

SICAM

UGT

CGT

CCOO

ALTA

CSICA

S V

Hoy, a tres días de la finalización del plazo de negociación y tras agotar el período voluntario y casi la totalidad del plazo del ERE dilatando los mismos, con el claro objetivo de impedir alcanzar cualquier acuerdo, la Dirección de Banc Sabadell presenta su propuesta de negociación consistente en la aplicación de la última reforma laboral y pretendiendo con ello el despido de 1.000 trabajadores de Banco Cam.

Hay que recordar que CAM ha sido adjudicada al Sabadell por 1 euro, con ayudas públicas superiores a 5200 Millones de Euros (cerca del billón de pesetas) con esquema de protección de activos 20mil millones. Operación que les ha permitido superar con nota el informe de Oliver Wyman y proporcionándole una posición muy cómoda en el ranking financiero.

Todas estas acciones cargan sobre el erario público y su propuesta pretende generar desempleo con despidos, que vuelve a cargar sobre el erario público

EL BANCO PLANTEA UN ERE SIN ACUERDO CON LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, AMPARÁNDOSE EN LAS CONDICIONES DE LA REFORMA LABORAL, PROVOCANDO LA RESPUESTA UNITARIA E INDIGNADA DE LOS REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA.

Concentrándonos en la Torre Banc de Sabadell en Diagonal de Barcelona.

Hoy 4 de octubre a las 17h

Propuesta del Banco CAM sobre el ERE 2012 – 04/10/2012

1) Criterios generales:

- a) En acuerdo comportará que el excedente pueda conseguirse, con las medidas contempladas en el acuerdo, que serán ofertadas con independencia de su distinta formalización.
 - A través del ERE.
 - Mediante ofertas voluntarias.
- b) La previsión actual del número de afectados por el ERE, teniendo en cuenta, las bajas de todo tipo producidas y que se podrían producir hasta final de año sería de 1.400 empleados.
- c) El desarrollo del acuerdo tiene diversas fases, partiendo de una primera fase de voluntariedad total para todas las medidas, que abarcaría desde la firma del acuerdo hasta el 19 de noviembre de 2012 y acabando con una fase que de solución definitiva al problema, con la entrega de la lista de afectados, el día 5 de diciembre de 2012, una vez la lista inicial haya sido modificada por la prioridad de los criterios de antigüedad (prejubilaciones) y el de voluntariedad, derivados de este acuerdo.

2) Prejubilaciones (con un máximo de 710).

- a) Colectivo aplicable.- Empleados que cumplan 55 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, para todo el colectivo. Obligatoriedad de la prejubilación para el colectivo en jornada especial de BCAM, dado que es un colectivo completamente amortizable y en todo caso formará parte de la lista de personal afectado de manera obligatoria.
- c) Salario de prejubilación.- 80% del salario fijo neto de la fecha de prejubilación.
 - Salario neto es igual al salario bruto, menos la Seguridad Social a cargo del empleado y menos el IRPF en cómputo anual, se tomará como base de cálculo el salario neto de 2011.

- d) Indemnización máxima.- 240.000 euros. Este límite incluye:
- Complemento hasta el 80% del salario fijo neto, para el colectivo en jornada especial será el neto de su salario fijo de 2011.
 - Cotización del Banco a la Seguridad Social hasta los 61 años, desde que se agoten los dos años de prestación contributiva por desempleo.
 - Coste del Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) desde los 61 hasta los 63, suscrito por el empleado y por su máxima base de cotización posible.
 - La referencia del coste del Convenio Especial, para la indemnización máxima será el del año 2102 revalorizado una única vez el 2%.
- e) Desempleo contributivo y Subsidio.
- Computa a los efectos de los dos años de cotización a la Seguridad Social que cotiza el INEM por prestación contributiva y para descontar de la indemnización el importe del Desempleo o del Subsidio para llegar al 80% del salario neto.
- f) Forma de cobro.- Indemnización.
- Aunque el acuerdo podrá incluir la obligatoriedad para todo el colectivo, de la 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, a excepción de los préstamos o anticipos sin interés, que deberán cancelarse o reconvertir en préstamos personales.
- j) Indemnización en pago único adicional por el valor actual de las futuras aportaciones adicionales periódicas al Plan de Pensiones por servicios pasados.

3) Bajas indemnizadas.

a) Colectivo no prejubilable.

- 30 días por año, con el máximo de la indemnización legal exenta que a cada uno le corresponda.
- Mantenimiento de las mismas condiciones actuales de la cartera viva de préstamos, a excepción de los préstamos o anticipos sin interés, que deberán cancelarse o reconvertir en préstamos personales.

4) Traslados.

a) Ayuda de vivienda por cambio de domicilio:

- 700 euros mensuales durante dos años.
- 6.000 euros de pago único (exentos fiscalmente cuando derive de gastos de mudanza)

Habrà que diferenciar los traslados en la fase voluntaria, hasta el 5 de diciembre de 2012, para cubrir vacantes en Banco de Sabadell y los forzosos a partir de esa fecha, una vez producidas las prejubilaciones y bajas voluntarias, ya que estas no coincidirán con el exceso de plantilla en las distintas poblaciones/áreas geográficas, que si tenia en cuenta la lista inicial con el criterio de amortización.

- b) Los empleados afectados por cierre de oficinas o departamentos, tendrán la opción de elegir entre un traslado en las condiciones anteriores o una baja indemnizada de las detalladas en el punto anterior.

5) Suspensiones de contrato. Se instrumentalizaran como extinciones con derecho de retorno condicionado, cuyo incumplimiento comporta una indemnización adicional ambas exentas en los límites que establece la legislación para cada empleado.

- Dos años.
- 10.000€ en un solo pago, al inicio del cobro de la prestación por desempleo.
- En caso de no retorno por decisión de la empresa, tendrá derecho a la diferencia entre 33 días por año trabajado y el importe percibido al inicio de la suspensión de contrato, con el máximo de la indemnización legal exenta que a cada uno le corresponda.

- Inclusión en una bolsa de trabajo con preferencia para incorporarse hasta 31 de diciembre de 2014, para cualquier puesto de trabajo que pueda necesitar y no pueda cubrir internamente Banco Sabadell, para hacer efectiva dicha incorporación, deberá adecuarse al perfil del puesto y al área geográfica determinada. .
- 6) Fiscalidad y cálculo de Indemnizaciones. La posible fiscalidad de las indemnizaciones será satisfecha por el empleado, bien sea por retención en origen o con posterioridad, así mismo el cálculo de las indemnizaciones correspondientes tendrán como referencia lo percibido de 1 de octubre de 2011 a 30 de septiembre 2012.
- 7) Procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.
- a) Durante el periodo comprendido entre la firma del acuerdo y el 19 de noviembre de 2012, los empleados podrán adherirse a las medidas previstas en el mismo, manifestado por escrito a RRHH de BCAM su voluntad de acogerse a cualquiera de las medidas previstas. La respuesta del Banco al acogimiento será en un plazo máximo de diez días. No obstante, los empleados afectados por la posible prejubilación no podrán acogerse a ninguna de las otras medidas.

Los empleados que cumplan 53 o 54 años antes del 31/12/2013 podrán acogerse a una indemnización de pago único similar a la que correspondería de acogerse a la prejubilación estipulada en punto 2) si bien condicionada que no se cubran las 710 prejubilaciones previstas del personal con 55 o más años.

- b) Durante este periodo, el Banco irá instrumentando las solicitudes, en función de las posibilidades y necesidades organizativas.
- c) A partir del 19 de noviembre de 2012, si no se ha cubierto el excedente establecido y durante un máximo de diez 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 empleados 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 diez días anterior, el número de empleados acogidos a las distintas medidas es inferior al excedente establecido, el Banco podrá proceder en primera instancia a aceptar aquellas solicitudes voluntarias a alguna de las medidas que haya rechazado anteriormente, procediendo en todo caso a computar al efecto de alcanzar el excedente previsto las bajas que se hayan producido en este periodo, superiores a las previstas.

- e) Si una vez aplicado el procedimiento anterior no se ha logrado alcanzar el objetivo de reestructuración, el Banco entregará el 5 de diciembre a la Comisión de Seguimiento de los firmantes del acuerdo, la lista de afectados por la extinción.

8) Comisión de seguimiento.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por un miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes en BCAM con representación unitaria, que será sustituida a partir del 10 de diciembre 2012, después de la integración en Banco Sabadell por la representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes, que mantengan representación unitaria en la representación legal de los empleados de Banco Sabadell y en cualquiera de las dos periodos, por el mismo número de miembros en representación del Banco.

Esta Comisión tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, 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 unitaria ostentada por las Secciones 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 10 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 secciones sindicales 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 del 60% de representación de cualquiera de las partes.