

23 de abril de 2013

Hoy ha tenido lugar la reunión de la mesa de negociación en la que se ha abierto el período de consultas, que recordamos que legalmente no será superior a quince días.

Se ha establecido la Mesa de Negociación con un total de 16 miembros con la siguiente representatividad:

- CCOO 38,86%
- UGT 26,07%
- CSICA 14,22%
- CSIF 13,27%
- CIC 4,27%
- CSI 3,32%

La empresa ha hecho entrega de la documentación preceptiva para el inicio del período de consultas, a falta de un examen pormenorizado de su contenido por parte de la representación sindical.

Además, nos han entregado la propuesta empresarial que nos adelantaron verbalmente en la anterior reunión, que como veréis es objetivamente peor a la presentada en octubre pasado, y que os adjuntamos al presente comunicado para vuestro conocimiento.

CCOO y UGT, sindicatos firmantes de este comunicado, hicimos entrega de las siguientes líneas básicas para un posible acuerdo de medidas de flexibilidad:

1. *Suspensiones de contrato:*
 - a. *Adscripción voluntaria.*
 - b. *Garantía reincorporación misma población.*
 - c. *Percibo de complemento al desempleo de un % del salario bruto.*
2. *Reducción de jornada:*
 - a. *Afectando al 100% de la Plantilla.*
 - b. *Concentración reducción en día/días de la semana o mes.*
 - c. *Límite 10%.*
3. *Suspensión Aportaciones al Plan de Pensiones:*
 - a. *Suspensión por la contingencia de jubilación.*
 - b. *Período 24 meses.*
 - c. *Establecimiento plan de recuperación.*
4. *Movilidad geográfica:*
 - a. *Prórroga acuerdo vigente hasta finalización vigencia presente acuerdo.*
5. *Compromiso mantenimiento de Empleo:*
 - a. *Mantenimiento volumen actual.*
 - b. *Cualquier modificación de carácter colectivo negociado con la representación sindical.*
6. *Compromiso de garantías:*
 - a. *Caso de operación corporativa condiciones se retrotraerán a las vigentes en marzo 2013.*

- b. *Igualmente se amortizarán las cantidades pendientes del plan de recuperación de las aportaciones suspendidas a los Planes de Pensiones.*
 - c. *A la fecha de finalización de vigencia del acuerdo las condiciones salariales y laborales de todos los afectados por las medidas se retrotraerán a las vigentes en marzo 2013.*
7. *Vigencia:*
- a. *24 meses.*

La próxima reunión ha quedado fijada para el próximo martes 30 de abril a las 10:30 horas.

Hacemos una valoración muy negativa y un rechazo frontal a las pretensiones contenidas en la propuesta de la empresa por lo que iniciamos un calendario de movilizaciones, que se concreta en:

Asambleas informativas:

- 26 DE ABRIL: CACERES
- 29 DE ABRIL: TOLEDO
- 30 DE ABRIL: CIUDAD REAL
- 2 DE MAYO: ALBACETE
- 6 DE MAYO: CUENCA

Concentraciones :

- 29 DE ABRIL: Concentraciones delegados y delegadas sindicales a las 12:00 horas en TOLEDO, CACERES, OVIEDO Y SANTANDER
- 29 DE ABRIL: Concentraciones de trabajadores y trabajadoras a las 17:30 horas en ALBACETE, CIUDAD REAL, CUENCA, TOLEDO, CACERES Y SANTANDER
- 30 DE ABRIL: Concentración de trabajadores y trabajadoras a las 17:30 horas en OVIEDO.

Paros:

- 6 DE MAYO: Paro parcial de 15 minutos en todos los centros a las 12:00 horas concentrándose a las puertas de los centros de trabajo.
- 7 DE MAYO: Paro parcial de 1 hora en todos los centros coincidiendo la hora anterior de cierre al público concentrándose a las puertas de los centros de trabajo.
- **8 DE MAYO: HUELGA GENERAL en todos los centros de trabajo.**
(Los pormenores e instrucciones para el efectivo seguimiento de estas movilizaciones las iremos enviando en estos días).

NOS REITERAMOS EN NUESTRA MUY NEGATIVA VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS POR LA EMPRESA, A LA VEZ QUE OS EMPLAZAMOS A MANTENEROS INFORMADOS Y A PARTICIPAR Y ACUDIR A LAS CONCENTRACIONES Y ASAMBLEAS INFORMATIVAS CONVOCADAS POR TUS SINDICATOS.

¡NOS JUGAMOS EL FUTURO! ¡DESPUES SERÁ TARDE!

PROPUESTA DE MEDIDAS LABORALES QUE PLANTEA
EL GRUPO LIBERBANK PARA DAR CUMPLIMIENTO
AL PLAN DE RECAPITALIZACION

I. MEDIDAS DE MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA REDUCCIÓN DE COSTES (Artículo 41 ET)

a) Reducción salarial

El salario total fijo de los trabajadores actualmente incluidos en el sistema de valoración de puestos de trabajo de la Entidad se reducirá durante cuatro años – desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017- hasta la cuantía salarial establecida como valor de su actual puesto de trabajo. En todo caso, la reducción salarial no podrá ser inferior al porcentaje que se establece en la siguiente escala:

Retribución Fija	% Reducción
De 30.000 a 35.000 €	3,00%
De 35.000 a 40.000 €	3,85%
De 40.000 a 45.000 €	4,70%
De 45.000 a 50.000 €	5,55%
De 50.000 a 55.000 €	6,40%
De 55.000 a 60.000 €	7,25%
De 60.000 a 65.000 €	8,10%
De 65.000 a 70.000 €	8,95%
De 70.000 a 75.000 €	9,80%
De 75.000 a 80.000 €	10,65%
De 80.000 a 85.000 €	11,50%

De 85.000 a 90.000 €	12,35%
De 90.000 a 95.000 €	13,20%
De 95.000 a 100.000 €	14,05%
De 100.000 a 105.000 €	14,90%
De 105.000 a 110.000 €	15,75%
De 110.000 a 115.000 €	16,60%
De 115.000 a 120.000 €	17,45%
Más de 120.000 €	18,30%

El salario total fijo de los trabajadores no incluidos actualmente en el sistema de valoración de puestos de trabajo de la entidad se reducirá durante cuatro años – desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017- hasta la cuantía salarial establecida para su grupo y nivel profesional en el convenio colectivo de entidades de ahorro.

Adicionalmente a la reducción salarial resultante de lo establecido en los apartados anteriores, el personal que ocupa actualmente puestos directivos verá reducido su salario en un 11,5% durante el mismo periodo de cuatro años antes señalado.

En todos los casos, la reducción salarial no afectará a los salarios brutos fijos totales inferiores a 30.000 euros brutos anuales ni podrá suponer que el salario bruto fijo total resultante sea inferior a dicha cantidad.

b) Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

Suspensión temporal de la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación durante un periodo comprendido entre el 1/06/2013 y el 31/05/2017.

c) Supresión de beneficios y mejoras sociales

- Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM.
- Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur.
- Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM.
- Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.
- Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.
- Pagas por 25 años de servicios/premios de dedicación.
- Plus Sentencia Terminales a los empleados procedentes de Banco CCM.
- Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.
- Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

II. MEDIDAS DE INAPLICACION O DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO (artículo 82.3 ET)

- a) Suspensión devengo trienios y ascensos por antigüedad durante el periodo de cuatro años –desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017-.
- b) Suspensión del abono del Plus Convenio durante los años 2014 a 2017, inclusive.
- c) Suspensión de la ayuda de estudios establecida en el Convenio durante los años 2013 a 2016, inclusive.

III. MEDIDAS TEMPORALES DE SUSPENSION DE CONTRATO Y REDUCCION DE JORNADA (artículo 47 ET)

a) Suspensión de contratos.

Las suspensiones de contratos deberán afectar a un número de trabajadores que, en función de la duración de la suspensión, garanticen que durante los tres años siguientes al acuerdo se encuentren siempre con el contrato suspendido 666 trabajadores a tiempo completo de la entidad.

b) Reducciones de jornada.

Reducción temporal media de la jornada de trabajo en un porcentaje del 11,5 por ciento, con carácter general, para todos los empleados que no ocupen puestos directivos, es decir 4.234, cuya aplicación se concreta en la supresión de las tardes laborables y la reducción del horario laboral en media hora diaria, con la correspondiente disminución proporcional del salario que corresponda en cada caso. Esta medida tendrá un periodo de duración desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017.