

PROPUESTA DE MEDIDAS AL BANCO CEISS

EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN INICIADO EL 9 DE ABRIL DE 2.013

I. NUMERO DE AFECTADOS:

Un máximo de 1.100 empleados.

II. PERIODO DE EJECUCION DE LAS MEDIDAS:

Hasta el 31 de Diciembre de 2014.

III. SALARIO DE REFERENCIA PARA EL CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN ESTE ACUERDO.

Salario bruto anual efectivamente percibido en los últimos 12 meses previos a la fecha de este acuerdo..

IV. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Adscripción a la medida.

1. Se abrirá un periodo de adhesión a la medida de quince días siguientes a la conclusión del acuerdo.
2. Adicionalmente, podrá acogerse a la medida de baja indemnizada en los quince días siguientes a la notificación a la representación de los trabajadores del cierre de centros de trabajo o reestructuración de servicios centrales cualquier empleado que preste servicios en los centros o departamentos afectados
3. Igualmente podrá solicitar la adhesión a la medida de baja indemnizada el trabajador afectado por un traslado a más de 50 kilómetros desde el centro de trabajo anterior a los quince días siguientes a la notificación del mismo.
4. La entidad podrá rechazar la adhesión a la baja indemnizada por razones justificadas, hasta un 5% de las propuestas de adhesión, debiendo contestar en el plazo máximo de 15 días naturales desde la terminación del periodo de adhesión.

Segundo.- La indemnización que percibirán los trabajadores será la siguiente, en función de la edad y años de prestación de servicios

1) Trabajadores mayores de 60 a 31 de diciembre de 2013.

Indemnización de 20 días de salario por año de servicio con tope de doce mensualidades.

2) Trabajadores mayores de 56 años a 31 de diciembre de 2.013.

70% de la retribución fija bruta del momento de la extinción del contrato hasta que alcancen la edad de 63 años. La cantidad anual a computar no podrá exceder de 40.000 euros.

Pago del convenio especial de la Seguridad Social hasta la edad de 63 años.

3) Resto de trabajadores.

Indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 24 mensualidades

Prima de 3.000 euros por cada tres años completos o fracción de prestación de servicios a la fecha de extinción del contrato.

Prima por adscripción a la medida: 25.000 euros.

Tercero.- El salario de referencia a efectos de cálculo de las correspondientes indemnizaciones será el de los doce meses anteriores a la firma del presente acuerdo.

V. EXTINCIONES FORZOSAS

Primero.- Afectaran al número de empleados necesario para alcanzar el número de extinciones de contratos establecidos en el apartado I

Segundo.- La indemnización será de 25 días de salario por año de servicio con el tope de 16 mensualidades.

No obstante, si en el plazo de 18 meses siguientes a la extinción del contrato el trabajador no ha tenido una oferta de puesto de trabajo indefinido, tendrá derecho a percibir una cantidad complementaria para alcanzar la indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades mas una cantidad

adicional de 3.000 euros cada tres años completos o fracción de prestación de servicios.

VI.MOVILIDAD GEOGRAFICA

Medida aplicable sólo para las personas afectadas por cierre de oficina y por reorganización de los SSCC

Primero.- Indemnización de 6.000 euros cuando el trabajador, afectado por el cierre de oficina o departamento, sea trasladado a más de 50 Kilómetros de su centro de trabajo anterior.

Segundo.- Si además el trabajador cambia efectivamente de residencia, se abonará una compensación de 750 euros mensuales durante dos años.

VII.SUSPENSIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del presente ERE y de reducir el número de extinciones de contratos, tal como se expone en el antecedente segundo, se establece una medida de suspensión de contratos de trabajo de hasta 200 empleados con las siguientes opciones:

- a) De seis meses rotatorios en el periodo acordado.
- b) De dos años.

a) De seis meses rotatorios en el periodo acordado.

Primero.- La entidad propondrá un plazo de adhesión voluntaria previo.

Segundo.- La suspensión tendrá lugar durante un periodo de seis meses y entre la fecha que señale la empresa con anterioridad a 31/12/2013 y el 31-12-2016. La empresa designará dentro de los voluntarios, en los periodos que realizan esta suspensión de contrato no pudiendo el empleado estar en más de un periodo.

Tercero.- Durante la suspensión del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente le corresponda y, con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, una cuantía mensual equivalente a un doceavo del 25% del salario bruto fijo anual, percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión.

Cuarto.- Durante el periodo de suspensión, el trabajador se mantendrá como participe en suspenso en el plan de pensiones y el tiempo de suspensión se computará como tiempo de antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios.

Durante este periodo de suspensión, el trabajador seguirá manteniendo los beneficios sociales, condiciones de los préstamos, etc. a los que tuviera derecho como trabajador en activo.

Quinto.- Finalizado el periodo de suspensión del contrato, el trabajador se reincorporará a la empresa en la vacante existente de similar nivel y en el lugar más cercano posible al centro de trabajo origen, siéndole de aplicación las compensaciones previstas en el apartado de Movilidad Geográfica. La reincorporación será inmediata.

Sexto.- No obstante, el trabajador podrá, finalizado el periodo de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso se percibirá el importe de indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en la que inicio la suspensión del contrato.

b)De dos años.

Primero.- La entidad propondrá un plazo de adhesión voluntaria previo.

Segundo.- La suspensión tendrá lugar durante un periodo de dos años y entre la fecha que señale la empresa con anterioridad a 31/12/2013 y el 31-12-2016.

Tercero.- Durante la suspensión del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente le corresponda y, con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, una cuantía mensual equivalente a un doceavo del 25% del salario bruto fijo anual, percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión.

Cuarto.- Finalizado el periodo de suspensión del contrato, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en la vacante existente de similar nivel y en el lugar más cercano posible al centro de trabajo origen, siéndole de aplicación las compensaciones previstas en el apartado de Movilidad Geográfica. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del periodo de suspensión y la reincorporación deberá producirse de forma inmediata.

Quinto.- No obstante, el trabajador podrá, finalizado el periodo de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso se percibirá el importe de indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en la que inicio la suspensión del contrato.

VIII. REDUCCION Y REORDENACION JORNADA.

Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del presente expediente y de reducir el número de extinciones de contratos, se estudiaría la propuesta de la empresa, sobre reducción de jornada de parte del personal de la entidad.

IX. MEDIDAS DE RACIONALIZACION Y AHORRO DE COSTES.

1. Suspensión de aportaciones al plan de pensiones durante tres años.
2. Suspensión del pago de la parte variable del plus convenio durante tres años.
3. Suspensión de la retribución variable durante los años de vigencia del plan.
4. Serán objeto de revisión todos aquellos complementos retributivos de forma discrecional y que no gocen de una regulación específica, con la posibilidad de suspensión de pago de aquellos que se acuerden.
5. Reducción en el mismo porcentaje de las medidas acordadas a la retribución de los directivos de la entidad.
6. Con carácter estructural hay que incluir el coste del acuerdo de aplicación del artículo 41 de julio del 2012.
7. Con carácter estructural hay que incluir del acuerdo del 29 de agosto de 2011, el 20% del complemento de garantía que se debería abonar en la nomina de enero de 2013.

X. OTRAS DISPOSICIONES.

Primero.- Mantendrán las condiciones de sus préstamos actuales todos los trabajadores afectados por las medidas de extinción y suspensión previstas en el presente acuerdo.

Todos los trabajadores afectados por las medidas de:

- 1.- Baja en la empresa, en cualquiera de sus modalidades.
- 2.- Que sufran rebajas salariales que supongan más del 10 % de su salario bruto anual.

3.- Trabajadores en suspensión de contrato.

Podrán solicitar la novación de sus préstamos, en las que podrá modificarse, a voluntad del trabajador.

a) El plazo del o los préstamos hipotecarios, que podrá ampliarse a petición del trabajador hasta que cualquiera de los titulares cumpla la edad de 75 años. Los préstamos personales podrán ampliar su vigencia hasta 8 años.

b) El periodo de carencia del o los préstamos hipotecarios, que podrá ser de hasta 5 años. El de los préstamos personales podrá ser de hasta 3 años.

c) En el seno de la comisión de seguimiento se analizarán sistemas que, en determinados supuestos, admitan la dación en pago como mecanismo de cancelación de la deuda.

d) Los costes derivados de las modificaciones de los préstamos serán a cargo de la empresa.

e) Préstamo social y anticipo laboral: podrán sustituirse, a petición del trabajador, por un préstamo personal a plazo máximo de 10 años y al tipo de interés del último Euribor a un año, publicado a la fecha de la extinción del contrato, más un punto, revisable anualmente.

Segundo.- Banco CEISS (ya sea de forma individual, fusionada o integrada en otra entidad) se compromete a no aplicar, sin acuerdo previo, medidas adicionales de reestructuración colectiva de las previstas en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET a las previstas en el presente acuerdo colectivo hasta el 31 de diciembre de 2015. Igualmente se compromete a no desprenderse total o parcialmente de sus redes de oficina o servicios centrales en el mismo periodo hasta el 31 de diciembre de 2015.

XI. PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA

Las personas afectadas por cualquiera de las medidas extintivas de contrato podrán incorporarse al Plan de Recolocación externa que contratará la entidad durante un periodo de seis meses.

En el caso de que se produzcan vacantes en la Entidad en el plazo de los 3 años posteriores a la fecha de finalización de aplicación de las medidas contenidas en este acuerdo, tendrán prioridad los trabajadores afectados por alguna de las medidas del acuerdo. Para ello se configurará una bolsa de empleo con participación de las Secciones Sindicales en el que, en primer lugar, se situarán los trabajadores afectados por bajas indemnizadas forzosas

XII. COMISION DE SEGUIMIENTO

Primero.- Se crea una comisión de seguimiento para la interpretación, mediación, y adaptación de lo establecido en el presente acuerdo, así como del seguimiento del Plan de recolocación y de la Bolsa de Empleo, integrada por una representación de la dirección de Banco Ceiss por un lado y por el otro una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al mismo, tomando como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en Banco Ceiss.

Segundo.- Esta comisión se reunirá a petición de la Dirección de Banco Ceiss, o del 50% representatividad de la representación sindical integrante de la comisión y como mínimo una vez al mes. La Comisión dispondrá de toda la información necesaria para llevar a cabo su cometido.