



25/09/2013

RESUMEN DEL ACUERDO DE CONDICIONES PARA LA PLANTILLA AFECTADA POR LA VENTA DE LA UNIDAD DE NEGOCIO "EVO"

Las tres organizaciones sindicales CC.OO., CSICA y UGT hemos alcanzado un acuerdo con la Empresa para la modificación sustancial de las condiciones laborales de la plantilla afecta por la venta de EVO, que en principio atañe a 589 personas. Con efectos de la fecha efectiva de la transmisión, las personas destinadas en esta unidad de negocio dejarán de percibir un porcentaje de los complementos personales y funcionales que no tengan su origen en el convenio colectivo de entidades de ahorro, reduciéndose por tanto su salario en la cuantía que corresponda de dichos complementos, con las garantías que se exponen a continuación.

Al mismo tiempo, se mantendrán con los beneficios sociales que hoy estamos disfrutando: seguros médico y de vida, préstamos, anticipos, condiciones de las cuentas, plan de pensiones, etc. Todas las condiciones de trabajo no afectadas expresamente por el acuerdo firmado se mantendrán sin alteración alguna, tal y como establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

GARANTÍAS SALARIALES:

En cuanto a la masa salarial se garantizan los siguientes conceptos:

- ✓ *Salario Base*
- ✓ *Antigüedad*
- ✓ *Complemento de residencia (insularidad)*
- ✓ *Complemento Plus Convenio parte Fija*

A esto añadir que, aquellas personas que hubiesen tenido que consolidar su categoría profesional por clasificación de oficinas (dos ejercicios completos de desempeño), pasan con la categoría consolidada y quienes no tengan cumplido este período, lo continúan consolidando, salvo que sean cesados antes de cumplir los dos ejercicios completos.

El resultado de la suma de estos conceptos no puede ser inferior al importe de 21 pagas del salario base establecido para su grupo y nivel profesional en el convenio colectivo de entidades de ahorro.

REDUCCIONES

El porcentaje total de reducción de los complementos personales y funcionales, no podrá ser superior al que se establece en la siguiente escala:

| % REDUCCIÓN SALARIALES COMPLEMENTOS | |
|-------------------------------------|--------|
| Hasta 33.000 | 0,00% |
| Más de 33.000 y hasta 45.000 (*) | 6,00% |
| Más de 45.000 y hasta 55.000 | 7,00% |
| Más de 55.000 y hasta 70.000 | 8,00% |
| Más de 70.000 y hasta 85.000 | 9,00% |
| Más de 85.000 | 10,00% |

(*)El salario resultante de este tramo no podrá ser inferior a 33.000 €

Una vez aplicadas las reducciones salariales anteriormente recogidas, si se superasen los salarios máximos por puesto que se relacionan a continuación, se ajustará la reducción salarial a dichos salarios máximos, siempre que el porcentaje de reducción total resultante sobre la totalidad de la retribución fija (sin ayuda vivienda) no supere el 30%, en cuyo caso se aplicará este porcentaje de reducción y el salario final resultante nunca podrá ser inferior a lo establecido en el apartado de **GARANTÍAS SALARIALES**.

| SALARIOS MÁXIMOS POR PUESTOS | |
|-------------------------------------|----------------|
| SS.CC. | IMPORTE |
| DIRECTOR/A | 100.000,00 |
| RESPONSABLE | 70.000,00 |
| ANALISTA | 55.000,00 |
| GESTOR/A | 50.000,00 |
| RED COMERCIAL | |
| | IMPORTE |
| DIRECTOR/A DIVISION EVO | 100.000,00 |
| DIRECTOR/A DE OFICINA | 70.000,00 |
| SUBDIRECTOR/A DE OFICINA | 55.000,00 |
| GESTOR/A COMERCIAL | 50.000,00 |

Se suspende el devengo de trienios por antigüedad regulados en el artículo 42 del Convenio Colectivo durante los años 2014, 2015 y 2016. Esta suspensión no conllevará en ningún caso la recuperación del trienio no devengado.

Aquellas personas que estén percibiendo en el momento de la transmisión el complemento denominado "plus vivienda", lo seguirán percibiendo hasta el plazo de vencimiento previsto en el momento de la concesión. En aquellos casos en los que el complemento no tenga vencimiento fijado, dejarán de percibirlo el 31 de diciembre de 2015.

Las personas transmitidas se incorporarán al sistema de retribución variable que EVO pudiera establecer para la plantilla, quedando sin efecto cualquier compromiso de retribución variable que tuvieran en NCG Banco S.A. derivado de pacto colectivo o acuerdo individual.

Durante los ejercicios 2013 y 2014 no se realizarán aportaciones al plan de pensiones. Se reanudarán en el ejercicio 2015 sin puesta al día.

Como quiera que únicamente serán traspasados a EVO Banco aquéllos préstamos laborales para adquisición de vivienda con garantía hipotecaria, las personas que los tengan formalizados con garantía personal podrán, a su elección, mantenerlos en NCG Banco en sus actuales condiciones, o transformarlos en préstamos hipotecarios e incrementar el plazo de los mismos hasta el cumplimiento de la edad de 75 años, siendo a cargo de Evo Banco los gastos de constitución de la garantía hipotecaria.

En el supuesto de que con anterioridad al 31 de diciembre de 2015 se produzca la extinción de contratos de la plantilla afectada por causas objetivas (económicas, productivas, organizativas o técnicas) se estará al régimen indemnizatorio del Acuerdo Laboral de 14 de febrero de 2013.

NCG Banco abrirá una ventana de voluntariedad para acogerse a las extinciones indemnizadas dirigida a las personas que perteneciendo en la actualidad a la plantilla EVO no se incluyan en las 590 personas afectadas por la transmisión.

A continuación, en el siguiente cuadro, podréis observar el impacto de este acuerdo sobre la plantilla actual de EVO, la media de reducción sobre el salario total sin la ayuda de vivienda es del 7,11% y para 535 personas que suponen el 90,82% del total su pérdida está por debajo del 10%.

| APLICACIÓN ACUERDO EVO % DESCUENTO SOBRE SALARIO TOTAL SIN AYUDA VIVIENDA | | | |
|--|--------|-----------------|----------|
| PORCENTAJES | | PERSONAS | % |
| 0,00% | 0,00% | 153 | 25,98% |
| 0,01% | 5,00% | 118 | 20,03% |
| 5,01% | 10,00% | 264 | 44,82% |
| 10,01% | 15,00% | 12 | 2,04% |
| 15,01% | 20,00% | 15 | 2,55% |
| 20,01% | 25,00% | 13 | 2,21% |
| 25,01% | | 14 | 2,38% |
| TOTAL | | 589 | |

Por si alguien lo desconoce o ya no se acuerda, la situación inicial de partida y por tanto la alternativa a lo que hemos firmado, según el plan de Reestructuración aprobado por la Comisión Europea era la siguiente: *“Si a fecha 31 de diciembre de 2014, como muy tarde, este negocio no ha sido vendido, deberá haberse liquidado de forma ordenada (incluyendo el cierre de las sucursales y el despido del personal) antes del 30 de junio de 2015.”*

Y hasta aquí hemos podido llegar.