



PLAN DE MEDIDAS POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL 05.05.2016

I. CONSIDERACIONES GENERALES.

Rechazamos la aplicación de cualquier medida coyuntural o estructural de reducción de costes. Todos los trabajadores debemos recuperar en julio las medidas de reducción de costes del acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2013.

Para no repetir en cada uno de los apartados, todas las medidas aquí planteadas son de adscripción voluntaria. La empresa no podrá rechazar ninguna solicitud de extinción que, de no producirse, conlleve movilidad geográfica.

Planteamos un plazo de ejecución del Expediente hasta finales de 2019. Aunque la extinción no se produzca hasta finales de ese año, los trabajadores afectados deberán conocer - en un periodo de tiempo corto y prudencial desde la firma del acuerdo- si van a estar afectados por el cierre de oficinas, reestructuración de los servicios centrales o de apoyo a red.

Hecha la solicitud de baja voluntaria, el trabajador deberá conocer en un plazo máximo de 15 días si ha sido aceptada, y el plazo previsto para la extinción de su contrato.

No compartimos las causas económicas, para nosotros la situación real de la empresa –sin artificios contables- es completamente diferente. No deben existir limitaciones económicas para alcanzar un acuerdo en la misma línea de los que se acordando en otras entidades recientemente.

De alcanzar acuerdo, admitiríamos un máximo de 900 extinciones en las condiciones que contemplamos en la presente propuesta.

II. COBERTURA PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS MÁS CERCANOS A LA EDAD DE JUBILACIÓN.

Primero: los trabajadores nacidos en 1963 o años anteriores, y con al menos diez años de antigüedad, deben percibir una indemnización equivalente al 75% del salario bruto desde la fecha de la extinción de su contrato hasta la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años, sin límites. Indemnización fija adicional de 30.000 euros para compensar la reducción de su pensión de jubilación.



Segundo: la empresa debe hacerse cargo del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la edad de 63 años, o hasta la fecha de jubilación si es anterior, con una revalorización del 2% anual o máxima cotización de cada año.

Mantenimiento de las condiciones financieras como los empleados en activo, y de las condiciones de sus operaciones de activo actuales. Mantenimiento dentro del colectivo de ADESLAS hasta los 63 años.

III. INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATO DEL RESTO DE PERSONAL AFECTADO.

Indemnización de 50 días por año trabajado con tope de 45 mensualidades.

Tendrán derecho a solicitar la baja voluntaria –al margen del Despido Colectivo- los trabajadores nacidos en los años 1964, 1965, 1966, 1967, 1968 y 1969. De solicitarla tendrán derecho igualmente a 50 días por año de trabajo con tope de 45 mensualidades, y una prima adicional de 100.000 euros lineales.

IV. RECOLOCACIONES EN UNICAJA BANCO

Si no se completa el número de extinciones, hasta alcanzar las 900 se ofrecerán recolocaciones solo en UNICAJA Banco. Todos los trabajadores, incluidos los de las 10 oficinas de la zona No Core que se quedará Unicaja Banco, deben pasar en modo de sucesión empresarial.

En cuanto a previsión social, pasarán a partícipes en suspenso, pudiendo movilizar sus derechos al plan de empleados de la matriz. En cualquier caso, adquirirán la condición de partícipe en el plan de empleo de Unicaja Banco con iguales derechos que los partícipes de nuevo ingreso.

Si como consecuencia de la recolocación fuese necesario cambio de domicilio, durante 4 años percibirán una cantidad mensual de 500 euros, más una prima única de 15.000 euros.

En caso de adquisición de vivienda en la localidad de destino, podrán optar a un nuevo préstamo de convenio.

De tratarse de matrimonios o parejas de hecho, el traslado de uno de ellos conllevará obligatoriamente la oferta al otro de la posibilidad de un traslado a la misma localidad.



V. JORNADA LABORAL

Eliminación total de las prolongaciones de jornada.

VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Si como consecuencia del cierre de oficinas o de reestructuración del departamento fuese necesaria una medida de movilidad geográfica, y siempre y cuando el empleado no haya optado por la extinción de su contrato de trabajo, esta se producirá bajo las siguientes premisas:

- El afectado por una medida de reestructuración tendrá preferencia para la elección de las plazas disponibles como consecuencia de las extinciones.
- Entre dos o más afectados que elijan la misma plaza, tendrá preferencia el que más puntos tenga en el concurso de traslados.
- En caso de que no sea así el afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a 500.-€ mensuales durante 4 años, más 15.000.-€ de prima única.
- En caso de adquisición de nueva vivienda se podrá optar de nuevo por el préstamo convenio para compra de vivienda
- En caso de matrimonios o parejas de hecho el traslado de uno conllevará obligatoriamente ofrecer al otro la posibilidad de traslado.