

ACTA DE LA REUNIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS DESPIDO COLECTIVO

En Barcelona, a 27 de septiembre de 2012, siendo las 9.30 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 María 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 Milagros Pérez Bernés.

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 (42,69%): D. María García García

Por CC&P (22,09%): D. María Antonia Soley Ginestos

Por UGT (16,42%): D. Juan Antonio López Carpio

Por CGT (8,66%): D. Manuel Cid Arregui

Por CSC y CIG (6,57% 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 9.30 horas, donde la Empresa reitera que todas las propuestas que se hagan en la mesa, están supeditadas al acuerdo final, de no existir acuerdo, las propuestas no vincularán a ninguna de las partes.

La Empresa confirma que mantienen la propuesta efectuada ayer.

Se solicita un receso por parte de la representación sindical, se reinicia la reunión a las 11.20 horas.

La representación del 100% de los trabajadores manifiesta que por su parte han efectuado un ejercicio de soberana responsabilidad para presentar una nueva propuesta, con la finalidad de demostrar su voluntad de llegar a un acuerdo, pasan a explicar la propuesta que se adjunta al acta.

La Empresa manifiesta que se ve un movimiento por parte de la representación sindical, y que se debe valorar la propuesta presentada, por lo que la Empresa solicita un receso para poder contestar a algunas de las cuestiones planteadas.

Se reinicia la reunión a las 12.40h.

La Empresa manifiesta que debe valorar el documento de propuesta con más profundidad y que se intentará dar respuesta a todo la próxima semana, no obstante, pasa a comentar:

- Que valora positivamente la aceptación de que se tengan que producir bajas forzosas.
- Que parece entenderse la aceptación de prejubilaciones obligatorias, aunque no se especifica claramente.
- Destacar que la suspensión de empleo se regularía como en un despido colectivo, con lo que estaría dentro del ERE.
- Sobre el período de seis meses, es imposible, como máximo debe ser de un mes, mes y medio, porque el 9 de diciembre debe estar finalizado, con la lista definitiva de personas afectadas.
- En relación a los topes, el 85% y 260.000 euros para nosotros son líneas negras, y se debe mantener el 80% del salario neto y 240.000 euros.
- El tema de complementar la prestación por desempleo es un coste muy importante que no podemos obviar.
- Las suspensiones permiten opciones, ahora bien, según el planteamiento propuesta resultan tan caras, que parece ser mejor extinguir, ya que según petición el que no quiera volver tiene derecho a 45 días, cuando posiblemente tenga trabajo al día siguiente, y aquel trabajador que la Empresa no quiere que vuelva le tiene que pagar 60 días, y además ponerlos en una bolsa de trabajo.

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

-Por la Representación empresarial

Javier Vela Hernández

José Ángel 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/Milagros Pérez
UGT

Ventura López/Carolina Laguna
CGT

José Juan Cerdá Ferrández
ALTA

Jorge Casillas Herranz
CC.OO.

Plácido Arcas Martínez Salas
CSICA

Pablo Quílez Fernández
Sindicato VIETNAMITA

María García García
CCOO

María Antonia Soley Ginestos
CC&P

Juan Antonio López Carpio
UGT

Manuel Cid Arregui
CGT

Alfonso Navarro Molina
CSC

-Asesores representación sindical

Propuesta sindical- ERE – CAM 27/09/2012

1) Criterios generales:

- a) El excedente debe conseguirse entre CAM y BS y, por tanto, las medidas contempladas en el acuerdo serán ofertadas tanto en CAM como en BS, con independencia de su distinta formalización.
 - En CAM a través del ERE.
 - En BS como ofertas voluntarias.
- b) Número de afectados por el ERE:
 - 1.750 menos:
 - 350 prejubilaciones de BS.
 - Bajas de todo tipo, incluidas las disciplinarias, desde el 01/01/2012.
 - Bajas que se puedan producir en BS superiores a las 350 previstas inicialmente.
- c) El desarrollo del acuerdo tiene diversas fases, partiendo de una primera fase de voluntariedad total para todas las medidas, y acabando con una fase de solución definitiva al problema.
- d) En caso de no alcanzarse el número de bajas voluntarias necesarias, el esfuerzo sindical por asumir otros criterios, requiere por parte de la empresa tres compromisos concretos:
 - Asumir el esfuerzo del coste económico de unas condiciones en las distintas medidas lo suficientemente importantes que minimicen la necesidad de utilizar la última fase del acuerdo.
 - Asumir el compromiso de descontar del número de afectados por la fase final todas las bajas que se produzcan en BS superiores a las inicialmente previstas de 350.
 - Asumir el compromiso de ofrecer cualquier puesto de trabajo que sea necesario en BS a los afectados por la suspensión de contrato, mediante el establecimiento de una bolsa de trabajo y de las correspondientes cláusulas en el acuerdo que lo garantice.

2) Prejubilaciones.

- a) Colectivo aplicable.- Trabajadores que cumplan 53 años o más, antes del 31/12/2013.
 - Tener acreditados 33 años de cotización a la fecha de jubilación, computados a estos efectos los derivados del desempleo y del convenio especial a suscribir.
- b) Edad de jubilación.- 63 años. Estudio de edades distintas para el colectivo en jornada especial de CAM.
- c) Salario de prejubilación.- 85% del salario neto de la fecha de prejubilación.
 - Salario neto es igual al salario bruto, menos seguridad social a cargo del trabajador y menos IRPF en cómputo anual.
- d) Indemnización máxima.- 260.000 euros. Este límite incluye exclusivamente:
 - Suma nominal del 85% del salario neto.
 - Cotización de la empresa a la Seguridad Social hasta los 61 años, desde que se agoten los dos años de prestación por desempleo contributivo.
 - Coste del Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) desde los 61 hasta los 63, suscrito por el trabajador y por su máxima base de cotización posible.

e) Desempleo contributivo y subsidio.

- Sólo computa a los efectos de los dos años de cotización a la Seguridad Social que paga el desempleo, pero no para descontar de la indemnización el importe del desempleo o del subsidio.

f) Forma de cobro.- Capital.

- Se podrá ofrecer a los trabajadores que así lo manifiesten, la posibilidad de agrupar todo o parte de su capital derivado de la indemnización, para la negociación y suscripción de una póliza de seguros de rentas en mejores condiciones que hacerlo a nivel individual.

g) Mínimo 20 días por año, con el máximo de una anualidad.

h) Para los empleados/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.

i) Mantenimiento de las mismas condiciones actuales de la cartera viva de préstamos.

j) Mantenimiento de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios pasados.

3) Bajas indemnizadas.

a) Colectivo no prejubilable.

- 45 días por año, máximo 42 mensualidades.
- Más un incentivo económico por apuntarse antes de acabar la primera fase de aplicación del acuerdo de:

• Hasta 5 años de prestación de servicios	10.000 euros
• Desde 5 hasta 10 años	15.000 euros
• Desde 10 hasta 15 años	20.000 euros
• Desde 15 hasta 20 años	25.000 euros
• Más de 20 años	30.000 euros
- Mínimo una anualidad del salario total bruto.
- Mantenimiento de las mismas condiciones actuales de la cartera viva de préstamos.

4) Traslados.

a) Compensación por traslado:

- Más de 25 y hasta 50 Km: 4.000 euros.
- Más de 50 y hasta 75 Kms: 8.000 euros.
- Más de 75 y hasta 100 Kms: 12.000 euros.
- Más de 100 y hasta 200 Kms: 18.000 euros.
- Más de 200 y hasta 300 Kms: 20.000 euros.
- Más de 300 Kms: 22.000 euros.

b) Ayuda de vivienda por cambio de domicilio:

- 700 euros por dos años.

c) Los trabajadores afectados por cierre de oficinas o departamentos, tendrán la opción de elegir entre un traslado en las condiciones anteriores, una prejubilación si es de dicho colectivo, una baja indemnizada o una suspensión de contrato.

d) Resto de condiciones las establecidas en el ERE anterior.

5) Suspensiones de contrato.

- Dos años ampliable a otros dos por decisión del trabajador.
- 30% del salario bruto del trabajador por cada año de suspensión de contrato en los dos primeros años.
- 25% del salario bruto del trabajador por cada año de suspensión de contrato en los dos años siguientes.
- En caso de no retorno por decisión del trabajador, tendrá derecho a la diferencia entre 45 días por año trabajado con el máximo de 42 mensualidades y el importe percibido en los años de suspensión de contrato.
- En caso de no retorno por decisión de la empresa, tendrá derecho a la diferencia entre 60 días por año trabajado y el importe percibido en los años de suspensión de contrato.
- Inclusión en una bolsa de trabajo con preferencia para incorporarse a cualquier puesto de trabajo que se pueda necesitar en BS.

6) Procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.

- a) Durante los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, los trabajadores afectados por las medidas previstas en el mismo podrán manifestar su voluntad de acogerse a cualquiera de las medidas previstas. La respuesta del Banco al acogimiento será en un plazo máximo de treinta días. No obstante, los trabajadores afectados por la prejubilación no podrán acogerse a ninguna de las otras medidas.
- b) Durante estos seis meses, el Banco irá instrumentando las solicitudes, en función de las posibilidades y necesidades organizativas.
- c) Agotados estos seis meses, si no se ha cubierto el excedente establecido y durante un máximo de treinta días, el Banco podrá proponer el acogimiento a cualquiera de las medidas a quienes considere idóneos para ello por razones organizativas o de producción.

Los trabajadores a quienes se les vaya a ofertar por parte del banco alguna de las medidas establecidas, podrán ser acompañados en sus entrevistas, si así lo desean, por un representante sindical que designen libremente.

- d) Si una vez transcurrido el plazo de treinta días anterior, el número de trabajadores acogidos a las distintas medidas es inferior al excedente establecido, el Banco procederá en primera instancia a aceptar aquellas solicitudes voluntarias a alguna de las medidas que haya rechazado anteriormente y en segunda instancia a computar al efecto de alcanzar el excedente previsto las bajas que se hayan producido en este periodo en BS superiores a las 350 inicialmente previstas.
- e) Si una vez aplicado el procedimiento anterior no se ha logrado alcanzar el objetivo de reestructuración, la Comisión de Seguimiento analizará la situación para tratar de buscar una fórmula que permita el cumplimiento del mismo. En última instancia y si no es posible otra fórmula, el banco podrá designar un número de trabajadores a los que aplicará la medida de suspensión de contrato, en los términos y condiciones reguladas para las mismas.

Esta medida no será de aplicación al colectivo de trabajadores prejubilables, en correspondencia con que este colectivo tampoco puede acceder a ella de forma voluntaria.

La Comisión de seguimiento establecerá otros criterios de permanencia o exclusión de esta medida por circunstancias familiares, personales, de salud,...

7) Comisión de seguimiento.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por XX miembros en representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de miembros en representación del Banco.

Esta Comisión se dotará en su primera reunión de un Reglamento de funcionamiento interno en el que, entre otras cuestiones se establecerá el sistema para la adopción válida de acuerdos en función de la representatividad ostentada por las Organizaciones Sindicales que la constituyan.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras, las de interpretar el acuerdo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse tanto en el curso del proceso de aplicación del acuerdo como las que se deriven de la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el mismo.

Se facilitará a dicha Comisión la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo así como información con una antelación de 30 días relativa a las reorganizaciones de plantilla, traslados y cambios de lugar de trabajo que pudieran producirse en aplicación del mismo. Recibida tal información, los sindicatos podrán proponer que se reúna la Comisión de Seguimiento para plantear el análisis de tales medidas.

Con independencia de las reuniones ordinarias de la Comisión, ésta se reunirá inexcusablemente a la finalización de cada una de las fases del proceso, a fin de valorar la situación existente tras cada una de las fases descritas en el procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.

La Comisión se reunirá a petición expresa y fundada de cualquiera de las partes.