

30/06/2017

Valoración, consecuencias y pasos a seguir.

El Acuerdo de 21 de junio

La firma de un ERE y un ERTE no es motivo de celebración alguna pero en CCOO os aseguramos que estamos satisfechos con el resultado obtenido.

El ERE beneficia, respecto a la situación previa, a todas las personas que se pueden acoger a él y voluntariamente así lo deciden.

En el ERTE se aplica la mínima reducción de jornada y salario para todo el mundo. En sentido estricto es tiempo por dinero y, adicionalmente, hemos obtenido todas las compensaciones que nos han sido posibles.

Pero de todo lo pactado, la movilidad es, sin duda, lo mejor de este acuerdo. Acota las posibles movilizaciones a realizar por la empresa y se establecen unas compensaciones que, no nos engañemos, están fuera del mercado hace ya mucho tiempo.

En general y por supuesto, siempre es mejor que no nos quiten nada, que no nos hagan nada y, ya puestos, que nos den un par de pagas pero, lamentablemente, las cosas no funcionan así.

Entrado más al detalle de lo pactado:

Respecto al ERE:

El ERE permite la salida ordenada y voluntaria para dos colectivos muy diferenciados.

El primero, el de las personas nacidas en 1956, 57, 58 y 59 que todavía no se habían desvinculado definitivamente de la empresa, en unas condiciones muy similares a las ya conocidas de anteriores procesos pero a las que el formato ahora utilizado aporta una garantía jurídica muy superior a la previa y que mejora tanto a quienes se acogieron a la salida unilateral organizada por la empresa en 2015 como a quienes se encuentran en las excedencias pactadas compensadas.

El proceso que se está llevando a cabo estos días podría ser mucho mejor, más claro y más limpio, pero ahí poco podemos hacer porque lo organiza al 100% la empresa y entra en juego su tradicional forma de actuar, con sus improvisaciones, incertidumbres, cambios de criterio y, especialmente, sus prisas.

El segundo colectivo, mucho más pequeño, permite la salida voluntaria mediante baja indemnizada de 33 días por año con un máximo de 22 mensualidades o 120.000 Euros.

Respecto al ERTE:

En el ERTE se aplica durante 2,5 años (hasta el 31/12/2019) la reducción de jornada mínima ya conocida para cada territorio y que son del 10,04% para quienes tienen horario de origen Caja Asturias, 11,34% Caja Cantabria, 10,97% Caja Extremadura y 13,56% CCM.

Hay quien dice que esto es un atropello, un drama y un robo a la plantilla pero queremos recordar que esas reducciones son las que permiten entrar media hora más tarde todos los días, no trabajar las tardes de los jueves y, en algunos territorios, salir media hora antes en los meses de verano.

A pesar de que lo reducido es, en sentido estricto, tiempo por dinero, en todos los casos, **al ser la reducción superior al 10% permite que la misma pueda ser compensada con la prestación por desempleo.**

También, de forma voluntaria, se pueden pedir reducciones superiores, del 18% o del 30%, cuyo exceso sobre el mínimo se acumula en días.

Adicionalmente se han obtenido una serie de compensaciones para las personas que ganan menos de 30.000 euros anuales como son el cobro de una compensación de 400, 800 y 800 euros anuales en 2017, 2018 y 2019 o la eliminación, durante la vigencia del ERTE, del carácter de absorbible a los complementos que pudieran tener en sus nóminas,

Un día de libre disposición, para toda la plantilla, adicional a los recogidos en Convenio en 2017, 2018 y 2019.

En caso de desvinculación posterior la empresa se hará cargo del desempleo gastado.

Se normaliza la aplicación de estas reducciones de jornada donde hay jornadas singulares; Banca Privada, Banca de Empresas, etc.

El retorno al 100% de jornada y salario en caso de operación corporativa.

También hemos solucionado algunos aspectos que, aunque resultan obvios, han estado generando problemas como que para la determinación del límite de endeudamiento, anticipos, etc. no se tenga en cuenta la reducción por ERTE, etc.

Respecto a la Movilidad:

Como dijimos al principio, lo mejor de este acuerdo es, con diferencia, lo relativo a la movilidad.

La firma de un ERE y un ERTE no es motivo de celebración alguna pero en CCOO os aseguramos que estamos orgullosos de haber prorrogado el acuerdo sobre movilidad, amarrando (o al menos acotando en lo posible) a esta empresa en esta materia. ¿O es que alguien cree que es mejor que Liberbank actúe sin limitaciones?

Nadie quiere que haya movilidades pero, nos engañemos, las condiciones recogidas en este acuerdo están fuera de mercado. Hace mucho tiempo que no existe nada parecido en todo el sector. Y es precisamente este coste el que hace que la empresa haga las mínimas posibles.

Porque al final, lo acordado respecto a la movilidad, es como tener un buen seguro. Nadie quiere tener un siniestro aunque reconozca que, caso de tenerlo, es mucho mejor tener un buen seguro.

Explicando y resumiendo brevemente el acuerdo sobre movilidad:

Nuestro Convenio (artículo 95) permite efectuar traslados de hasta 25 kilómetros (os recordamos, una vez más, la conveniencia de enviar correo a la empresa acatando pero mostrando disconformidad para que quede constancia de ello, con el fin de evitar que más adelante te puedan alejar otros 25 kilómetros. Esto es así porque el Convenio ya ha fijado tu centro de origen y este únicamente puede modificarse si tú estás conforme, algo para lo que, en caso de ser necesario, ese correo te sirve de prueba)

A partir de esa distancia de 25 kilómetros se considera que hay movilidad. Esta solo puede aplicarse si se está afectado/a por un cierre de oficina o por una reestructuración de Servicios Centrales.

Una vez la movilidad se activa ya se puede ser trasladado a más de 25 kilómetros. Pudiendo ser 26 o 1.000, si bien, se establecen unas compensaciones (según la [escala que figura en el texto](#)) cuando el traslado se hace a más de 50 km.

Adicionalmente existen otras compensaciones que tienen que ver con días libres para el traslado, subidas de nivel en algunos casos, etc.

Superar la distancia de 50 Km también implica otra particularidad y es que da derecho a pedir la cuenta, con obligación de la empresa a aceptarla, con una indemnización de 45 días por año más la cantidad que en función de la antigüedad corresponda y que podéis encontrar en el mismo texto.

¿Y ahora?

Aparte de todo lo mencionado, **hay temas que no dependen de este acuerdo sino que ya las pactamos en el acuerdo de diciembre de 2013** (el ERTE ahora mismo vigente) pero que nos consta han generado numerosas dudas y por eso lo queremos aclarar.

Así, a partir del 01/07/2017:

- Se retoma el abono a los planes de pensiones.
- Se recuperan todos los beneficios sociales que existían en mayo de 2013
- Se recupera el Plus Convenio
- Deja de existir la reducción salarial pura (tanto la fija como la variable) que afectaba a los "directivos"
- Se recuperan las ayudas para la formación de hijos de empleados, de guardería y de estudios.

Y a partir del 01/01/2018:

- Se empiezan a recuperar, bajo determinadas condiciones, todas las cantidades a los planes de pensiones que fueron suspendidas en el anterior ERTE.
- En los años 2018, 2019 y 2020 se abonará el doble de lo que corresponda por las ayuda para la formación de hijos de empleados, de guardería y de estudios.

¿Tenemos que hacer algo?

A quienes afecta el ERE -las personas nacidas en 1956, 57, 58 y 59- la empresa contactará con cada una de ellas para explicarles la situación, las cantidades a que tienen derecho, sus opciones y demás.

(En realidad con una parte importante de ellas ya han contactado lo que, unido a la improvisación y cambios de rumbo que comentábamos antes está creando mucha incertidumbre e inquietud entre el colectivo)

Para quienes quieran solicitar la otra baja indemnizada o quieran ampliar la reducción de jornada y salario al 18% o 30%, nos han informado que la empresa publicará en los próximos días en la Intranet el procedimiento a seguir para su solicitud.

Respecto al cobro de la prestación por desempleo del ERTE:

Es un nuevo expediente por lo que se deberá solicitar de nuevo el cobro de prestación.

El plazo es de 15 días e imaginamos que, como la vez anterior, la empresa se encargará de gestionárselo a quien así se lo solicite.

Ante las consultas recibidas, aclaramos que, en la inmensa mayoría de los casos, no existe derecho de opción por otra prestación por desempleo por lo que se continuará gastando la prestación que ya se estaba utilizando actualmente.

Por tratar de explicar esto un poco:

Cuando se accede al desempleo se empieza a gastar de la bolsa de paro que cada uno ha generado.

Al tratarse de un ERTE, por un lado cobramos desempleo (gastando de la bolsa 1) y por otro generamos derecho a una nueva prestación (llamémosla, bolsa 2).

En este nuevo ERTE, al producirse a continuación del anterior y no haberse extinguido la prestación inicial, no podemos optar por una de las bolsas sino que continuamos gastando de la bolsa 1 y generando más derechos en la bolsa 2.

Y también aclaramos, a petición del SEPE, que este plazo de 15 días es únicamente para quienes se encuentren trabajando. Por lo que si se estuviera de baja, el plazo empezaría a contar desde el momento en que se vuelve a trabajar.

Por último y referente a los horarios, recordaremos lo que ya hemos dicho en repetidas ocasiones: la empresa no va a dudar en aplicar la reducción salarial. Tarea de cada uno es la de cumplir el horario por difícil que esto sea.

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web www.cooliberbank.es

