

ALCANZADO UN PREACUERDO SOBRE EL ERE

Tras muchas horas de negociación durante tres días seguidos, gracias a la rotunda respuesta de la plantilla que ha secundado masivamente dos jornadas de huelga y al trabajo de la representación sindical, hemos alcanzado un acuerdo *in extremis* que contempla:

1. Garantías de condiciones para la plantilla que se queda:

- Para la plantilla de Unicaja y de ingreso futuro: Garantía de mantenimiento de la actual estructura y conceptos salariales (20,5 pagas, con resto de conceptos).
- Para la plantilla absorbida procedente de Liberbank:
- Pleno respeto a sus condiciones retributivas con carácter *ad person*, incluyendo conceptos salariales y devengo de trienios presentes y futuros en mayor número de pagas, en su caso.
- Compromiso de negociación de una garantía de retribuciones anuales equivalente a las que corresponderían aplicando la estructura de Unicaja, si ésta resulta más beneficiosa, vinculada a la negociación de sinergias de coste a nivel de Previsión social.

2. Salidas voluntarias e incentivadas:

Un máximo de 1.513 salidas basadas en la VOLUNTARIEDAD, priorizando las de más edad y las siguientes condiciones:

- ✚ 63 años: 20 días de salario por año de servicio con tope de 12 mensualidades.
- ✚ 54-62 años: 65% salario bruto, con tope del 79% del salario neto. Convenio especial de cotización con la SS (63 años) con descuento de la prestación y el subsidio por desempleo.
- ✚ 50-53 años: 65% del salario bruto con el límite del 65% y limitado a 7 anualidades.
- ✚ ≤ 50 años: 40 días de salario bruto fijo por año con tope de 36 mensualidades.

3. Un proceso basado en alternativas voluntarias a la movilidad geográfica:

En lo que respecta a la movilidad geográfica y funcional, se ha acordado un proceso que contempla:

- La reubicación de las personas trabajadoras preferentemente en un radio de 25 km y si no fuera posible, se ofrecerá el traslado hasta los 50 km con una compensación de 0,19 euros/km y una prima de 1.500 euros.
- Como alternativa al traslado, se ofrecerá la incorporación de la persona a los puestos de gestor remoto, el cual será pactado y compensado con 320 euros.
- Como segunda opción se ofrecerá la movilidad geográfica de corta distancia con compensaciones que van de los 2.500 a los 18.000 euros.
- Solo en caso de no cubrirse con estas 3 fases las necesidades en provincias excedentarias y deficitarias, podría aplicarse movilidad forzosa de corta distancia.
- Un porcentaje de jornadas singulares (el 12%), tasado y voluntario, como remedio para aliviar la incidencia de la movilidad geográfica fruto de los excedentes de personal y que será compensado con 325 € en el caso de ser gestor remoto.

4. Mejoras laborales

Aplicación mejorada de la regulación de Unicaja para condiciones de jornada (**jueves libres para siempre**), beneficios sociales, permisos, carrera profesional, etc. que detallaremos en el siguiente comunicado.

VALORACIÓN

CCOO valora positivamente que se haya alcanzado un acuerdo en el que **se ofrecen salidas voluntarias e incentivadas**, se protege al colectivo de menores de 50 años que se hallaba en la diana en las primeras propuestas de la empresa, se ofrecen **indemnizaciones por despido en línea con lo que se venía ofreciendo en Unicaja**, se dan **alternativas a la movilidad forzosa** mediante la movilidad funcional (gestores remotos), asegura un **compromiso para negociar una estructura salarial común** según el modelo Unicaja y mejora los beneficios sociales.

