del Banco, que la situación es la que es, y no la podemos obviar, hay un sobrante de plantilla y todas esas opciones que planteáis están muy bien, pero en nuestro sector es muy difícil según qué medidas.

La unidad sindical solicita que la empresa manifieste ¿en qué condiciones está dispuesta a efectuar esas salidas?, se solicita una propuesta formal por parte de la empresa.

La empresa manifiesta que la oferta sería 713 prejubilaciones obligatorias a los 61 años, (personas con 55 años o más a 31/12/13) una cantidad que complemente con el desempleo y el subsidio hasta el 80% del salario fijo de convenio anual neto, sin beneficios sociales más el coste de la cotización del Convenio Especial desde la finalización del desempleo hasta los 61 años, cantidad que se pagará en pago único con la fiscalidad pertinente, sin revalorizaciones, y 1038 despidos con 20 días por año.

La parte sindical pide un receso a las 11 horas reiniciándose la reunión a las 13 horas.

La Unidad Sindical presenta un escrito que se adjunta al acta.
Sindicato VIETNAMITA y SICAM se adhieren a la petición presentado por la Unidad Sindical.

La empresa comenta que la oferta ya se ha dicho y queda reflejada en el acta, se espera que en las próximas reuniones la parte sindical haga llegar una propuesta a la empresa.

En relación a la documentación solicitada la unidad sindical comenta que lo requerido es el nivel retributivo de las personas afectadas, la edad, su salario bruto y la antigüedad.

La empresa comenta que la relación de personas afectadas se facilitará al final del ERE, que el salario bruto del trabajador no tienen porque darlo ya que afecta a la intimidad de los empleados.

La unidad sindical añade que aunque sea sin nombre, para poder hacer una estimación. En el caso de los prejubilables solicitan el nivel retributivo, la edad, el salario bruto y la antigüedad.

La empresa comenta que en relación al personal prejubilable no hay problema, de los 713 que tienen más de 55 años.

La unidad sindical solicita que el consultor de Atlantis ha solicitado mucha más información que precisa para poder hacer su cálculo.

La empresa insiste que lo único claro es que si llegamos a un acuerdo se podrán prejubilarse 713 personas, todo lo demás aun no hay nada definido.

Se levanta la sesión a las 13,30 horas, salvo conformidad.

-Por la Representación empresarial

Javier Vela Hernández

José Angel de la Torre

José Antonio Soler

Maria García

-Asesores representación empresa

-Por la representación de los trabajadores

Manuel Navarro/ Javier Zaragoza
SICAM

Juan Miguel Oliver/José Hernández
UGT

Ventura López/Carolina Laguna
CGT

José Juan Cerdá Ferrández
ALTA

Jorge Casillas Herranz
CC.OO.

Placido Arcas Martínez Salas
CSICA

Pablo Quilez Fernández
Sindicato VIETNAMITA

María García García
CCOO

María Antonia Soley Ginestos
CC&P

Juan Antonio López Carpio
UGT

Mandel Cid Arregui
CGT

Alfonso Navarro Molina
CSC

-Asesores representación sindical



Barcelona, 14 Septiembre 2012

SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN TRAS LA RECEPCIÓN DE LOS INFORMES TÉCNICO-ECONÓMICOS Y JURÍDICOS.

Una vez recibida, por su parte, la documentación fiscal, contable, económica, organizativa, jurídica... que, desde su punto de vista, justifica la realización de un nuevo ERE en Banco CAM, con el objeto de negociar de buena fe para alcanzar un acuerdo que posibilite la adopción de medidas no traumáticas, solicitamos nos faciliten la siguiente documentación;

- Presentación de un mapa, derivado del informe técnico, indicando los excedentes de personal por provincias.
- Presentación de los datos referentes a las bajas voluntarias que se están realizando en el propio Banco Sabadell.
- Presentación de un mapa, por provincias, con las vacantes que se produzcan en Banco Sabadell y puedan ser sustituidas por actuales trabajadoras/es CAM, con contrato fijo o de relevo. A este respecto, de forma paralela al mapa de excedentes por provincias de CAM, debería presentarse un mapa de traslados incentivados, de forma que toda baja y posterior vacante de Banco Sabadell pudiera ser sustituida por un/a empleada/o del actual Banco CAM.

EMPLEADOS CON CONTRATO DE JORNADA ESPECIAL

En lo relativo a las/os compañeras/os que ya se encuentran en situación de **jornada especial**, puesto que el coste de su "prejubilación" ya ha sido dotado en su totalidad, **la presentación de una oferta que permita su desvinculación de la Entidad, siempre que no suponga ningún perjuicio económico con respecto a lo ya acordado.** SICAM recuerda que el origen que trae causa de prejubilación viene desde el año 1992, siendo ratificado en el año 1995, donde el pacto nace como concepto de prejubilación dentro de un acuerdo marco donde así se manifiesta en el espíritu y finalidad. Posteriormente el día 27 de enero de 2005, fue aprobado en el Consejo de Administración de la CAM la jornada especial, ratificando la causa y dando al concepto de jornada especial, la posibilidad de poder hacerse contratos de relevo.

UNIDAD SINDICAL

UGT SABADELL/CAM CGT SABADELL/CAM CC.OO SABADELL/CAM

CSICA ALTA

Reunida, la Unidad Sindical representando el 62,5% de los trabajadores de Banco CAM, a la vista de la primera propuesta empresarial consistente en extinciones contractuales obligatorias a partir de los 55 años, complementando el importe de la prestación y, en su caso, subsidio por desempleo, en un importe equivalente al 80% del salario neto hasta los 61 años, extinguiendo asimismo hasta mil puestos de trabajo abonando la indemnización mínima de veinte días por año trabajado, hemos de manifestar, lo siguiente:

1.- Que esta Unidad Sindical considera que, tras más de un mes de negociación y encontrándonos ya en el periodo de consultas obligatorio establecido en la ley, esta propuesta es ofensiva, atenta flagrantemente contra la dignidad de la representación legal de los trabajadores y, por extensión, contra la plantilla que representa. No sólo no concreta importe alguno en función de niveles retributivos, edad, antigüedad, centros de trabajo o zona geográfica, sino que constituye una inamovible postura empresarial, que en nada ha variado en las últimas cuatro semanas, con manifiesta mala fe y abuso de derecho. Exigimos que esta propuesta conste formalmente en acta, y nuestro rechazo de plano, así como que la empresa formule una propuesta formal y concreta, con datos numéricos, de plantilla y centros de trabajo que permitan realizar una valoración formal.

2.- Que, asimismo, la empresa continúa sin facilitar, en esta tercera sesión, información imprescindible para esta representación: relación de centros de trabajo afectados, zona geográfica afectada concretada por provincias/ciudades/pueblos, relación de trabajadores afectados divididos por niveles retributivos para poder elaborar una propuesta realista, pretendiendo trasladar a esta representación su grave irresponsabilidad. Exigimos se dé traslado a esta representación de la información requerida.

3.- Que esta pétrea e insolente actitud conlleva automáticamente la necesaria convocatoria de movilizaciones, de carácter indefinido, en tanto en cuanto se mantenga esta situación.

UGT

CGT

CC.OO.

CSICA

ALTA

Recibido
14/8/12

AS