

Última semana y... la empresa sigue inmóvil

El éxito de las dos jornadas de huelga de la semana pasada debería ser un punto de inflexión en la negociación de este ERE. Pero lamentablemente constatamos que estamos lejos de que esta Dirección muestre un ápice de voluntad de llegar a un acuerdo, y sigue instalada en un escenario surrealista que no aventura para nada un acuerdo. Si continúa en esta cerrazón, las concentraciones de esta tarde sólo serán el prelude de una nueva jornada de huelga y concentraciones el próximo viernes día 15.

Para CCOO el objetivo está claro; Este proceso debe contar con un gran consenso que gire en torno a la voluntariedad y con unas condiciones lo suficientemente atractivas para que tenga éxito. Y hay alternativas.

¿Necesidad estructural? El Banco plantea en su informe la necesidad del ERE por problemas estructurales, pero ha contratado a más de 600 personas desde el 2020 (de ellas 373 durante el 2021) por lo que CCOO decimos que NO existen problemas estructurales y defendemos que las necesidades del Banco NO pasan por 1605 despidos.

CCOO insistimos que la cifra de personas afectadas debe ser mucho menor, como se desprende de los cálculos del informe técnico del Banco. Como dijimos en nuestra propuesta 1300 personas es la cifra que, para CCOO, garantizaría la total voluntariedad del proceso. Para ello, podríamos establecer un número de salidas mínimas para este año y una cifra máxima que pudiéramos periodificar durante los próximos 2 años con las condiciones económicas que se acordaran en esta negociación.

La movilidad funcional es imprescindible para facilitar la salida de personas de forma voluntaria. Tenemos el ejemplo en los Servicios Corporativos, donde hay un número muy superior al excedente planteado por el Banco de plantilla de mayores de 55 años que podrían adscribirse voluntariamente a las salidas indemnizadas y esas vacantes ser cubiertas por personal de red, disminuyendo así la afectación total.

La Dirección, continúa estancada en no aceptar la voluntariedad de este proceso. Todavía insisten en que la necesidad del Banco es recortar empleo en el primer trimestre de 2022 por lo que no quieren oír hablar de periodificar una parte de las personas afectadas. No creemos que al Banco le venga de asumir el salario de las 200 ó 300 personas cuya salida se produjera en 2023-2024. Y si no, hay otras fórmulas para buscar esta eficiencia.

Se puede hacer de otra manera. Este ERE ni lo vemos necesario ni se entienden las prisas del Banco con los datos que han aportado. No vemos por parte de la empresa ninguna acción encaminada a visualizar la buena fe negociadora (salarios variables de la Alta Dirección, pagos dividendos, etc.).

Unidad Sindical. Tras la nueva propuesta presentada por el resto de sindicatos presentes en la mesa, CCOO asumimos dicha propuesta por ser muy cercana a la ya presentada por nosotros, fortaleciendo de este modo la negociación por la parte sindical.

Después de un receso en la reunión de hoy, la empresa ha realizado un tímido movimiento. Pero la esencia es la misma, continúa rechazando la voluntariedad y se emplaza a detallar estos "avances" en la sesión de mañana:

- Dicen estar dispuestos a rebajar en 50 personas el total de la afectación por excluir al colectivo de +63 años y ofertarles una desvinculación fuera del ERE.
- Incrementar ligeramente las personas que puedan acogerse a la excedencia voluntaria.
- Valorarían incrementar primas de adhesión para los menores de 50 años.
- Continúan sin querer asumir que toda la plantilla pueda adherirse voluntariamente al acuerdo, por lo que no quieren mejorar condicionés al colectivo entre 50-54 años.

CCOO consideramos que el esfuerzo debe ser mayor. Queremos ser optimistas, pero los números siguen sin salir para que haya voluntariedad. Para ello no es aceptable la exclusión de ciertos colectivos y hay que mejorar mucho las condiciones. Si queremos llegar a un acuerdo para este viernes, la empresa no puede conducir sólo en primera.

La plantilla de Banco Sabadell merece **MÁS**