

CCOO NO FIRMAMOS EL ACUERDO

El pacto de pluses, (ahora denominado de Niveles Mínimos), se firmó el pasado 4 de noviembre con el acuerdo de UGT, CGT, CSC y CC, y sin la presencia de COMFIA-CCOO.

Esta es la primera vez en que COMFIA-CCOO no firmamos un pacto en BS y queremos y debemos explicar a todos los trabajadores de esta empresa, los motivos que nos han llevado a tomar esta decisión.

Recordemos que todos los sindicatos nos habíamos manifestado a favor de firmar un pacto conjunto de prorrateo del salario, modificación de préstamos, y Pacto de pluses y niveles mínimos por función, con la excepción de la CGT, que se negaba a firmar el Pacto de Pluses y exigía separar la firma de este pacto de la de los otros dos temas. **Debemos hacer hincapié en la importancia de la firma conjunta de los pactos porque el pacto de pluses compensaba las desviaciones económicas del prorrateo del salario y compensaba la modificación restrictiva de los préstamos hipotecarios. Eso era lo acordado y lo que la empresa ha incumplido con el beneplácito del 51,38% de la representación sindical del banco.**

El pacto que ahora se ha firmado establece el NVIII para gestores comerciales y analistas de riesgo a los 6 meses en un año u 8 en dos de realizar la función. También recoge lo que ya establece el propio Convenio Colectivo de Banca para la función de Apoderado de oficina (RSC/GCS en el Sabadell), respecto a ostentar como mínimo el NVIII. Para las escalas administrativas, reduce el número de años para los sucesivos cambios de niveles retributivos, mejorando lo que establece el CCB. No obstante, opinamos que tiene un aspecto negativo, ya que han acordado que al alcanzar la asimilación salarial al nivel VIII, la diferencia entre el cambio de nivel y el B51 que se perciba, se pasará al B50, que es absorbible y compensable.

Nosotros no hemos firmado este pacto porque no es lo acordado, lo comprometido, no es el pacto redactado y pendiente de firma el 30 de septiembre. Las pérdidas económicas son importantes. En lo acordado el 30 de septiembre se establecían pluses para las funciones de Gestor Comercial, RSC/GCS, analistas y Directores de Oficina, desde el primer día de realizar la función, ESO SI QUE MEJORA EL CCB.

En la escala administrativa, se mantenían los años del CCB entre niveles, pero se percibían pluses anuales desde el segundo año de entrada al banco, adelantando, desde ese momento, el salario del cambio de nivel.

Se nos hace difícil entender los motivos que han llevado al resto de sindicatos a aceptar este pacto, y el papel de la CGT en todo lo ocurrido, negándose a firmar un pacto claramente superior al que ahora firma. **Sobretudo, nos cuesta comprender que el sindicato Confederación de Cuadros firme un pacto que, comparado con el anterior, perjudica económicamente al colectivo de técnicos.**

Nosotros creemos que la unidad sindical se debiera haber mantenido para conseguir el mejor acuerdo, y no romperla para acabar firmando un acuerdo inferior como éste.

Con el fin de demostrar que lo que decimos es cierto, en la parte posterior reproducimos el texto acordado a 30 de septiembre y que se tenía que firmar a la semana siguiente (recordad que el prorrateo del salario y la modificación de préstamos se firmó el 1 de octubre). El incumplimiento y la falta de respeto por parte de los interlocutores de la empresa con los compromisos alcanzados y la palabra dada, nos enfrenta a una situación de desconfianza muy negativa en las necesarias relaciones entre empresa y representación sindical.

Noviembre de 2010

En San Cugat, 30 de septiembre de 2010, con objeto de regular la sustitución de los exámenes de capacitación.

SE REÚNEN:

- De una parte, en representación de BANCO SABADELL, S.A.

Javier Vela Hernandez, José A. Soler, María García Córdoba y José Luis Talavera.

- Y de otra:

En representación de CC.OO.

María García García, con un 47,09% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de U.G.T.

Juan A. López Carpio, con un 25,38% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de C.G.T.

Antonio Martínez Montañés, con un 9,79% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de C.S.C. , C.S.A. y C.I.G.

Alfonso Navarro Molina, con un 7,65%, 0,61% y 0,61% respectivamente de la representación unitaria del Banco de Sabadell).

En representación de C.C. y P.

María Antonia Soley Ginestós, con un 7,34% de representación unitaria del Banco Sabadell.

MANIFIESTAN:

Que todas las partes se reconocen plena y recíprocamente la representación que ostentan al día de la fecha

Y como consecuencia de ello,

ACUERDAN:

Aprobar el pacto COLECTIVO SOBRE SUSTITUCION DE EXAMENES DE CAPACITACION, que en varias reuniones, la primera el 2 de octubre de 2007, han negociado y redactado, los representantes de los trabajadores y la empresa.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Con efectos desde 1 de enero de 2011 el presente Pacto es de aplicación a todo el personal en activo y alta en la seguridad social que preste sus servicios en Banco Sabadell, en cualquiera de sus filiales participadas al 100%, con Convenio de Banca y en territorio nacional, y que no tengan pactos propios o colectivos con los representantes de los trabajadores de características iguales o similares. Salvo las disposiciones específicas contenidas en el mismo para el personal encuadrado en clases pasivas, es decir, perceptores de las prestaciones o con las contingencias reconocidas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

2. – UNIDAD DE PACTO

- 1.- Las condiciones pactadas en el presente Pacto constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.
- 2.- En el supuesto de que la jurisdicción pertinente declarase la nulidad de alguno de los acuerdos pactados, supondría dejar sin efecto todo el Pacto y ambas partes decidirán renegociar todo el pacto.
- 3.- Así mismo en el caso que el Convenio Colectivo de Banca (en adelante CCB) regule una nueva clasificación de grupos profesionales o nuevos niveles mínimos para el desempeño de funciones, se adecuarán, al nuevo CCB las reguladas en este acuerdo.

3- PLUSES, NIVELES MÍNIMOS Y EXAMENES.

A) Nivel mínimo.

El CCB establece, en el cuarto párrafo de su artículo 7.1 que, para la función de director de oficina se tendrá que ostentar, como mínimo, el nivel retributivo de técnico nivel VI. Para los apoderados que tengan atribuida la responsabilidad de modo específico (que cobren el Plus Transitorio del Art. 19.6 del CCB) del funcionamiento administrativo u

operativo en oficinas, el CCB establece como mínimo el nivel retributivo de técnico nivel VIII.

Se pacta, independientemente de lo que se regula en el CCB, el nivel de técnico nivel VIII como mínimo para las siguientes funciones:

- GSC/RSC
- Gestores Comerciales
- Analistas de Riesgos

Se establece que, a los seis meses ininterrumpidos u ocho meses en dos años, del desarrollo de esa función, se consolidará el nivel retributivo y grupo profesional o volverá a la función anterior.

B) Creación de un complemento salarial: Prima temporal de puesto de trabajo (PTPT)

Se crea un nuevo concepto salarial, un complemento salarial temporal en función del puesto que se desempeña que se va a denominar "Prima de Puesto" para las funciones de: Gestores Comerciales; Analistas de Riesgos; Directores de Oficina y GCS/RSC.

Conceptualmente, será el 50% de la diferencia, en cómputo anual, entre el salario de convenio (salario base + pluses + plus polivalencia y/o asignación transitoria si los tuviere) del empleado/a en el momento del inicio de la función y el salario base del nivel retributivo previsto, para la función, en este pacto. En el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual, de acuerdo con el cuadro siguiente:

NIVEL	XI	X	IX	VIII	VIII-ASIM	VII
VIII	216,21	134,19	30,60	--	--	--
VI	330,16	248,14	144,56	113,95	66,51	56,96

Se abonará en doceavas partes en la nómina de cada mes, será revalorizable anualmente, dichas cantidades no se absorberán ni compensarán con ningún otro concepto retributivo y se mantendrá hasta la consolidación, en los plazos que se establecen en este pacto, del nivel retributivo previsto.

C) Creación de un complemento salarial: Prima de puesto de trabajo de GCS/RSC

Así mismo, expresamente, se establece, a partir de la firma de este acuerdo, la "Prima de Puesto GCS/RSC" en el caso de empleado/a/a que realice las funciones de GCS/RSC y ostente el nivel retributivo de técnico nivel VIII.

Conceptualmente, será el 50% de la diferencia, en cómputo anual, entre su nivel retributivo de Técnico nivel VIII (incluye el plus transitorio y los pluses de convenio) y el de Técnico nivel VII (incluye los pluses de convenio). Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual de 32,70€.

Se abonará en doceavas partes en la nómina de cada mes, será revalorizable, dicha cantidad, no se absorberá ni compensará con ningún otro concepto retributivo y se mantendrá mientras realice la función o se le modifique el nivel retributivo.

D) Sustitución de los exámenes previsto en el art. 10.III., del convenio por un sistema de pluses.

Se establece la sustitución de las pruebas de capacitación previstas en el artículo 10.III del CCB, "Ascensos por capacitación" por un sistema de pluses no compensables ni absorbibles, de acceso a los niveles superiores. Dicho sistema esta compuesto por los siguientes Complementos Personales:

"Diferencia de nivel XI a X. B51".- un quinto de la diferencia, en cómputo anual, de las tablas salariales del convenio entre el nivel retributivo de administrativo nivel XI con el de administrativo nivel X. Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual:

NIVEL	EN 1 AÑO	EN AÑO 2	EN AÑO 3	EN AÑO 4	EN AÑO 5	EN AÑO 6
XI	0	32,80	65,60	98,40	131,20	164,00

"Diferencia de nivel X a IX. B52".- un quinto de la diferencia, en cómputo anual, de las tablas salariales del convenio entre el nivel retributivo administrativo nivel X con el de administrativo nivel IX. Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual de:

NIVEL	EN 1 AÑO	EN AÑO 2	EN AÑO 3	EN AÑO 4	EN AÑO 5	EN AÑO 6
X	0	41,43	82,86	124,29	165,72	207,15

"Diferencia de nivel IX a VIII. B53".- un octavo de la diferencia, en cómputo anual, de las tablas salariales del convenio entre el nivel retributivo administrativo nivel IX y el de técnico nivel VIII. Para el año 2010 se materializa en un importe bruto mensual de:

NIVEL	EN 1 AÑO	EN AÑO 2	EN AÑO 3	EN AÑO 4	EN AÑO 5	EN AÑO 6	EN AÑO 7	EN AÑO 8	Apartir AÑO 9
IX	0	7,65	15,30	22,95	30,60	38,25	45,90	53,55	61,20

Se abonará en doceavas partes en la nómina de cada mes, será revalorizable, dichas cantidades no se absorberán ni compensarán con ningún otro concepto retributivo y se mantendrá hasta consolidación del siguiente nivel retributivo de acuerdo con el CCB.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Los pagos a los que se hace referencia en este acuerdo se realizarán, de acuerdo con la situación del personal en el momento del abono.

Segunda.- Las cantidades referenciadas como revalorizables lo serán según las tablas salariales del CCB, independientemente de la fecha de entrada en vigor del CCB se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

A partir del 1 de enero de 2011 y con efectos de la misma fecha:

- 1.- los empleado/as/as que realicen las funciones establecidas en este pacto que lleven un mínimo de 6 meses en estas funciones, accederán al nivel retributivo pactado y los que no lleven 6 meses percibirán el plus previsto en el apartado 3.B."Prima temporal de puesto de trabajo".
- 2.- los empleado/as que realicen las funciones previstas de GCS/RSC y que sean técnicos nivel VIII percibirán el Plus previsto en el apartado 3.C "Prima Puesto GSC/RSC".
- 3.- a los empleado/as del grupo de administrativos, se les abonarán, automáticamente, los complementos personales descritos en el acuerdo 3.D (B-51; B-52 y B-53), que les correspondan según el número de años transcurridos en el nivel que ostenten. Estos complementos sustituirán al actual B51 (Complemento Personal de Adecuación Voluntaria de Nivel), la diferencia, si la hubiera, a favor del empleado/a se le integrará en el B50 (Mejora Voluntaria).

Segunda.-

Las referencias al articulado del Convenio Colectivo de Banca se entienden realizadas a la actual numeración del articulado, en el bien entendido que, en caso de modificación única del orden del artículo, se cambiaría la correspondencia con el presente Pacto.

Cláusula derogatoria única.

Expresamente se derogan y queda sin vigor toda la normativa anterior, tanto convencional como interna del Banco de Sabadell que se sustituya por este acuerdo.

Sin nada más se levanta la reunión siendo las horas de 30.09.2010 y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en el lugar y fecha que figuran en el encabezamiento de este escrito.