

CONTRAPROPUESTA UNITARIA de CCOO, SEC y UGT a la PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN PARA REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLA Y CONDICIONES LABORALES EN UNNIM. 1 de Octubre de 2012

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Tal y como hemos venido manifestando en la mesa de negociación reiteradamente, los sindicatos CCOO, SEC y UGT consideramos que las medidas de reajuste, solicitadas por la Dirección, que han de llevarse a cabo tienen que contemplar:

- a) En primer lugar no recurrir a los despidos como medio de resolver el excedente.
- b) El ámbito de la solución considere en diferentes fórmulas y plazos, al personal de todo el grupo BBVA, de tal manera que a la fecha de 30/06/2014 se obtenga el total de plantilla-objetivo deseada.

Esta es la única manera en que se puede conseguir realmente, una reestructuración con salidas voluntarias, no traumáticas y que apliquen el modelo de gobierno de BBVA: Principios, personas.

Las fórmulas aquí contempladas han de ser de aplicación también, en el momento oportuno, a las personas que trabajan en las empresas del Grupo Unnim, por varios motivos: muchos de estos trabajaban en Unnim Banc hasta hace poco tiempo y tienen garantizado su retorno. Esta situación temporal no puede condicionar su futuro; La información económica que ha hecho servir la Dirección en sus presentaciones es la del grupo consolidado. Por tanto, si la justificación afecta a todo el grupo la solución también. alguna de estas empresas ya se está integrando en la estructura de BBVA y por tanto hay que resolver las cuestiones del personal afectado.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACION DE PLANTILLA:

Esta propuesta se base en el modelo utilizado por BBVA en reestructuraciones u ofertas presentadas a su plantilla, se trata pues de un modelo plenamente vigente.

Siendo todos conscientes de la excepcionalidad del proceso y de cara a favorecer la voluntariedad de la plantilla a las propuestas presentadas, se incorporan otras medidas que si bien, no son de aplicación en BBVA, en procesos similares al nuestro se están utilizando.

Prejubilaciones:

Modelo BBVA ampliado. Adscripción voluntaria, a partir de 50 años, con 10 años de antigüedad, y percibiendo un % (según tabla) de la retribución fija anual bruta hasta los 65 años.

Esta medida se aplicará de manera escalonada hasta junio de 2014.

La empresa abonará al trabajador el importe del convenio especial de la seguridad social hasta los 65 años con una revalorización anual del 3%.

Beneficios sociales y Plan de pensiones como empleado en Activo, hasta la jubilación.

Se mantendrán las condiciones económicas de los préstamos vigentes hasta su vencimiento.

La entidad informará individualmente a los trabajadores afectados, con carácter previo a que se acojan a esta medida, de las condiciones económicas de acceso a la prejubilación mediante un cálculo estimativo de las mismas.

	Hasta 30.000€	Excés de 30.000€
50 años	82% RBA	80% RBA
51 años	84% RBA	80% RBA
52 años	86% RBA	80% RBA
53 años	88% RBA	80% RBA
54 años	90% RBA	80% RBA
55 o + años	92% RBA	80% RBA

Bajas incentivadas:

Adscripción voluntaria.

45 días de salario bruto anual por año trabajado, con un máximo de 300.000 € y un mínimo de una anualidad.

Compensación adicional en función de la antigüedad, según el siguiente escalado:

- 5 años de antigüedad: 10.000 €
- Entre 5 y 10 años: 15.000 €
- Entre 10 y 15 años: 20.000 €
- Entre 15 y 20 años: 25.000 €
- Más de 20 años: 30.000 €

Mantenimiento de las condiciones económicas de los préstamos concedidos hasta su vencimiento.

Servicio de recolocación durante 6 meses.

Suspensiones voluntarias incentivadas:

Adscripción voluntaria.

Período máximo de duración de hasta 2 años, ligado al derecho de la percepción de desempleo, con un complemento de la empresa del 25% del sueldo mensual bruto.

Reincorporación inmediata al concluir el periodo, en la misma población donde prestaba servicios al iniciar la suspensión o dentro de los límites geográficos que establece el convenio colectivo (25 Km.).

Se mantendrán las condiciones económicas de los préstamos durante el periodo de suspensión o en su caso hasta su vencimiento.

No obstante, durante el periodo de suspensión, el trabajador podrá optar por extinguir su contrato. En este caso percibirán la diferencia entre el importe percibido durante este periodo de suspensión y el importe de indemnización que le hubiese correspondido en caso de haber accedido a la baja incentivada en la misma fecha en que se inició la suspensión de contrato.

Excedencias compensadas:

Adscripción voluntaria, con un periodo de duración de 3 o 5 años, a elección del trabajador.

Percepción económica anual en función del salario:

- Si RBA > 40.000 € = 30% RBA
- Si 40.000 > RBA > 30.000 € = 12.000 €
- Si RBA < 30.000 € = 40% RBA

Ayuda sanitaria de 3.600 € anuales.

Reincorporación inmediata al concluir el periodo, en la misma población donde prestaba servicios al iniciar la suspensión o dentro de los límites geográficos que establece el convenio colectivo (25 Km.).

Se mantendrán las condiciones económicas de los préstamos durante el periodo de excedencia o en su caso hasta su vencimiento.

Pasarela / Túnel traslados a BBVA

Para la diferencia entre el número de personas voluntarias que se acojan a las modalidades expresadas y el objetivo pre-señalado se operará, durante el periodo pre-integración, y con el límite de 30/06/2014, con traslados a BBVA:

- En la misma plaza si hubiera vacantes, o provincia
- Con compensaciones económicas adecuadas según se trate de menos de 25 Km., más de 25 Km. o que requieran cambio de domicilio.
- Se abrirá primero un periodo de adscripción voluntaria.
- Condiciones laborales aquí acordadas.
- No se aplicará esta medida, a las personas que se encuentren en algunas de estas situaciones, salvo por petición voluntaria:
 - a) Mujeres embarazadas o con hijos lactantes
 - b) Personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%
 - c) Personas con descendientes o ascendientes a su cargo que presenten un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - d) Enfermedad grave del trabajador o trabajadora, su pareja, hijos o ascendientes que convivan en el domicilio familiar.
 - e) Víctimas de violencia de género reconocidas judicialmente.

- En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el grupo, sólo se podrá aplicar esta medida a uno de ellos, salvo voluntad manifiesta de lo contrario. En ese caso, Unnim estará obligado a trasladar a ambos cónyuges a la misma plaza.
- Se tendrá en consideración a las personas que tengan descendientes menores de 8 años.

PROPUESTA DE REORDENACION DE LAS CONDICIONES LABORALES:

Incorporación en el convenio colectivo de Banca en el momento que se establezca.

Transposición de niveles retributivos:

	Categoría Unnim	Reglamentario Unnim	BBVA	Reglamentario Banca	Diferencia
Grupo 1	Nivel I	48.383	Tecnico II	46.949	-1.434
	Nivel II	40.782	Tecnico III	40.031	-751
	Nivel III	36.227	Tecnico V	33.347	-2.880
	Nivel IV	34.272	Tecnico V	33.347	-925
	Nivel V	33.192	Tecnico VI	31.358	-1.834
	Nivel VI	32.112	Tecnico VI	31.358	-754
	Nivel VII	30.671	Tecnico VII	29.898	-773
	Nivel VIII	29.652	Tecnico VIII	28.438	-1.214
	Nivel IX	28.117	Admin IX	27.588	-529
	Nivel X	26.812	Admin X	24.934	-1.878
	Nivel XI	23.944	Admin XI	22.735	-1.209
	Nivel XII	20.512	Admin XI	22.735	2.223
	Nivel XIII	16.470	Admin XI	22.735	6.265
Grupo 2	Nivel II	25.861	Sg X	24.934	-927
	Nivel III	24.505	Sg X	24.934	429
	Nivel IV	20.323	Sg XI	22.735	2.412

La retribución anual de Unnim detallada anteriormente, incorpora 18,5 pagas más el plus convenio, fijo y variable. La retribución anual de BBVA detallada anteriormente, incorpora 18,5 pagas más el plus de polivalencia funcional y el plus de calidad.

El nivel retributivo actual del personal, no sufrirá merma en la comparativa anual por transposición de Niveles, por lo que el importe de la diferencia negativa que figura en la tabla de transposición anterior, se integrará en un complemento fusión, no absorbible y compensable únicamente con la promoción de Nivel Profesional, en un máximo del 25% del importe del incremento de dicho cambio de Nivel.

Los complementos derivados de la integración de las Sociedades Caixa Terrassa, Caixa Sabadell y Caixa Manlleu en Unnim, tendrán la consideración de no absorbible y compensable únicamente con la promoción de Nivel Profesional, en un máximo del 25% del importe del incremento de dicho cambio de Nivel.

El resto de complementos derivados de conceptos funcionales o voluntarios, se adaptarán en su denominación manteniendo su misma naturaleza y cuantía.

El concepto de antigüedad que se venga percibiendo, incrementada en la parte devengada del trienio en curso, quedaría configurado en un epígrafe de antigüedad consolidada y a partir de la aplicación del convenio de Banca se comenzarán a devengar los trienios conforme a dicho convenio colectivo. El epígrafe de antigüedad consolidada se incrementará anualmente conforme los incrementos que establezca el convenio colectivo de Banca para el concepto antigüedad.

A modo enumerativo y no limitativo, véase tabla siguiente:

UNNIM	BBVA
Salario Base	Salario Base
Complemento salario base	Salario Base o complemento SB
Prorrateo pagas (4.5) incluye antigüedad	Gratificación Extraordinaria
Antigüedad	Trienios de antigüedad incluyendo la parte del prorrateo de pagas
Plus convenio	Salario Base
Complemento personal revisable	Complemento fusión
Complemento personal no revisable	Complemento fusión
Comp.Personal absorbible revisable	Complemento fusión
Comp.Personal absorbible no revisable	Complemento fusión
Complemento nivel VII	Complemento fusión
Complemento asimilación nivel (funcional)	Asimilación nivel
Otros complementos ocasionales o de lugar de trabajo	Equivalencia en función designación convenio Banca.

Plan de Pensiones:

Acogimiento al subplan J de BBVA. La diferencia entre la aportación recibida durante el año 2012 y el importe vigente actualmente para el subplan J, se traspasará a antigüedad consolidada.

Prestaciones de riesgo actualmente vigentes para el personal de BBVA.

Percepción de la liquidación pendiente para enero 2013 de la compensación establecida en el artículo 7 del acuerdo sobre previsión social complementaria de fecha 15/10/2010 de Unnim.

Derechos y garantías sindicales:

Según lo establecido en el Acuerdo de derechos y garantías sindicales de 19 de marzo de 2010.

Para el resto de condiciones y beneficios sociales, los vigentes en el convenio colectivo de Banca y todos los acuerdos laborales de BBVA.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dada la previsible complejidad y casuística de la aplicación de los principios de este Acuerdo, se constituirá una Comisión de Seguimiento.

Composición: proporcional a la representación de cada uno de los sindicatos firmantes.

Información quincenal, con detalle de nombres y plazas, de la adscripción a cualquiera de las fórmulas acordadas, y de la evolución global de la plantilla con la misma periodicidad.

Reunión: a iniciativa de cualquiera de las partes y regularmente cada trimestre.

Funciones: conocer y examinar el desarrollo de la aplicación de los Acuerdos, resolver la interpretación del Acuerdo en lo que sea necesario y, en su caso, acordar medidas complementarias para el más eficaz cumplimiento del mismo.