

ACTA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En Barcelona, a 8 de noviembre de 2012, siendo las 10.30 horas, reunidos en el edificio del Pasaje Mercader,

REUNIDOS

Representación empresarial:

D. José Angel de la Torre Salas, Director de Relaciones Laborales de Banco CAM
D. Javier Vela Hernández, Director de Recursos Humanos, José Antonio Soler León, Director de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell y Maria García Córdoba Directora de Relaciones Laborales de Cataluña y Levante de Banco de Sabadell.

Representación sindical:

Por Banco CAM

Por SICAM (36,61%): D. Manuel Navarro Bracho

Por UGT (24,55%): D. Jordi Arnao

Por CGT (22,77%): D. Ventura López Rodríguez

Por CCOO(6,70%): D. Jorge Casillas Herranz

Por ALTA (6,25%): D. José Juan Cerdá Ferrández

Por CSICA(2,23%): D. Placido Arcas Martínez Salas

Por SINDICATO VIETNAMITA(0,89%): D. Pablo Quílez Fernández

Por BS

Por CCOO (42,82%): D. Maria García García

Por CC&P (21,55%): D. Maria Antonia Soley Ginestos

Por UGT (15,80%): D. Juan Antonio López Carpio

Por CGT (8,33%): D. Manuel Cid Arregui

Por CSC (6,61%): D. Alfonso Navarro Molina

MANIFIESTAN:

- Que el pasado 9 de octubre de 2012 se firmó el Acta Final del Periodo de Consultas de Despido Colectivo entre la Empresa y el 100% de la Representación Sindical.
- Que en el punto 8 del acta se establece la creación de la Comisión de Seguimiento, con la finalidad de crear una comisión paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo.
- Que en fecha 25 de octubre de 2012 se reúne por primera vez la Comisión de Seguimiento formada tal y como establece el punto 8 del Acta Final del Periodo de Consultas de Despido Colectivo, con la finalidad de llegar a los siguientes:

ACUERDOS:

Se acuerda desarrollar el pacto suscrito por las partes en fecha 9 de octubre de 2012 de acuerdo a como sigue.

SALARIO REGULADOR

En relación al salario regulador para el cálculo de las indemnizaciones de las salidas que se efectúen para el colectivo de trabajadores menores de 53 años se tendrá en cuenta el Salario Regulador definido en el punto 4.4.1 más los incentivos (variable) que el empleado haya percibido en el año 2011.

SALARIO NETO

En relación al salario neto previsto en el acuerdo 4.4.2 se aclara que para el cálculo de las indemnizaciones en el caso de aquellos empleados que se encuentren en situación de reducción de jornada por motivos de conciliación, se les tendrá en cuenta el salario al 100%, como si estuviera a jornada completa, y aquellas personas que se hayan incorporado de una excedencia se les tendrá en cuenta el salario que les hubiera correspondido en el año 2011 anualizado.

PAGO UNICO

El pago de las indemnizaciones podrá realizarse a opción del empleado, en alguna de las dos fórmulas siguientes:

A) Cobrar toda la indemnización de una sola vez. Los empleados que opten por esta opción percibirán la indemnización en el mes de enero de 2013, o el último día del mes en el que se produzca la extinción siempre y cuando esta se produzca a partir del 1 de enero de 2013.

B) O bien, fraccionar el importe total en tres pagos que se efectuarán según los siguientes criterios:

- Un primer pago del 60% del importe total de la indemnización a percibir. El abono de este primer pago se efectuará en el momento de la extinción con excepción de las personas que vean extinguido su contrato de trabajo durante el año 2012 en cuyo caso el primer pago se efectuará en el mes de enero de 2013.
- Un segundo pago equivalente al 20% del importe total de la indemnización a percibir el 31 de enero de 2014.
- Un tercer pago equivalente al restante 20% del importe total de la indemnización a percibir el 31 de enero de 2015.

En caso de no optar, se entenderá que opta por el abono de una sola vez.

En todos los casos el abono del finiquito se producirá en el momento de la extinción del contrato.

TRABAJADORES MAYORES DE 53 AÑOS Y MENORES DE 55 AÑOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2013

En este apartado del pacto se añade un nuevo párrafo que dirá:

Los voluntarios de este colectivo que se hayan quedado sin la opción de verse afectados con las condiciones previstas en este apartado podrán manifestar, según el procedimiento que la empresa les comunicará, su opción de verse afectados y, por tanto, ver extinguida su relación laboral con derecho a percibir una indemnización equivalente a 35 días por año trabajado más una cantidad adicional de 10.000 euros para los salarios inferiores a los 30.000 euros anuales brutos y de 15.000 euros para los salarios superiores a 30.000 euros anuales brutos, con un tope mínimo de 30.000 euros y un tope máximo de 150.000 euros.

CONVENIO ESPECIAL PARA MAYORES DE 53 AÑOS Y MENORES DE 55 AÑOS

En el acuerdo 7 apartado a) Medidas Laborales de Aplicación (Plan Social), punto sobre Trabajadores mayores de 53 años y menores de 55 años a 31 de diciembre de 2013 solo está incluido el convenio especial de la Seguridad Social de los 61 a los 63 años, por lo que se debe aclarar en el siguiente sentido:

“Más el importe del coste del convenio especial por el periodo que va desde que se agoten los dos años de prestación por desempleo contributivo hasta la fecha en que cumplan los 63 años”.

OFERTAS DE REINGRESO

Establecidas en el apartado 7A COLECTIVO DE TRABAJADORES MENORES DE 53 años y apartado 7B COLECTIVO DE TRABAJADORES AFECTADOS OBLIGATORIAMENTE, se entenderá que el puesto de trabajo ofrecido deberá tener la misma retribución fija bruta y la misma antigüedad que tenía al causar baja, y no implicar un cambio de domicilio, para entender que su rechazo extingue toda obligación por parte del Banco y deja al afectado sin derecho a cobro de indemnización adicional alguna.

Se entenderá que la oferta de puesto puede implicar el cambio de domicilio, si está a más de 50 kilómetros de la localidad donde esté el centro de trabajo en el que se encontraba prestando servicios, en el momento de causar baja y siempre y cuando no suponga un acercamiento a su domicilio.

Si finalmente el trabajador aceptara la oferta que implique un cambio de domicilio tendrá derecho al cobro de la ayuda por vivienda establecida de 700 euros mensuales durante un máximo de 24 meses.

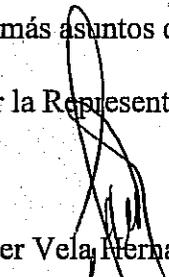
TRASLADOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO

El derecho al cobro de las ayudas por cambio de domicilio se acreditará con el empadronamiento en otra localidad que diste más de 50 kilómetros de la localidad donde esté el centro de trabajo en el que se encuentre prestando servicios, en el momento del traslado y siempre y cuando no suponga un acercamiento a su domicilio.

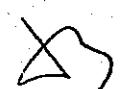
Los empleados que fueron afectados por una medida de traslado obligatorio en aplicación del ERE anterior, no podrán verse afectados por el contenido de este apartado durante el periodo que va, desde la firma del presente hasta el día 31 de diciembre de 2013, salvo pacto en contrario.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

-Por la Representación empresarial

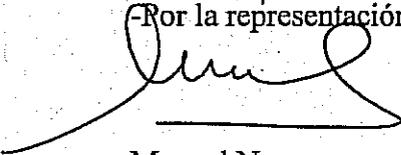

Javier Vela Hernández

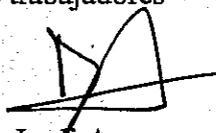

José Ángel de la Torre

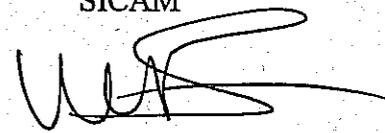

José Antonio Soler

Maria García Córdoba

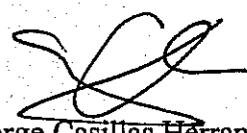
-Por la representación de los trabajadores


Manuel Navarro
SICAM

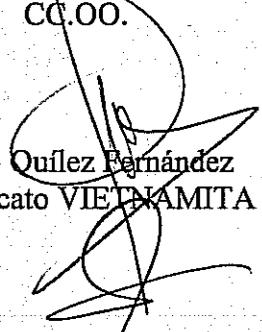

Jordi Arnao
UGT

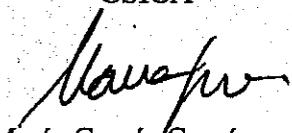

Ventura López
CGT

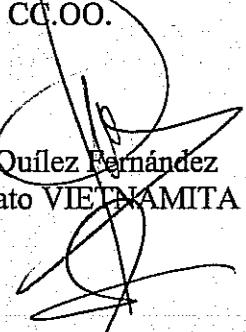

José Juan Cerdá Ferrández
ALTA

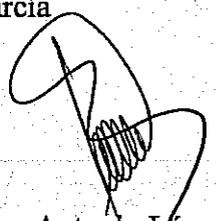

Jorge Casillas Herranz
CC.OO.


Placido Arcas Martínez Salas
CSICA

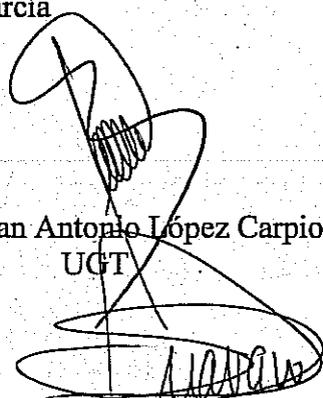

Pablo Quílez Fernández
Sindicato VIETNAMITA


María García García
CCOO


Maria Antonia Soley Ginestos
CC&P


Juan Antonio López Carpio
UGT


Manuel Cid Arregui
CGT


Alfonso Navarro Molina
CSC