



11-febrero-2013

LA EMPRESA NO SE ENTERA, NO ES MOMENTO DE PROPOSICIONES INDECENTES

Hoy, lunes 11 de febrero de 2013, en la ciudad de Santiago, hemos vuelto a tener reunión de la comisión de negociación del ERE para celebrar la quinta de las reuniones desde la apertura formal de proceso de negociaciones.

La representación laboral, una vez conocida la situación que la semana pasada había producido una solución en las Entidades Banco de Valencia y Bankia, suponíamos que la representación de la compañía llegaría a la mesa con algún tipo de propuesta de corte similar a lo allí consensuado. Nada más lejos de la realidad.

Han aparecido con un nuevo documento que en su valoración inicial por parte los Sindicatos solo cabe una respuesta: no es presentable que a estas alturas se nos trate de esta manera a la plantilla de NGB Banco. No nos merecemos el tratamiento que se nos está aplicando.

A las puertas de que termine el período de treinta días, podemos decir que nos encontramos en las antípodas.

Hemos manifestado que no somos comparables a las demás Entidades nacionalizadas y ello por un claro motivo, en nuestra empresa hasta la fecha es donde más se ha aplicado la medida de reducción de plantilla y siguen con los mismos planteamientos. Les hemos indicado que necesariamente hay que implantar medidas que reduzcan drásticamente el número de las bajas que pretenden aplicar.

Por otra parte, nos presentan una modificación del horario, bajo dos premisas: la primera nos la envuelven en que con la reducción de jornada de entre un 20% y un 34%, a un total de 955 personas se salvarían 290 puestos de trabajo (a pesar de que en el documento entregado aparece la cifra de 220 empleados), y ello emparejado con la modificación de horario a otras 520 personas, que pasarían de jornada continua a jornada partida, para posibilitar la apertura en horario de tarde de lunes a jueves, SIN INCENTIVO NI CONTRAPARTIDA NINGUNA, en un total de 190 oficinas, salvo el mes de agosto, que mantendría el horario actual.

Por último, y para poder solventar las salidas del posible excedente de plantilla, nos presentan una batería de medidas de ahorro de costes que tendrán que sufragar las personas que permanezcan en la empresa.

Hemos quedado citados para mañana martes a las 15:00 horas.

Como bien conocéis, tenemos solicitada la autorización de huelga para los próximos días 14 y 15 de este mes, es decir, jueves y viernes próximos. Si las cosas no varían, con toda probabilidad habrá que hacer efectivos estos paros.

Os seguiremos informando.

A continuación os damos traslado de la propuesta que nos ha entregado la empresa.

PROPUESTA NCG

1. Afectados: 1.960 empleados
2. Voluntariedad:
 - a. 15 días desde la firma del acuerdo
 - b. 1 al 15 de enero de 2014
 - c. 1 al 15 de enero de 2015
 - d. 15 días desde notificación a los representantes del cierre de centros de trabajo
 - e. 15 días desde notificación de traslado
3. Indemnizaciones
 - a. Mayores de 54 años a 31 de diciembre de 2013: 30 días con límite 24 mensualidades. Convenio especial hasta 61 años. Tope 180.000 €
 - b. Menores de 54 años a 31 de diciembre de 2013: 30 días con límite 18 mensualidades. Tope 180.000 €
 - c. Prima por adscripción voluntaria: 10.000 €
4. Garantía EVO: 590 empleados adscritos al Banco no serán afectados antes del 31 de diciembre de 2014 para facilitar su venta. Si no hay venta, afectación en el año 2015 en las mismas condiciones.
5. Movilidad geográfica: la ya propuesta. Pero a partir de 50 Km
6. Plan de recolocación: ampliación hasta 1 año.
7. Reducción de jornada:
 - a. Horario de 190 oficinas de 8 a 15 y de 16:30 a 20 horas. Viernes de 8 a 15 horas. Agosto de 8 a 15 horas. Con las siguientes consecuencias:
 - i. Disminución del número de afectados por el despido en 220 empleados.
 - ii. Reducción de jornada sin modificación de horario para 720 empleados en esas oficinas. 2/3 al 66% y 1/3 al 80%
 - iii. Modificación de horario sin modificación de jornada a 520 empleados, que pasarían de jornada continuada a jornada partida.
 - iv. Para todo lo anterior, primero voluntarios.
 - b. Reducción de jornada hasta 235 empleados no destinados en las anteriores oficinas al 66%
8. Medidas de ahorro de costes:
 - a. Mantenimiento de las ya pactadas en el ERE anterior
 - b. Suspensión de las retribuciones variables durante los años 2013, 2014 y 2015
 - c. Reducción de la aportación al plan de pensiones a partir del año 2015 al 3,5%, con mínimo del 5% el salario base de convenio y tope de salario pensionable de 100.000 €
 - d. Terminación del sistema de prestación definida mediante garantía de prestación alcanzada a 31 de diciembre de 2012 y a partir del año 2016 aportación general.
 - e. Suspensión del devengo de trienios durante tres años.
 - f. Suspensión del plus convenio durante tres años