

Reestructuración: la Dirección abre el proceso formal

Objetivos de la Dirección:

- Artículo 51 ET: **despidos colectivos**
- Artículo 41 ET: **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**
- Artículo 40 ET: **movilidad geográfica forzosa.**

La Dirección, en la 9ª mesa de reestructuración, ha decidido poner en marcha el **proceso formal de los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores**. Eso significa que **empieza la cuenta atrás** y, en el peor de los casos, **si a finales de abril no hay acuerdo, la empresa podría tirar por la vía directa e imponer unilateralmente (sin acuerdo) sus condiciones.**

Una negociación sin concesiones: Ha sido una negociación sin concesiones, lo han puesto todo en la mesa y los escasos movimientos han sido simbólicos: eliminar subdirectores en oficinas de 3 (antes de 4), movilidad a 100km en lugar de provincial.

Es una provocación: Aunque algunos se empeñen en sentirse más cómodos con la presión de la unilateralidad, CCOO seguiremos movilizándonos desde la mesa y fuera de ella y apostando por un buen acuerdo.

No a la "Purga" en CaixaBank: CCOO damos alternativas

Movilidad Forzosa = Despido en 2 fases

Con **la premisa de que se deben retirar las medidas forzosas**, CCOO damos alternativas:

PROTOCOLO	CaixaBank	CCOO
Premisa	Si hay extinciones voluntarias, hay movilidad forzosa	Debe retirarse la movilidad forzosa
Extinciones Voluntarias	Se publicarán vacantes voluntarias	Deben darse garantías laborales si los cierres o cambios de modelo no permiten la reubicación a <25km Limitación el número de movildades
Cierres, Integraciones y Cambio Modelo	Despido en 2 fases: Movilidad Forzosa Si no se acepta: Despido 20 días máximo 1 anualidad	-Reubicación centro <25km -Si no hay centro <25km: ▪ garantía de empleo ▪ compensaciones
Compensaciones	Indemnizaciones propuestas por CaixaBank: ▪ Voluntaria a vacantes concretas de 51 a 100km. Compensación de 7.500€. ▪ Forzosa de 51 a 100km. Compensación de 5.000€. Movilidad según necesidades de la empresa, elegirán por perfil e idoneidad del candidato (¿arbitrariedad?)	Garantías: ▪ Garantía de reubicación en el centro más próximo al de referencia o al domicilio ▪ Garantías para evitar distancias de más de 45 ▪ Garantías a la voluntariedad de acceso al horario singular ▪ Garantías permanencia en horario general dentro de las store a fin evitar movilidad ▪ Garantías de promoción ▪ Garantías salariales ▪ Refuerzo de los equipos de soporte

CaixaBank ha presentado un **protocolo de movilidad forzosa que en realidad implica una purga a dedo** de cargos de oficinas, GC, plantilla sin cargo... porque, al final, lo que están planteando es hacer lo que quieran, cuando quieran y donde quieran y, lo que es más grave, aún si cabe: **a quien quieran**. -

Y, por si todo lo anterior no fuera suficiente, **con su protocolo plantean un despido en 2 fases en el caso de no aceptar la movilidad; la única opción es el despido. CCOO proponemos otra forma de hacer las cosas.**

Buenas compensaciones = salidas voluntarias

Las salidas no deben ser forzosas y deben ser atractivas para que pueda apuntarse quien quiera. Por ello CCOO hemos planteado la siguiente propuesta.

Tipo desvinculación	Año nacimiento	Edad (en 2019)	% salario regulador/ indemnización	Seguridad Social	Tipo de pago	PLAN PENSIONES	ADESLAS
Extinción contrato colectivo A: > 54 años	1965	54	65% hasta los 63 años hasta la fecha de salida indicada	Convenio Especial 63	Pago único sin descuento prestación desempleo	SI	SI
	1964	55					
	1963	56					
	1962	57					
	1961	58	67% hasta los 63 años hasta la fecha de salida indicada	Convenio Especial 64			
	< 1961	> 58					
Extinción contrato colectivo B: > =53-52 años	1966	53	65% de 10 anualidades	Convenio Especial 63			
	1967	52					
Extinción contrato colectivo C: <52	>1967	<52	55 días sin topar mínimo 4 anualidades	Sin Convenio Especial		NO	NO

Registro de la jornada = Salud y Justicia

La plantilla también necesitamos cosas.

Ahí va la **primera e imprescindible**, pero habrá más:

CCOO, atendiendo al nuevo marco legislativo y para evitar que CaixaBank lo haga unilateralmente y a su conveniencia, proponemos que se recoja un compromiso expreso de que **la implementación del registro de la jornada y horarios en CaixaBank se haga por Acuerdo entre la empresa y los sindicatos.**

Es simple, queremos que de una vez se respete el horario ¡YA TOCA!

DVI = expectativas creadas

CCOO consideramos que es necesario dar respuesta a las expectativas de DVI que se han generado y se han visto frustradas. Este proceso, no es incompatible con unas buenas DVI.