

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

En Barcelona, a 18 de septiembre de 2012, siendo las 10 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, Antonio Jorda de Quay 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 Soley 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 10 horas de la mañana, donde la empresa informa de su intención de llegar a un acuerdo, y que además interesa a todas las partes, la empresa considera que es muy importante que la representación sindical acepte o entienda que es necesario que se efectúen unas salidas forzosas, por lo que es imposible contar con la voluntariedad de todos.

Otro tema también importante es poder hablar de cómo se pueden hacer las prejubilaciones, ya que es la parte más costosa. Se informa por parte de la empresa que en relación a la documentación facilitada en la última reunión, ya ha sido enviada.

El asesor de Atlantis confirma que ayer por la tarde recibió la información solicitada, pero precisaría las fechas de nacimiento y fechas de antigüedad exactas, ya que se ha enviado redondeada, informa que existe un compromiso de confidencialidad donde se asegura que esa información se va a tratar con la confidencialidad necesaria.

La empresa confirma que enviará las fechas exactas.

La UNIDAD SINDICAL indica que a raíz de un comunicado que ha efectuado CC&P donde se detalla que los sindicatos CGT, UGT, CCOO, CSICA y ALTA han afirmado que el despido colectivo incluya a los empleados de BS, quieren dejar constancia que ellos nunca han pedido despidos para BS, solo ofertas de prejubilación voluntarias o bajas incentivadas para dar cabida a la plantilla de BCAM.

CC&P ha expuesto en su comunicado que la unidad sindical había planteado que se incluyeran a los compañeros de BS y ellos se oponen a que esto sea así, piden que voluntariamente los compañeros de BS que quieran salir lo puedan hacer como hasta ahora con bajas incentivadas.

SICAM entiende que difícilmente se puede dar una cifra cuando ellos entienden que el proceso debe ser al revés, hablar de todos los sistemas no traumáticos que se puedan aplicar y al final nos dará el resultado de aquellas salidas que deberán salir por despido, la dificultad cree que radica en el peso de cada medida, con lo que ellos proponen abarcar cada capítulo para poder ver todas las posibilidades que hay, y valorar el coste que cada opción tiene, para poder finalmente decidir en función del coste, se pretende que el número de salidas traumáticas sea el mínimo posible o ninguno, para ello es importante saber la empresa que coste puede asumir.

SICAM comenta en relación a la documentación que faltaba por entregar, y concretamente en el balance de pérdidas y ganancias del 2012, quieren añadir que en el tema económico existen muchas lagunas, y por ello solicitan a CMC en relación a este balance solicitan:

-Que aclaren las pérdidas por deterioro de los activos financieros y las dotaciones a provisiones, ya que la refinanciación a particulares y empresas han sido traspasados a dudoso cobro con el código 32 y la estructura financiera inadecuada al código 38. El Banco de España obligó a marcar a operaciones subestándar el producto "solución 100" y éstas posteriormente a código 32. En definitiva, la cuenta de pérdidas y ganancias puede estar desvirtuada y, además, el margen bruto se ha incrementado del año 2012 respecto al año anterior, pudiendo todo ello incumplir con los requisitos necesarios para solicitar el ERE por causas económicas. Por otro lado, se indica de la confusión de la unidad de empresa, dirección y decisiones económicas de la empresa pudiendo haber levantamiento de velo.

La empresa informa que independientemente de que CMC aclare los temas solicitados por SICAM deben tener en cuenta que en el informe hay un apartado donde se indica que el resultado operativo de BCAM pierde 240 millones de euros, lo cual evidencia

que BCAM es totalmente inviable porque el negocio que genera y el gasto que supone produce un desequilibrio total, siendo ya este motivo una causa económica que justifica totalmente el ERE, ya que su negocio no es viable.

La UNIDAD SINDICAL requiere nuevamente a la empresa para que presente una propuesta seria ya que consideran que la presentada en la última reunión no lo es.

La empresa comenta que la propuesta que se planteó es totalmente seria y que pensaban que hoy se presentaría una contrapropuesta por parte de la representación sindical.

SICAM propone iniciar la negociación con las prejubilaciones.

La UNIDAD SINDICAL cuestiona si no resulta precipitado realizar propuestas concretas sin disponer de los números que debe realizar la consultora Atlantis.

SICAM comenta varios puntos:

-Empleados con permiso de jornada especial que se respete el acuerdo firmado, según el pacto que se firmó el espíritu que primó en ese pacto era de una prejubilación en ningún momento se contemplaba la posibilidad de volver a trabajar.

Se trata de un tema que ya está dotado con lo que consideran que debería darse cumplimiento a ese acuerdo ya que no va a representar coste para el Banco.

-Solicitan en relación a las prejubilaciones, a partir de los 55 años que se les de el mismo trato que a los empleados de BS, como mínimo debe ser a los 63 años, ya que la repercusión económica en su pensión de jubilación va a ser muy notable si se jubilan a los 61 años, de manera que a los 63 años la merma es mucho menor.

-El plan de pensiones está pensado no para suplementar lo que la entidad quiere ahorrarse, si no para complementar la pensión de la seguridad social del empleado una vez jubilado.

-En relación al tope consideran que debería ser progresivo, y el % debería ser sobre el bruto, no sobre el neto.

-Aquellos empleados con 53 o 54 años que se les ofrezca la opción de poder salir, aceptando la merma económica del cálculo hasta los 55 años, y los empleados que la puedan contemplar que se les ofrezca esa salida.

La empresa pasa a dar respuesta:

-Sobre los 111 empleados que están en casa, siguen estando en plantilla y a disposición del banco, no son prejubilaciones, es una cuestión de coherencia.

-Sobre las prejubilaciones no entendemos que la petición sea que se traten como los de BS, cuando en BS se han efectuado siempre a la primera edad posible, con tope y con el salario neto, si las prejubilaciones tienen que ser a los 63 se baja el número de salidas posibles por prejubilación con lo que si se reduce el número tendrán que salir más por otro lado.

-La petición de salidas a los 53 y 54, parece que es incompatible con lo de no haber tope.

La UNIDAD SINDICAL comenta que hasta que Atlantis no les informe de la cuantificación económica como no conocen el presupuesto no pueden hablar de prejubilaciones.

Sobre la información económica que recibieron anoche, lógicamente no han tenido tiempo para poder analizarla, y además solicitan que para ser válidos deben estar firmados.

Para poder ir avanzando en el acuerdo global, el único dato objetivo que tienen es la gente de BCAM que tendría los 55 años, 712 en total.

La empresa comenta que en relación a las reducciones de jornada y las excedencias es difícil comprometerse, tal y como está la situación financiera no sabemos dónde estaremos en un futuro.

La UNIDAD SINDICAL comenta que en relación a las prejubilaciones se podría proteger a los que menos cobran, poner un tope pero por escalas.

La empresa informa que hay empleados normales que tienen planes de pensiones altamente dotados.

Sindicato VIETNAMITA aporta que hay empleados que tienen planes de pensiones con dotaciones importantes porque se aportan ellos cada año.

Sindicato VIETNAMITA expone que tienen una propuesta que pasa a comentar:

-Las prejubilaciones deberían ser del Grupo, y en un plan a 4 años.

-Los que deben ser despidos en una bolsa de trabajo rotatoria.

Además bajas incentivadas motivadoras, concurso de traslados total, excedencias a valorar, con este plan a 4 años quedará una plantilla joven y rejuvenecida, y pedir ampliación a Bruselas, para poder cumplir con esta propuesta a 4 años.

En el caso hipotético de que se adquiriera entidades solicitan que se debería firmar una salvaguarda.

La UNIDAD SINDICAL solicita que se amplíe la oferta de prejubilación en BS en aras a reducir el ERE en BCAM, otro tema es mirar que tareas se pueden llevar a Alicante, eso también tendría que venir a reducir ese número de bajas, consideran que hace falta más plazo.

La empresa comenta que en la información facilitada ya se ha incorporado el número de empleados que quedarán en Servicios Centrales, donde se evidencia que el equipo de organización lleva meses valorando que trabajos se pueden efectuar a distancia, y donde se denota que los empleados que quedarán en Servicios Centrales será un número importante, consecuencia de ese estudio y ese esfuerzo que se ha efectuado.

La empresa insiste en que todo el mundo no se puede quedar, y que en el momento en que se produzca la integración en el mes de diciembre los sobrantes de personal serán evidentes.

También informa que se siguen haciendo ofertas de traslado, y hay gente que se está apuntando a estas opciones y hay candidatos para cubrir esas vacantes, de personal que se ha interesado por esas ofertas, con lo que ese personal también será descontado del ERE.

El UNIDAD SINDICAL, comenta que el tope individual en las prejubilaciones dificulta enormemente la negociación, si no fuera posible que el tope no fuera individual, sino total.

La empresa comenta que no es posible un coste total, que el tope es individual, por empleado, no obstante, mirará si fuera posible esa opción.

SICAM comenta que el tope debe ir en función de los años que le queden para prejubilarse, ya que cuantos más años le falte para llegar a la edad de la jubilación, mayor será el perjuicio económico.

La UNIDAD SINDICAL insiste en que será necesario estudiar caso por caso, para poder valorar y tomar la decisión más correcta, se debe tener en cuenta el importe en el plan de pensiones para poder ver que complemento podrá tener a futuro.

Sindicato VIETNAMITA insiste que no se debe tener en cuenta aquellas aportaciones que se haya efectuado el propio empleado.

Tras un receso, se reinicia la reunión, donde la UNIDAD SINDICAL pregunta si en el salario comunicado a la consultora Atlantis para hacer los cálculos están incluidos todos los conceptos retributivos, la empresa afirma que si.

Solicita la UNIDAD SINDICAL el listado de trabajadores afectados por niveles retributivos, tal y como establece la legislación vigente.

La empresa informa que la lista aún se está efectuando, y que la información de salarios de todos los empleados no se puede facilitar.

La UNIDAD SINDICAL solicita el salario bruto del personal con 53 y 54 a 31.12.2013, con las fechas correctas de antigüedad y nacimiento.

La empresa comenta que se intentará facilitar.

SICAM solicita una propuesta por parte de la empresa en relación a las prejubilaciones.

La empresa afirma que la propuesta sobre prejubilaciones es la misma que ya se comentó en la reunión del último día, y sobre lo que ha comentado SICAM ya ha sido contestado, y recogido en el acta.

SICAM dice que dentro del acuerdo firmado el día 2 febrero de 2005 en la segunda estipulación habla de la fórmula donde dice que la prejubilación se formalizará a través de una situación de jornada especial retribuida por lo que considera que es una prejubilación ya que nace dentro de un acuerdo marco que trae causa, espíritu y finalidad. Este acuerdo fue aprobado por el Consejo de Administración de fecha 27 de enero de 2005 a propuesta del Comité de Dirección de fecha 25 de enero de 2005.

La empresa comenta que el acuerdo indica que durante el periodo de permanencia en el periodo de permiso especial, esta persona se encuentra a disposición de la caja, está como personal en activo.

SICAM solicita que los asesores de la empresa manifiesten su opinión sobre el programa de prejubilaciones en el que ellos consideran que se encuentran los 111 empleados con jornada especial retribuido, al entender ellos que estas personas se encuentran en situaciones asimilables a prejubilaciones ya que el espíritu y la finalidad era para que cuando llegaran a la edad de los 61 años se pudieran hacer los contratos de relevo correspondientes.

Los asesores de la empresa afirman que al ser trabajadores en activo y cotizando a la seguridad social y con las pérdidas que hay en este momento, deben ser tratados como el resto de empleados de la plantilla.

Por parte de la empresa se expone la posibilidad de que CMC pueda venir mañana a la reunión a explicar todas las dudas sobre la información facilitada, a lo que la representación sindical comenta que prefieren seguir con la negociación en la misma línea que hoy.

Se levanta la sesión a las 14,30 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 Quílez Fernández
Sindicato VIETNAMITA

María García García
CCOO

Maria Antonia Soley Ginestos
CC&P

Manuel Cid Arregui
CGT

Juan Antonio López Carpio
UGT

Alfonso Navarro Molina
CSC

-Asesores representación sindical