



Acuerdo

Os comunicamos que el último día del período obligatorio de consultas, **la totalidad de la representación sindical**, hemos llegado a un acuerdo. Ello ha sido posible al rebajar la empresa de forma muy importante sus pretensiones iniciales, ajustando el ERE de forma estricta a los requerimientos de Bruselas.

Se ha conseguido por la posición sindical unitaria, y también al ser aceptada por la empresa la propuesta de ampliación de los contenidos del acuerdo que han acabado no limitándose al ERE, sino que también han contemplado aspectos importantes como la posibilidad de salidas de compañeros mayores de 58 y hasta 62 años, homologación de condiciones de la plantilla a las del Banco Sabadell y externalización del Fondo de Pensiones.

El referido acuerdo, entendemos recoge los principales puntos solicitados por la representación sindical en las distintas reuniones mantenidas. Entre ellos, cabe citar:

- ERE reducido de 195 extinciones iniciales a **140 extinciones** (límite máximo aceptado por la parte sindical).

- **Mínimo de 50 bajas de mutuo acuerdo (prejubilaciones):**

- Para el colectivo entre 58 y 62 años.
- 80% del Salario Bruto de Convenio con salarios del 2014.
- 100% del Convenio Especial a cargo de la empresa hasta los 63 años.
- 90% del PE de los 65 años pagadero a partir de los dos años anteriores a la jubilación.
- En caso de fallecimiento antes de la jubilación, los herederos legales tendrán derecho a la provisión matemática del último estudio actuarial que tenía el empleado al momento de la baja en plantilla.

- **Máximo de 90 extinciones** colectivas de contratos netas, que se verán reducidas con cada salida de cualquier tipo que se produzca durante el periodo de aplicación del ERE:

- Primer período voluntario de salidas con indemnización equivalente a 35 días por año trabajado más una cantidad adicional que puede llegar a 15.000€. Indemnización de 20 días por año de trabajo ó 10.000 euros con opción de retorno a los dos años.

- Segundo período obligatorio de salidas con indemnización de 20 días por año de trabajo ó 10.000 euros con opción de retorno a los dos años.

- Tercer período de traslados de carácter obligatorio para la cobertura de las bajas de mutuo acuerdo. Pago único de 6.000 euros y ayuda vivienda de 700 euros mensuales. En caso de no aceptar el acuerdo tendrán derecho a recibir una indemnización de 35 días por año trabajado.

- HOMOLOGACIÓN CONDICIONES BG-BS:

- Equiparación rápida de las pagas de BG (16,50 pagas) a BS (17,50 pagas) : a partir de abril de 2014 se abonará media paga y a partir de enero de 2015 la otra media paga, prorrateadas mes a mes.

- Abono a partir de diciembre de 2014 a TODOS LOS EMPLEADOS DE BG de la Cesta de Navidad de BS.

- Préstamos, seguros, ayuda escolar (en 2017), descubiertos... igual que las condiciones de empleados del BS.

- EXTERNALIZACIÓN INMEDIATA DEL PLAN DE PENSIONES:

- El colectivo procedente de BG se integrará en el Plan de Pensiones de los Empleados del Banco de Sabadell con prestaciones de jubilación en régimen de aportación definida.

- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

- Comisión Paritaria integrada por un miembro y un asesor de cada sindicato.

- Tendrá como función principal resolver las situaciones excepcionales que surjan mientras esté abierto el proceso de despido colectivo.

- Esta comisión va a desempeñar una labor muy importante en el buen desarrollo del acuerdo, por lo que os pedimos que todos colaboréis

comunicando todas aquellas situaciones que contravengan este Acuerdo o supongan un abuso en su aplicación.

Hemos trabajado por incentivar salidas NO traumáticas, consolidando en el acuerdo condiciones especiales para las peticiones voluntarias. Confiamos sean suficientes para que FINALMENTE nadie tenga que irse de la empresa afectado obligatoriamente por el ERE.

Enero de 2014