

ACTA DE LA III REUNIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En Barcelona, a 23 de mayo de 2012 ,siendo las 11:00 horas en la sede de Banco CAM, Edificio Pasaje Mercader de Barcelona.

REUNIDOS

Representación empresarial:

D. Jose Angel de la Torre Salas, Director de Relaciones Laborales de Banco CAM

D. Javier Vela Hernández, Director de Recursos Humanos de Banco de Sabadell

D. Jose Antonio Soler i León, Director de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell
y Maria Garcia Cordoba Responsable de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell.

Representación sindical:

Por Banco CAM

Por SICAM (36,77%): D. Manuel Navarro Bracho

Por UGT (24,66%): D. Federico Pastor Gomez

Por CGT (22,87%): D. Ventura Lopez Rodriguez

Por ALTA (6,28%): D. Jorge Juan Cerda

Por CCOO(6,28%): D. Jorge Casillas Herranz

Por CSICA(2,24%): D. Placido Arcas Martínez Salas

Por SINDICATO VIETNAMITA(0,90%): D. Pablo Quilez Fernandez

Por BS

Por CCOO (43,63%): D. Maria Garcia Garcia

Por CC&P (21,97%): D. Maria Antonia Soley Ginestos

Por UGT (17,20%): D. Juan Antonio López Carpio

Por CGT (8,92%): D. Manuel Cid Arregui

Por CSC y CIG (7,01% y 0,32%): D. Alfonso Navarro Molina

ASUNTOS:

Se hace entrega por parte de la empresa de los pactos vigentes en BS solicitados en la reunión de ayer, a los que hace referencia el pacto de homologación de Banco Guipuzcoano.

Se hace entrega de los conceptos a unificar en el supuesto de seguir con la modificación del artículo 41.

Se hace entrega de los conceptos a unificar en el supuesto de que haya un acuerdo con la representación de los trabajadores y por aplicación del convenio de banca, con la correspondiente conversión de niveles y salarios de los diferentes niveles retributivos de CAM.

CCOO-BS consulta si se ha hecho un coste en el caso que los conceptos de la CAM pasen a estar en un concepto que no sea convertible, en toda negociación hay tres bloques salariales; bloque con salario de convenio y bloque salarial que no es de convenio, y por último beneficios sociales, con lo que se deberían mirar los tres conceptos.

La empresa comenta que a 31 de diciembre se pretende liquidar todos los conceptos de nómina en convenio de caja, y a partir de enero de 2013 se establecería la nueva distribución salarial.

SICAM comenta que se debería también tratar de homogeneizar y no solo ajustarse a BS o convenio de banca estrictamente, quizás hay pactos de empresa en CAM que podrían ajustarse al personal de BS, y así el personal de BS tenga también algún beneficio.

CCOO-CAM insiste en que se debería firmar todo a la vez, ejemplo de Banca Cívica. Se quiere hablar de ambas cosas y que esté una vinculada a la otra.

Sindicato VIETNAMITA rectifica el acta de ayer con la intención de aclarar su afirmación pues lo que le interesaba era empezar realmente la negociación que era a lo que se había venido.

SICAM comenta si la paga de beneficios que comentó ayer el compañero de UGT si ese tema se va a poder tratar dentro de esta mesa de negociación. Ellos entienden que la paga de beneficios si corresponde a la plantilla, con lo que sería bueno poderlo tratar en estas reuniones.

CSICA el complemento directivo que consolida en función del tiempo que lleves, pregunta si se contempla en algún sitio, si ¿se sigue manteniendo el porcentaje de consolidación?.

La empresa comenta que quedaría parado a 31-12-2012, tan solo la antigüedad generada a 31.12 si que se irá revalorizando en función de la subida del convenio de banca pero tan solo la antigüedad CAM.

ALTA comenta si el complemento a extinguir que algunos compañeros tienen ¿si se extinguirá con el tiempo?.

La empresa comenta que el 220 y 221 esos seguirán su proceso, al ser temporales, así como los 133 a 136 esos también seguirán hasta que se extingan.

SICAM pregunta si la consolidación cuando llegue el cierre como se va a liquidar, ¿si se va a prorratear el tiempo? Por no haber llegado al computo total consideraría muy injusto no tener en cuenta el tiempo acumulado.

La empresa contesta que se tendrá que valorar todo en su conjunto, y en todo caso se tendrá que valorar, pero que todo no será, con lo que se tendrá que llegar a un acuerdo, pero todo no puede ser.

CCOO-CAM proponen en cuanto a retribución y en función de la documentación aportada entiende que la parte de convenio pase a convenio de banca, y el resto que pase a B50 que sea compensable y absorbible excepto por subidas salariales de convenio colectivo.

UGT-CAM considera que debe estudiar la documentación aportada y precisa estudiar y analizar esta información para poder valorar en sus órganos internos.

La empresa comenta que estamos dispuestos a negociar una situación que sea equiparable con BS, no podemos hacer diferencias entre BS y CAM, todo lo demás es negociable, con lo que se debe poner encima de la mesa y comentar.

CCOO-BS deberíamos compaginar la voluntad de negociar, ya que el 41 tiene su recorrido, pero no te permite cambiar el convenio, por lo tanto, la herramienta de no

cambiar el convenio tiene su valor, con lo que el salario de convenio no lo ganaría la empresa, por lo tanto, tenemos el salario de convenio y hay que consolidarlo, es decir, jamás debe ser absorbible, se debe salvaguardar, porque los otros derechos seguramente son intercambiables.

Con lo que hay que mantener los tres bloques comentados al inicio.

La empresa comenta que cada uno tiene que valorar, en función del peso que cada cosa tenga, ya que habrá cosas que no podrá cambiar pero otras si.

SICAM dice que para tener un elemento de juicio, hay un nivel de plantilla que piden saber que repercusión tendrá en la plantilla los reajustes que se tienen que hacer en BANCO CAM, por lo que no es lo mismo sabiendo que número de personas está afecto a la reestructuración para poder valorar la repercusión en función de las personas afectadas.

CCOO-BS insiste que esto es lo que llevan pidiendo ellos desde un principio.

La empresa comenta que las personas más antiguas deben ser las que más antigüedad tienen.

CCOO-BS para valorar cuanta gente está afectada con los complementos, que parte de la retribución de la plantilla de la CAM sería complementos de usos personales comparativamente con los complementos de convenio, saber ¿que porcentaje es de convenio y cual no?

Si de resultas de la transposición su B50 es un tanto por ciento importante, se solicita que su transposición en salario de convenio sea a una categoría superior. Ya que ese tema puede generar un conflicto grave.

La empresa comenta que eso pasará y también pasa en BS, que lo importante es mantener los salarios, y no solo nos adecuamos al salario de convenio.

UGT-BS solicita si la documentación enviada se puede hacer llegar en soporte informático, y si es posible recibir un texto de propuesta.

La empresa afirma que nos podemos comprometer si todos estamos de acuerdo a enviar una propuesta de acuerdo, ahora bien, el proceso sigue.

CGT-BS comenta que en otras negociaciones se han metido muchas cosas sin tener que ver una con otras, y se ha tenido que hacer una valoración de todo junto, la cuestión es que los acuerdos se han llevado con la CGT han sido posibles cuando se han sacado cosas que no se podían asumir por parte de la CGT, con lo que hay conceptos que son inexplicables, con lo que cree que habrá que hacer una valoración jurídica de cómo se pasa de un convenio a otro en el 2015.

La empresa insiste en que hay que valorar lo que se puede perder con el artículo 41, y por ello, valorar todo en su conjunto, cada uno tiene su responsabilidad y su valoración en función de sus porcentajes.

CGT-CAM comenta que le gustaría saber cómo va a quedar la representatividad.

La empresa le responde que la representatividad no se puede negociar, se puede respetar las situaciones personales de la gente pero la representación no se puede negociar.

Sindicato VIETNAMITA solicita que en el caso que la situación económica mejorase se tuviera en cuenta para un futuro.

SICAM comenta que CAM ha estado dando beneficios hasta hace poco, la plantilla es la que ha estado dando beneficios, que por la situación actual puntual, no tiene sentido que se castigue a la plantilla que es la que ha estado dando los resultados, con lo que solicita que es la plantilla la que ha sacado a flote todo.

Para Banco CAM la perspectiva de BS es como una esperanza, piensan que la salvación es de BS, con lo que no debemos desmotivar a esa plantilla.

La empresa comenta que hasta la fecha no hemos defraudado a nadie, teniendo en cuenta que BS es una empresa, y para la empresa tener que sacar a gente no es nada agradable, pero que de una situación a otra es inevitable perder beneficios, va a ser imposible dar trabajo a todo el mundo.

ALTA insiste en que es importante saber si ese sacrificio que se les pide redundará en una mejora de empleo, esa posposición a 15 días no la entiende, ya que la gente tiene muchas dudas de si va a seguir trabajando o no, con lo que sería importante saber si estas medidas van a minimizar ese impacto.

La empresa comenta que el ahorro que pueda generar este tema, cuantificado en personas no es significativo, por un tema de homologación de condiciones esos posibles beneficios que se pierdan menos los que se ganen, esos puestos de trabajo que se puedan salvar, no puede ser relevante ya que no es significativo.

CCOO-CAM comenta que podrían renunciar a todo lo demás a cambio de todo empleo de la CAM.

UGT-BS comenta que todo el empleo que baje será un ahorro anual, no puntual.

ALTA pregunta ¿en que medida o como se puede cuantificar lo que se pacte en relación al empleo?.

La empresa comenta que puede ser más beneficioso sacar a más gente de BS si tenemos las condiciones homologadas. La empresa presentará su propuesta y sobre ella negociaremos.

La representación de los trabajadores en su totalidad comenta que han llegado a un acuerdo de presentar una propuesta a nivel de todos los sindicatos y que debe ser un pacto global lo que se debe tratar, sobre todo por tratar temas de pagas consolidadas como puede ser la de beneficios, de que no esté en el B50 sino en un concepto no absorbible, para que no se generen desconfianzas, debería la empresa trasladar la propuesta general a nivel también del tema de empleo, así como las medidas que se van a adoptar en esas salidas, debe ser una negociación conjunta.

La empresa comenta que intentará enviar antes de la próxima semana nuestra propuesta de acuerdo, y se enviará por correo electrónico.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13.15 horas, salvo conformidad

Por la Representación empresarial

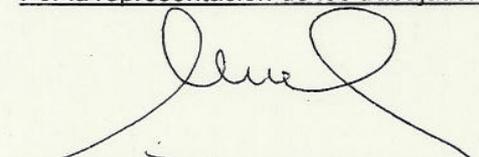
Javier Vela

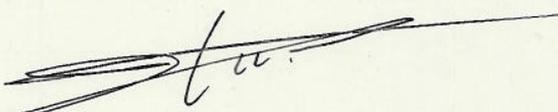
José Ángel de la Torre

José Antonio Soler

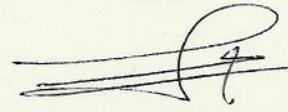
~~Maria Garcia~~

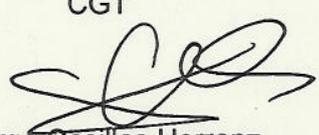
Por la representación de los trabajadores

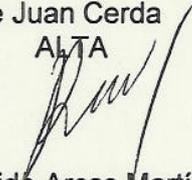

Manuel Navarro Bracho
SICAM

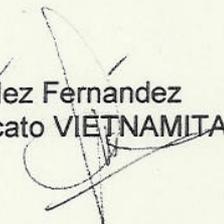

Federico Pastor Gomez
UGT

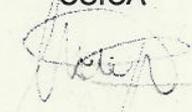

Ventura Lopez Rodriguez
CGT

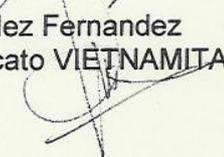

Jose Juan Cerda
ALTA


Jorge Casillas Herranz
CC.OO.


Placido Arcas Martínez Salas
CSICA

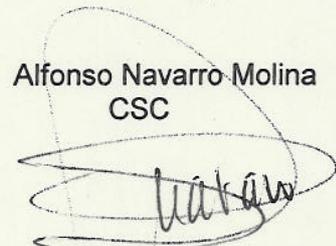

Pablo Quílez Fernandez
Sindicato VIETNAMITA


Maria Garcia Garcia
CGOO


Maria Antonia Soley Ginestos
CC&P


Juan Antonio Lopez Carpio
UGT


Manuel Cid Arregui
CGT


Alfonso Navarro Molina
CSC



