

ERE CAIXABANK comunicado nº 9

DESPIDOS BARATOS y si no hay voluntarios, FORZOSOS

7 de febrero de 2019. En la quinta reunión la empresa ha ofrecido unos despidos muy lejos de los acordados en otras ocasiones: en el mejor de los casos la mitad del salario hasta el cumplimiento de los 63 años para los nacidos en 1961 o antes. Desde ahí unas condiciones distintas para cada tramo de edad, hasta dos anualidades y media del salario regulador para los nacidos en 1966. En el caso de los despidos forzosos plantean una indemnización de 30 días por año con el límite de 22 mensualidades. Si las medidas son forzosas, UGT no estará en el acuerdo.



Extinciones

La empresa insiste en que se amorticen 2157 puestos de trabajo. Si no se logra cubrir con peticiones voluntarias, habrá despidos forzosos.

Indemnizaciones ofrecidas:

- **Colectivo A:** Convenio con la SS hasta los 63 años. Pago único con descuento del desempleo según la fecha de nacimiento:
 - ⇒ 1961 o anteriores: 50 % del salario regulador hasta los 63 años.
 - ⇒ 1962: 50% del salario regulador hasta los 62 años.
 - ⇒ 1963: 50% del salario regulador hasta los 61 años.
 - ⇒ 1964: 50% del salario regulador hasta los 60 años.
- **Colectivo B:** nacidos en 1965 o 1966. Convenio hasta los 60 años. Pago único, con descuento del paro, de 2,5 veces el salario regulador.
- **Colectivo C:** resto: 33 días por año trabajador con un límite de 2 años.
- **Despido forzoso:** 30 días por año, con un máximo de 22 mensualidades.

Movilidad geográfica

Para la empresa es una medida más, independientemente de los despidos. No es una medida que los mitigue, sino que habrá movilidades geográficas provinciales sí o sí. Es más, las desvinculaciones pueden provocar más movilidades.

Por un lado la aplicación de oficinas S1, que generará excedentes de oficinas; por otro el propio cierre de oficinas; y, además, las extinciones que se produzcan, entiende la empresa que solo puede abordarlo en un proceso de movilidad geográfica. Esto, tal como lo han planteado, resulta un vergonzoso chantaje inaceptable que califica la voluntad negociadora de la empresa.

Las indemnización propuesta es de 5.000 euros para los traslados superiores a 100 kms siempre y cuando no supongan ningún acercamiento al domicilio.

Resto de medidas

La empresa ha vuelto a remarcar que la ampliación de horario, el abaratamiento de la clasificación de oficinas, y la extensión del modelo store e intouch resultan estratégicas. Es decir, más sí o sí.

A día de hoy, tras cinco reuniones, el amplio catálogo de medidas propuestas sigue igual. Y, por lo que manifiesta la empresa en mesa, igual de urgentes, necesarias, imprescindibles, insoslayables para la buena marcha de la empresa. Solo falta que todos nos levantemos y proclamemos *qué buenos son los padres Escolapios, qué buenos son que nos llevan de excursión*.

Postura de UGT

Para UGT hoy la empresa ha dejado claro y meridiano que su interés por alcanzar un acuerdo con medidas voluntarias y dignas es nulo. Esto va de costes y parece que les va la vida en disminuir los que corresponden a los trabajadores. En resumen:

- Extinciones: la empresa está demostrando el nulo interés en las medidas voluntarias. Las condiciones lamentables. Si son forzosas no vamos a estar en el acuerdo.
- Movilidad: tiene que ser compensada, voluntaria y acotada. No puede ser una barra libre con que presionar a la plantilla.
- Modificación de condiciones: claro que hay que modificar las condiciones, pero para mejorarlas:
 - ⇒ La clasificación está ligada a la promoción, a la motivación y a la retención del talento. No es un coste, representa muchas cosas. No podemos cargarnos la clasificación sin darle salida a la promoción y motivación. Con el modelo propuesto los cargos se cogerán con presiones- Tampoco debemos olvidar la cantidad de funciones altamente cualificadas que no tienen ninguna carrera profesional ni expectativas de mejora.
 - ⇒ Oficinas S1: ¿qué criterios?, ¿cuántas?, ¿cuáles?. Su distribución va a ser objetiva o estrán sometidas al arbitrio de turno.
 - ⇒ Horario: antes de modificarlo ¿vamos a hablar de control horario?. Igualmente la flexibilidad horaria obligatoria (qué contradicción) propuesta puede tener alternativas más atractivas, como por ejemplo, cambiar tardes por el viernes. Y también es necesario aplicar medidas de desconexión digital.
 - ⇒ Nadie habla de la política comercial, de las presiones, de los retos por empleado. Tenemos que hablar de lo que afecta a la plantilla y el modelo actual provoca un tremendo desorden, afecta a la salud de los compañeros y la prolongación de jornada.
 - ⇒ Por ajustar costes se están reinterpretando acuerdos como el de préstamos a la plantilla, y esto hay que frenarlo.
 - ⇒ El sistema de bonus también genera más presión, aparte de que no es objetiva y está sometida a continuos cambios.
 - ⇒ Debemos dar solución a quienes aún están trasladados y llevan tiempo esperando que se acabe esta situación no deseada.
 - ⇒ Debemos hablar de expectativas y de carrera profesionales.

De todo esto tenemos que hablar, y, en cualquier caso, UGT no estará en ningún acuerdo si las extinciones son forzosas.

MENOS ERES Y MÁS SOLUCIONES

