

PROPUESTA CONDICIONES EXTERNALIZACIÓN UNIDAD RECOBROS-LINDORFF

CONDICIONES LABORALES/ECONOMICAS

Un cambio de Convenio Colectivo en el mismo pacto que se negocia el art. 44, implica un art. 41 y, en consecuencia, para NO incumplir la voluntad expresa de protección al trabajador prevista en el citado art. 44, se debe plantear una modificación que no suponga ninguna pérdida para los afectados. Deberá ser, obviamente, un pacto también firmado por LINDORFF, para ello, CCOO entendemos que es necesario, además de lo que ya propone la empresa, asegurar los conceptos siguientes:

- Mantenimiento de la jornada anual y el horario que tienen en la actualidad los 53 afectados (incluidas las reducciones de jornada), ello incluye el mantenimiento de los 31 días de vacaciones laborables que existen en Banco de Sabadell.
- El acuerdo debe incluir la ratificación de los Pactos de Compensación de trabajo en festivos y los Pactos de Conciliación de la vida laboral y personal.
- Se tienen que asegurar las mismas prestaciones complementarias en ILT y en Incapacidad Permanente que establece el Convenio de Banca (hasta el 100% el salario de convenio de Banca), así como la compensación para el cónyuge prevista en caso de fallecimiento en el art. 37 bis del Convenio de Banca (seguro de vida de 6000 euros).
- El pacto debe asegurar la NO movilidad geográfica (art.40)
- Mantenimiento del Acuerdo de Préstamos vigente en todo momento en Banco de Sabadell.
- Respecto al resto de condiciones financieras o bien se mantienen o se compensan económicamente.
- Los beneficios sociales que la empresa propone monetarizar deben incorporar en el caso de la ayuda escolar, además del mantenimiento a quien ya la percibe, el abono del importe de la ayuda escolar por un hijo ,al resto de personal afectado que no percibe dicha ayuda.
- Teniendo en cuenta que el Convenio de Contact Center no establece aumentos por antigüedad ni en trienios ni en cambio de nivel, se debe hacer una proyección de ambos conceptos en los 53 afectados e incorporar el importe obtenido a su equiparación salarial.
- La equiparación salarial debe asegurar la NO absorción y revalorización de todos aquellos conceptos que tienen dicho tratamiento en Banco Sabadell.
- Mantenimiento del Plan de Pensiones en el caso prestación definida.
- Abono de la retribución variable prevista en cada caso.
- Se debe establecer/concretar la homologación de niveles retributivos teniendo en cuenta la clasificación de categorías que establece el Convenio de Contact Center.

CLAUSULA OBLIGATORIA DE RETORNO

La cláusula de retorno debe ser de obligado cumplimiento= mismo tratamiento que una excedencia de maternidad/cuidado de familiares. Asegurando el reingreso a los que soliciten el retorno aplicando el art. 30 del Convenio Colectivo de Banca, obviamente respetando todas las condiciones de salario , antigüedad, etc, y en el plazo razonable que la empresa considere necesario para cumplir el reingreso obligatorio.

COMPENSACION/INCENTIVO EN CASO DE NO SOLICITARSE EL RETORNO.

Abonar un incentivo de 500 euros por año trabajado a los afectados por el traspaso que NO soliciten el retorno a Banco de Sabadell.

CLAUSULA DE SALVAGUARDA DE EMPLEO

Teniendo en cuenta que proponemos una cláusula de retorno de obligado cumplimiento, entendemos que la cláusula de salvaguarda de empleo debe asegurar durante 36 meses, en caso de extinción de contrato por despido individual improcedente u objetivo, así como la posible aplicación de los artículos del E.T. 40, 41, 50, 51, 52 y 44, las siguientes compensaciones:

- Para los mayores de 53 años, una indemnización bruta del 75% de su retribución bruta anual hasta la primera edad posible de jubilación, más 8000 euros brutos. Asimismo se abonará el importe correspondiente al convenio especial de la seguridad social hasta la mencionada fecha de jubilación.
- Para los menores de 53 años una indemnización bruta de 55 días de salario bruto anual por años trabajados, con un mínimo de 30000 euros y un máximo de 200000 euros.
- Mantenimiento de las condiciones de préstamos hipotecarios.

Sabadell, 15 de Octubre de 2014