



UNIÓN SINDICAL CAIXABANK: NUESTRA PROPUESTA

En la 9ª reunión del ERE, y primera como Plataforma de Unión Sindical CaixaBank, nos hemos dirigido a la empresa en los siguientes términos; Se debe garantizar de inmediato la voluntariedad en el proceso, así como el compromiso de la Dirección de negociar de buena fe y con voluntad de poder llegar a un acuerdo.



LA EMPRESA HA ANUNCIADO QUE LA PRIMERA SEMANA DE ABRIL, SE INICIA EL PERIODO FORMAL DEL ERE BAJO EL AMPARO DE LOS ART.

51, 41 Y 40 DEL E.T., POR LO QUE SE PONE FECHA FIN PARA PODER LLEGAR A UN POSIBLE ACUERDO EL 30 DE ABRIL 2019.

Así pues, y para que el presente acuerdo de ERE avance, la Plataforma Unión Sindical CaixaBank entendemos que la negociación deberá recoger las siguientes peticiones:

Store/BB: Propuesta empresa: apertura de 700 Store + 100 BB

La empresa debe bajar la cantidad de oficinas propuestas de Store/BB. Además, se ha de poner un tope porcentual de oficinas por provincia ya que los estudios realizados por

esta plataforma han llegado a la conclusión de que se quieren masificar de oficinas Store en ciertas provincias y esto provocaría el incumplimiento del principio de voluntariedad recogido en el Acuerdo que las regula.

In Touch: Propuesta empresa: incrementar hasta 2.000 empleados en estos centros.

Limitar a un número inferior al propuesto y, sobretodo, condicionarlo a aperturas o ampliaciones en provincias/Localidades donde cumplan la función de absorber excedentes de plantilla.

Se ha de regular y definir claramente cuál es el público objetivo de esta rama del negocio de manera que no se continúe con el choque existente con la red de oficinas.

Horario: Propuesta empresa:

Incrementar el horario comercial hasta las 14:45h

Apertura de los martes por la tarde para oficinas tradicionales de 4 ó más empleados.

Desde la plataforma no entramos a valorar esta propuesta, porque además de ser un tema de Convenio Colectivo, no vemos la necesidad clara de esta medida.

Extinciones: Propuesta empresa:

ERE forzoso para 2.157 personas con una oferta de indemnización por desvinculación inaceptable.

- La coyuntura económica permite unas indemnizaciones superiores a las del ERE 2015, por lo que, obviamente, habría que revisarlas al alza. Se debe incrementar el universo afectado por los grupos A y B, (nacidos año 65 → colectivo A y nacidos años 66 y 67 → colectivo B)
- Se deberá hablar de beneficios sociales, incluir la aportación al plan de pensiones, condiciones de los préstamos, etc.
- Retirar el descuento del paro para los dos colectivos.
- Otorgar una garantía de indemnización mínima para las personas con salarios más bajos
- Incorporar cantidades en forma de primas para los 3 colectivos

Además, es completamente necesario presentar un programa de DVI para los territorios excluidos del ERE.

Desde la Plataforma de Unión Sindical hablamos de movilidad, siempre y cuando esté condicionada a los desequilibrios originados por las salidas, en cuyo caso habría que seguir un protocolo que regulara dichas moviidades, las cuales deberán ser compensadas, limitadas en el tiempo y con garantía de retorno.

Resultará indispensable que la empresa facilite a la RLT el DIN por oficina durante el tiempo que dure el ERE, para tener un control sobre todo este proceso.

Oficinas S1: Propuesta empresa: apertura de 515 oficinas unipersonales (S1)

No podemos considerar el incremento de oficinas de un solo empleado. No obstante, podemos estudiar la creación de otro modelo que se adecue más al mercado actual que las F2 o G y que podría denominarse S2. Las S2 constarían de dos empleados, siendo uno de ellos Director. La modificación del pacto S1 implicará incorporar medidas por las cuales una oficina podrá ir pasando de clase hasta alcanzar la clasificación (S1 => S2 => F2), estudiando los parámetros a considerar.

Consolidación niveles por asunción de un Cargo: Propuesta empresa: ampliación del periodo de consolidación de niveles profesionales (uno cada 3 años)

Consideramos que es un tema a tratar en una futura negociación de clasificación de oficinas, si la hubiera.

Pérdida de la figura de Sub Director o GC 2º responsable: Propuesta empresa: eliminar la figura del subdirector/2º responsable en oficinas de 3 ó menos empleados.

Consideramos que es un tema a tratar en una futura negociación de clasificación de oficinas si la hubiera.

Como la empresa va iniciar el proceso formal de consultas la PLATAFORMA DE UNIÓN SINDICAL CAIXABANK, estando en contra totalmente del formato impuesto por la empresa, con la responsabilidad que nos caracteriza, Sí asume la representación sindical en la interlocución de las negociaciones.

**UNIÓN SINDICAL FRENTE AL
#ERECAIXABANK**