

## **Postura común del Grupo Deutsche Bank y del C.E.E.**

El Comité de Empresa Europeo (C.E.E.) toma nota de la necesidad de que la evolución continua del Grupo Deutsche Bank (Banco) en un contexto global conlleva reorientaciones estratégicas, cambios estructurales y modernos conceptos de personal. Esta evolución continua del Banco condiciona el interés del Banco en una estrecha cooperación con el C.E.E.. El Banco, junto con el C.E.E., garantiza aquí la información y audición supranacional de las trabajadoras y los trabajadores (en adelante trabajadores). Por ello, el Banco y el C.E.E. aspiran a un diálogo regular sobre las medidas supranacionales, cambios estructurales, seguridad de los puestos de trabajo y Diversity relacionadas con esta evolución. Su base la constituyen los valores de la empresa, que son idóneos para fomentar el vivo intercambio de opiniones entre el Banco y el C.E.E..

Las nuevas estructuras van unidas a un empleo diferente de los trabajadores, a un cambio de las condiciones marco del trabajo y a un cambio de la asignación de los recursos y servicios. Para apoyar estos cambios se recurre a instrumentos de política de personal, para desarrollar oportunidades y evitar o atenuar perjuicios para los trabajadores, sin restringir con ello la competitividad de la empresa.

Este diálogo incorpora también los cambios estratégicos supranacionales y las nuevas evoluciones en el Banco así como los cambios y pérdidas estratégicas de personal proyectados a nivel supranacional que esto conlleva. Estos serán presentados al C.E.E. con la debida antelación y extensión y discutidos con él, de modo que sus propuestas puedan incorporarse a las consideraciones para la puesta en práctica.

En el caso de medidas en relación con la puesta en práctica de nuevas estructuras y la futura evolución del Banco, hay que tener en cuenta las respectivas circunstancias y normativas legislativas nacionales en materia de convenios colectivos y relacionadas con la empresa.

Además de estas normativas, la futura evolución del Banco y todas las medidas de personal que implica, se orienta en el fundamento de los valores del Banco y en las directrices generales que se erigen sobre esta base.

El Banco seguirá en diálogo permanente el C.E.E. Ello incluye también un intercambio de ideas sobre el fomento de la seguridad de los puestos de trabajo y de la capacidad para el empleo. Estas directrices generales se pondrán en práctica en módulos de negociación de igual rango. Los módulos en el marco de este diálogo de puesta en práctica son, en particular, las áreas

- Seguridad de los puestos de trabajo por medio de instrumentos de política de personal que se emplearían cuando fuera ineludible una reducción del personal. Junto a la fluctuación natural, éstas pueden consistir en medidas como, p. ej., las diferentes formas de jubilación anticipada, reducción de la jornada laboral, flexibilización de la jornada laboral, compensación económica por la pérdida del puesto de trabajo, etc.
- Cualificación con el objetivo de seguir empleado en el Grupo Deutsche Bank. Las

posibilidades de cualificación deberán ser determinadas y puestas en práctica dentro del Grupo Deutsche Bank, las ofertas de empleo y de cualificación deberán ser accesibles a todos los trabajadores del Grupo en todo el mundo.

- Capacidad para el empleo con el objetivo de la continuación general del empleo, se desarrollará mediante ofertas de cualificación en todo el Grupo, también mediante asesoramiento.
- En el caso de establecimientos y decisiones estructurales estratégicas se tendrán en cuenta los puntos de vista de la seguridad de los puestos de trabajo y del aprovechamiento de competencias a nivel local para nuevas divisiones.

Según el criterio del Banco y del C.E.E., los modelos de empleo del Banco pueden adquirir gran importancia para los trabajadores. Los modelos de ocupación, de acuerdo con este entendimiento común, deberán desarrollarse asimismo en otros Estados miembro de la UE representados en el C.E.E., a través de los módulos del "Mosaico DB para el empleo" introducido en Alemania.

Aquí el Banco se deja guiar por el principio de que, cuando las circunstancias nacionales no se opongan a los modelos del mosaico de empleo, éstos pueden ser puestos en práctica en el respectivo país con las representaciones de los trabajadores.

Diversity y Gender Mainstreaming son a juicio del Banco y del C.E.E. elementos importantes de la estructura de la empresa; desempeñan un importante papel en el desarrollo comercial de la empresa en una Europa unida. El objetivo conjunto del Banco y del C.E.E. es el de desarrollar y consolidar en un diálogo intenso y sostenido sobre estos elementos, estructuras vinculantes por medio de otros módulos. Parte de este diálogo es también el intercambio de opiniones sobre la diversidad de nacionalidades, religiones, razas, así como las diferentes orientaciones sexuales de los trabajadores dentro del Banco.

En el diálogo entre el Grupo y el C.E.E. se podrán desarrollar y acordar otros módulos.

De acuerdo con esta postura común y el acuerdo entre el Banco y el C.E.E. deberá producirse en cualquier caso una delegación de miembros en el C.E.E., a fin de garantizar una adecuada representación del conjunto de los trabajadores del respectivo país. Cuando en un país no existan representaciones de los trabajadores, la dirección nacional podrá preparar las elecciones a representantes de los trabajadores de acuerdo con los respectivos usos nacionales. Subsidiariamente, el C.E.E., de mutuo acuerdo con el departamento de RR.HH. y la respectiva dirección nacional, podrá tomar la iniciativa e impulsar unas elecciones a representantes de los trabajadores de acuerdo con el convenio.

El C.E.E., de mutuo acuerdo con el Banco, podrá crear comisiones para temas específicos. El Comité restringido del Comité de Empresa Europeo (EBA) podrá invitar a presidentes o vicepresidentes de las comisiones del C.E.E. a sus reuniones, siempre que fuese necesario para el tratamiento del contenido de los temas discutidos en el EBA.

El C.E.E. y el Banco son de la opinión que la comunicación entre el C.E.E. y los trabajadores tiene gran importancia. Por este motivo, el C.E.E. tendrá acceso a una plataforma de comunicación que será accesible para todos los trabajadores del Banco en los estados miembro de la UE y que será gestionado por el Banco en el marco de las leyes y prácticas nacionales de estos estados.

Asimismo, el Banco y el C.E.E. están convencidos de que para la futura evolución y profesionalización del trabajo del C.E.E. la cualificación de sus miembros y miembros suplentes es de gran importancia. Durante su mandato éstos podrán participar tanto en seminarios para el C.E.E. como en seminarios y trainings a nivel nacional o europeo, siempre que estos sean necesarios para el ejercicio del mandato del C.E.E.

München, 21.10.2004

Deutsche Bank AG

Comité de Empresa Europeo