

PREMISAS GENERALES

- ☐ **Cualquier Acuerdo Laboral debe dar plenas garantías de las condiciones laborales pactadas para la plantilla**, articulando tanto su vinculación con el convenio de Ahorro como el mantenimiento de las condiciones pactadas en acuerdos de empresa propios de Cajasur, además de previendo de forma concreta la recuperación de la paga de beneficios que hemos dejado de percibir este año y una futura armonización de condiciones con las existentes en BBK.
- ☐ Las **condiciones que está consiguiendo CCOO en el resto de procesos de concentración**, en todos los cuales hemos participado y alcanzado acuerdos, deben ser una **referencia mínima** para el Acuerdo en BBK Bank, tanto en materia de oferta de prejubilaciones como de compensaciones y ayudas en supuestos de movilidad geográfica, condiciones de bajas incentivadas, etc.
- ☐ El proceso de reorganización y reestructuración de gastos de personal que se está abordando en la Mesa debido a la situación económica de la Entidad debe conciliar los objetivos empresariales vinculados a la **viabilidad económica** del proyecto BBK Bank con los principios que CCOO define como prioritarios: **voluntariedad de las medidas y renuncia a medidas traumáticas unilaterales**, muy especialmente lo que se refiere a la plantilla de la caja, pero también en lo referente a las plantillas de la Obra Social y de las **empresas participadas instrumentales** (Seguros, Viajes, Creusa, etc.).
- ☐ La fórmula para buscar esa conciliación entre los objetivos de las partes debe ser doble y en **dos fases**: una primera fase, basada en los consensos que se alcancen en el propio **Acuerdo**; una segunda fase, basada en la constitución y funcionamiento de una **Comisión de Seguimiento paritaria** a la que se dote de amplia capacidad para supervisar todo el proceso de reorganización y reestructuración, bajo los principios y con los objetivos indicados.

CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES EN BBK BANK

- ☐ **Garantías mínimas y compromisos en materia de condiciones laborales:**
 - Aplicables a la plantilla presente y futura de BBK Bank, en todas las materias (retribuciones, jornada, clasificación, beneficios sociales, previsión social, etc.).
 - Mantenimiento del **Convenio Colectivo Estatal de Cajas de Ahorros** como marco normativo básico, aunque seamos un Banco, garantizando la percepción de las **18,5 pagas** previstas en dicho Convenio.
 - Subrogación, plena vigencia y aplicación en BBK Bank de todos los **acuerdos laborales vigentes en CajaSur** a 31.12.2010.
 - **Armonización futura de las condiciones laborales** de BBK Bank, especialmente las retributivas, con las establecidas en el Convenio colectivo de BBK.
- ☐ **Garantías y compromisos en materia de ordenación de las relaciones laborales:**
 - **Duración determinada y limitada** de las medidas previstas en el proceso de reorganización y renuncia a medidas traumáticas no negociadas
 - Articulación de un **modelo objetivo y profesional de relaciones laborales**, basado en la participación sindical en la organización del trabajo y en conceptos medibles de Responsabilidad Social Empresarial interna.

PROCESO DE REORGANIZACIÓN

- ☐ **Premisa de partida:** El proceso de reorganización debe conciliar el objetivo empresarial de ajuste de costes de personal con los principios de voluntariedad de las medidas y renuncia a medidas traumáticas unilaterales, a través de las medidas consensuadas y ofertadas a la plantilla en una primera fase y del funcionamiento de una Comisión de Seguimiento paritaria en una segunda fase.
- ☐ Las **medidas a ofertar de manera universal** (a toda la plantilla) deben tomar como referencia las alcanzadas por CCOO en los 15 acuerdos del sector, fijar un **periodo de adhesión voluntaria de 3 meses** y serían tanto de finalización de la relación laboral como de tipo transitorio:
- ☐ **Prejubilaciones:**
 - Oferta universal al **colectivo de casi 500 trabajadores de las “quintas” nacidas hasta 1958 inclusive**. Es decir, a todos aquellos que cumplirían 55 años antes del 31.12.2013. Conviene recordar que el acuerdo que alcanzó CCOO en Mayo alcanzaba a un colectivo de 428 personas que cumplían 55 años antes del 31.12.2012, por lo que esa referencia nos parece mínima al objeto de cubrir por la vía de prejubilaciones el máximo % del objetivo de ahorro de costes.
 - Condiciones económicas en línea con **las pactadas por CCOO en otros acuerdos del sector**, que oscilan entre un 90% y un 95% del neto (en algún caso puntual se ha superado ese porcentaje), añadiendo aportaciones al Plan de Pensiones, además de una **prima lineal de 40.000 euros** que incentive la oferta.
 - **Convenio especial de cotización con la Seguridad Social** a cargo del Banco desde la prejubilación hasta el momento efectivo de la jubilación.
 - **Otras garantías y aspectos:**
 - Previsión de abordar la posible ampliación legal de la edad de jubilación.
 - Garantías en caso de pérdida de la prestación por desempleo.
 - Opción de percepción de la cuantía en forma de capital o de renta.
 - Mantenimiento de condiciones sociales, especialmente las financieras.
 - Abono de finiquito en el momento de la prejubilación.
 - Salida en orden de fecha de nacimiento, para evitar discrecionalidad.
 - Contraste de datos e información rigurosa a los potenciales prejubilados.
- ☐ **Bajas indemnizadas voluntarias:**
 - Abono de una indemnización de las siguientes cuantías:
 - **18 mensualidades** para empleados/as con hasta 3 años de antigüedad.
 - **30 mensualidades** para empleados/as entre 3 y 12 años de antigüedad.
 - **36 mensualidades** para empleados/as con 12 o más años de antigüedad.
- ☐ **Suspensiones de contrato compensadas:**
 - Duración de 3 años, ampliable a 5, abonándose anualmente al empleado/a el **35% del salario bruto**.
 - **Opción del empleado/a a la finalización del periodo** por reincorporarse en puesto similar o bien optar por la extinción en las mismas condiciones que la baja incentivada, computando la suspensión a efectos de antigüedad.

☐ **Reducción de jornada:**

- Duración de 2 años, garantizando un **65% del salario** si la reducción es del 50% y un **85%** si es del 25%, **adicionalmente** a la prestación por desempleo parcial.

☐ **Movilidad geográfica:**

- Principio de voluntariedad de la misma, limitándola a aquellos supuestos en los que se produzca **cierre de oficinas o reestructuración de SSCC y no sea posible la reubicación del empleado/a** en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen.
- **Abono de una indemnización por movilidad** en base a la siguiente horquilla: 5.000€ (25-75 km), 10.000€ (75-150 km), 20.000€ (150-300 km), 30.000€ (> 300 km).
- **Abono de una Ayuda vivienda de 800€ mensuales** durante 2 años o acceso alternativo a Préstamo de primera vivienda.
- **Regulación de otras garantías:**
 - Preaviso mínimo de 60 días y permiso para mudanza de 4 días.
 - Ascenso automático a nivel profesional en trance de consolidación.
 - Mantenimiento mínimo de los pluses funcionales durante 2 años.
 - Regulación de derecho de retorno al ámbito geográfico original.

☐ **Análisis de conceptos retributivos discrecionales de la cúpula directiva:**

- Análisis conjunto, en el marco de la Comisión de Seguimiento, del mapa actual a 31.12.2010 de conceptos retributivos de aplicación unilateral y discrecional a la cúpula directiva de la extinta CajaSur, su nivel de disparidad con el marco retributivo general del conjunto de plantilla y la capacidad de contribuir desde una política de contención o moderación en este capítulo a los objetivos de reducción de los costes de personal, de una forma coyuntural o estructural.