



Negociaciones en banca de Seguros

ESTA ES LA PLATAFORMA QUE ZURICH HA ESCRITO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS NEGOCIACIONES. EN NEGRITA ESTÁN NUESTROS COMENTARIOS.

PLATAFORMA PROPUESTA POR LA EMPRESA A LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA JV/BS, PARA HOMOGENEIZAR CONDICIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE DICHA PLANTILLA:

1. Consideraciones previas:

- a.) Compromiso de que no se modificarán las condiciones ni se procederá al cambio de entidad jurídica, a todo aquel personal que solicite el retorno al Banco en el plazo establecido.
- b.) Las condiciones que seguidamente se detallan no serán aplicables al personal de la JV con contrato temporal.
- c.) En el supuesto de que algún empleado de la JV o de cualquier entidad del Grupo Z (en un futuro), que le sean de aplicación estas condiciones y retorne al BS, dejarán a partir de ese momento de serle practicadas las compensaciones y la regulación laboral que se detalla.

2. Condiciones:

- Convenio Colectivo Zurich España- Zurich Vida.
- Horario Laboral:
 - ◆ La plantilla de la JV tendrá preferencia para acogerse al primer turno de horario: de 8:00h a 16:45h.
 - Partido: durante la jornada invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio ambos inclusive)
 - Continuado: durante la jornada estival (del 16 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive), más los viernes de todo el ejercicio.
 - ◆ Será de aplicación para las madres y padres trabajadoras/es con hijos menores de 14 años, el día 16 septiembre de 2010.
 - ◆ Al resto de personal le será de aplicación el 1/01/2010.
 - ◆ Descanso almuerzo: el personal de la JV efectuará el 1er. turno de almuerzo por 1 hora, siempre que sea solicitado por el empleado.
- Mantenimiento (con carácter de mínimos) del Sueldo Anual Bruto actual.
- Aplicación de la clasificación profesional del Convenio Zurich, según estructura organizativa, metodología y Grupo y Nivel profesional.

A cada persona de la JV se le comunicará el grupo y nivel que le corresponde por aplicación del Convenio Colectivo Zurich España/Zurich Vida.(Adjuntamos tabla con el salario base de 2009 que corresponde a cada grupo y nivel, así como la tabla del complemento de experiencia y su aplicación)

- Mantenimiento del Sueldo Base y del resto de conceptos de Convenio (antigüedad I, antigüedad II, plus de calidad, bolsa de vacaciones y plus de polivalencia), no absorbibles y revalorizables. Mantenimiento de la retribución voluntaria (B50) excepto en los casos en que el salario base que



corresponda del CCZ por la aplicación del Grupo y Nivel sea superior al salario base que se tiene en la actualidad, en cuyo caso, la diferencia se absorberá de los pluses voluntarios.

- Préstamo personal general y Descubierta en la cuenta de nómina: 70€ mensuales no absorbibles y revalorizables (incrementados con el IRPF medio de la plantilla a la fecha del acuerdo).

- Hipotecas: mantenimiento condiciones vigentes en todo momento para el personal del BS.

- Aportación al Plan de Pensiones.

- ◆ Colectivo A: se negociará con el BS

- ◆ Colectivo B: se retribuirá en nómina, o se ingresará en un Plan de Pensiones complementario al del colectivo de Zurich, la diferencia existente entre la aportación de Zurich (651,07€) y la de la JV (739,88€). No absorbible, revalorizable e **incrementado con el coste del IRPF**

- ◆ En cuanto a las coberturas de viudedad y orfandad se contratará un seguro colectivo a cargo de la JV.

- Seguro de Vida y Seguro de Accidentes: Se retribuirá la diferencia de prima existente entre la cobertura de Zurich y la de la JV, no absorbible y revalorizable.

- Ayuda escolar para hijos:

- ◆ Se mantendrán las ayudas actuales hasta la edad según normativa, para todos los empleados que la vengan percibiendo.

- ◆ Se incluirán las situaciones de prenatalidad que existan a la firma del acuerdo.

- ◆ El personal sin hijos, se beneficiará a partir de la firma del acuerdo, de la ayuda escolar que corresponda por un hijo a su cargo durante 23 años (actualmente 625,94€ anuales). El pago será mensual, no absorbible y revalorizable.

- Ayuda escolar para empleados: se mantendrá la ayuda que actualmente se pueda estar percibiendo hasta la finalización de los estudios, incluyendo idiomas.

- Cesta de Navidad: a partir de 1/01/2010 se percibirá mensualmente prorrateado el importe establecido con carácter no absorbible y revalorizable (actualmente 75,11€)

- Plus del Economato: a partir de 1/01/2010 se percibirá mensualmente prorrateado el importe establecido con carácter no absorbible y revalorizable.

- Vacaciones: con efecto 1/01/2010: disfrutarán de 23 días laborables más un promedio de 2 de libranza por ejercicio.

Además, se compensará anualmente 8 días de salario, no absorbible y revalorizable (incrementados con el IRPF medio de la plantilla a la fecha del acuerdo).

- Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Personal con la Laboral: se mantienen para toda la plantilla hasta el 31/12/2009.

Se incorpora a la Mesa de Negociación del Convenio de Zurich el acuerdo existente a tal efecto en la JV.

- Promoción profesional: se respetará la aplicación cuando corresponda según la política existente, del primer tramo de aquellos empleados que puedan ser beneficiarios.

- Incentivos: se mantendrá para el 2009 la política de la JV.



A partir del 2010 será de aplicación la política de Zurich; en el caso de que la citada implementación comporte alguna pérdida de incentivo (Target), se consolidará en el salario el 50% de la referida pérdida, no siendo absorbible ni revalorizable. Se considerarán a estos efectos aquellas situaciones que durante el año 2010 puedan tener cambios en cuanto a reducción o pérdida.

- Política salarial: se mantendrá para el 2009 la política de la JV.
A partir del 2010 será de aplicación la política de Zurich.

- Paga de Beneficios según dividendos: se consolidarán en el salario 2/4 de paga, no absorbibles y revalorizables.

- Paga Banco Atlantico: será liquidada por el Banco en el momento de alcanzar el acuerdo.

- Compensación por perjuicios globales: 1.000€ anuales consolidados, no absorbibles y revalorizables.

- Compensación por perjuicios traslados (se anexará listado de personal):
700€ anuales consolidados, no absorbibles y revalorizables.

3. Condiciones adicionales que se desprenden del Convenio y de los Beneficios Sociales de Zurich:

- 12 pagas ordinarias, 3 extraordinarias y 4,74 de participación en primas.

- Jornada Laboral 1.690 horas efectivas (JV: 1.700 horas efectivas anuales)

- Compensación por comida: 9,30€ día/ jornada partida (JV: 9,25€)

- Plan de compensación personal (ticket guardería, sanitas, compra PC, etc...)

- Fincas de recreo para empleados.

- Incremento vacaciones empleados mayores 60 años (de 2 a 6 días naturales por año).

- Premios de Antigüedad (25, 35 y 45 años: 1.150€ a 2.350€).

Del colectivo de empleados de la JV, existe un grupo de empleados técnicos que no percibirán, por aplicación del CCZ, antigüedad futura, situación que, en el caso de empleados a los que les queda una vida laboral superior a 20 años, puede provocarles un perjuicio económico si no encontramos una homologación razonable para este concepto, por lo que esperamos de Zurich una propuesta al respecto.

Consideramos que a pesar de los esfuerzos para homologar las condiciones, es imposible cuantificarlas todas. Por ejemplo, somos conscientes de que la ayuda escolar para hijos



queda limitada a un solo hijo/a y, teniendo en cuenta la edad media de la plantilla de la JV, es posible que suponga una pérdida futura de derechos. Tampoco hemos podido homologar ni cuantificar los derechos alcanzados en el Pacto de Conciliación. No hemos accedido a ofertas que Banco de Sabadell ha propuesto a su plantilla pero no a los empleados de la JV, tales como el salario FLEX , ni estamos incluidos en el Acuerdo recién alcanzado para mejorar las excedencias de maternidad, cuidado de familiares y las voluntarias, así como los préstamos para unificación de deudas.

En paralelo, también somos conscientes de que para el colectivo de mayor antigüedad de la JV y que, en su mayoría, ostentaba la cláusula inicial de retorno a Banco Sabadell (derecho individual al que renunciaron a favor del Acuerdo Colectivo de retorno para toda la plantilla de la JV), la homologación puede no resultar tan atractiva como para los empleados de menos antigüedad y nivel.

Asimismo, parece claro el interés, tanto de Banco de Sabadell como de Zurich, de que los empleados de la JV se queden como plantilla de Zurich.

Por todo lo expuesto opinamos que es necesario establecer una prima de compensación de cierre de este Acuerdo de Homologación y estimamos que dicha compensación debería ser la siguiente:

a) para el colectivo de la JV de menor antigüedad y que no ostentaba la cláusula de retorno: un pago único de 2.000,00 euros .

b) para el colectivo de más antigüedad y que ostentaba la cláusula inicial de retorno : un pago único de 4.000,00 euros.

En estos términos, hemos enviado una solicitud a la Dirección de Banco Sabadell, de Zurich y a la vicepresidencia de la JV.

Consideramos que la homologación es, en general, razonable y esperamos una respuesta positiva a nuestra solicitud lo que nos permitiría cerrar el acuerdo en unas condiciones óptimas.

Seguiremos informando.

Sant Cugat, 9 de junio de 2009

TABLA SALARIAL 2009

GRUPOS	NIVELES	SUELDO BASE	
		MENSUAL	COMPUTO ANUAL (x19,74)
GRUPO I	Nivel 1	2.073,83 €	40.937,40 €
	Nivel 2	1.754,11 €	34.626,13 €
	Nivel 3	1.494,85 €	29.508,34 €
GRUPO II	Nivel 4	1.278,86 €	25.244,70 €
	Nivel 5	1.114,66 €	22.003,39 €
	Nivel 6	967,77 €	19.103,78 €
GRUPO III	Nivel 7	846,83 €	16.716,42 €
	Nivel 8	743,13 €	14.669,39 €
GRUPO IV	Nivel 9	698,14 €	13.781,28 €

TABLA DE COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA AÑO 2009

GRUPOS	NIVELES	IMPORTE ANUAL *(EN 15 MENSUALIDADES)
Grupo II	Nivel 4	324,04 €
	Nivel 5	246,26 €
	Nivel 6	220,34 €
Grupo III	Nivel 7	181,47 €
	Nivel 8	155,55 €

* Se ha de dividir por 15 y multiplicar por 19,74 pagas

CONVENIO COLECTIVO DE ZURICH ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. Y ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SAU



Artículo 21. Complemento de experiencia

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como un factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.
2. Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores incluidos en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 mientras dure su permanencia en los mismos.
3. El devengo de este complemento se inicia por el trabajador después de transcurrido un año de presencia en la empresa, y se abona a partir del 1º de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.
4. Para determinar la cuantía anual acreditada por cada trabajador por este concepto se multiplicará por el importe del nivel retributivo que tiene asignado, que figura en la tabla del año correspondiente, por el número de años de permanencia del mismo en dicho nivel retributivo, excluyéndose el período de carencia establecido en el punto 3 anterior y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

El importe resultante se distribuirá entre 15 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y 3 pagas extraordinarias).

Su abono se realizará conforme a la situación del trabajador en 1º de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior, entre los referidos en el punto 2 anterior, se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para determinar el complemento por experiencia en el nivel retributivo de procedencia, entendiéndose la posible fracción resultante como año completo y generándose un nuevo factor multiplicador por experiencia, computable a efectos del límite máximo de 10 años que opera, también en el nuevo nivel.
6. La tabla de importes por experiencia que figura en el anexo referido, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo.