

07/06/2017

Reunión 07/06/2017

Posición y Propuesta CCOO

En la reunión de hoy y tras la intervención de la empresa, desde CCOO hemos explicado nuestra posición y hemos presentado la propuesta que os detallamos a continuación.

Propuesta en la que, además de compensaciones para las personas que permaneceremos en la empresa y, por tanto, para quienes soportaríamos las pretendidas medidas, también tratamos de arreglar problemas del día a día y cuya solución depende tan solo de la tan cacareada “buena voluntad” del banco al no representar apenas coste para la entidad.

Posición:

Hoy por hoy, mientras no analicemos la documentación que se supone nos facilitará la empresa, CCOO seguimos sin ver causa alguna que justifique este ERTE y ERE.

Documentación que, lógicamente, aunque ahora no concretemos, pediremos sea completada con toda la información adicional que consideremos relevante.

Creemos que la empresa simplemente conoce el ambiente de miedo que hay entre la plantilla, ha visto la posibilidad de ganar más dinero y pretende aprovecharla. Podemos llegar a entender esta pretensión empresarial pero esto no es causa suficiente, ni tan siquiera mínima, como para plantear un ERTE y mucho menos un ERE.

Entendemos, igualmente, que antes de tan siquiera iniciar este proceso la empresa debería solucionar asuntos laborales pendientes; errores en nóminas, abonos pendientes, etc. o, al menos, darnos por escrito un compromiso de fecha de resolución.

Respecto a las medidas planteadas:

Nos damos cuenta que las medidas de ERE propuestas, siempre que sean voluntarias, benefician al colectivo afectado (especialmente por cuestiones fiscales) por lo que, en principio no plantearemos mayores pegas a esta medida pero, eso sí, teniendo en cuenta que **para que CCOO entrara a negociar algo necesitamos de dos premisas:**

- **La primera es que debe existir causa porque si no la hay deberíamos estar hablando sin la espada de Damocles que supone esta mesa.**
- **La segunda, vista la situación, sería que también la plantilla que va a permanecer en la empresa y, por tanto, va a soportar estas medidas obtuviera algo a cambio. Tanto por el esfuerzo que se le pide ahora como por lo padecido y por su esfuerzo en todos estos años.**

Por ello, para que nuestra Sección Sindical pudiera entrar en una negociación de este tipo, además de existir causa que lo justifique, requeriríamos:

- Duración del ERTE 1,5 años. Desde el 01/07/2017 al 31/12/2018
- Una compensación de 1.000 Euros anuales para las personas con sueldo inferior a 35.000 Euros anuales, pagaderos en 2017 y 2018 pues son, básicamente, las que no van a ver mejorado su porcentaje de reducción respecto al ERTE actual.
La fecha de referencia para el cálculo del salario de aplicación será el salario bruto total existente a 31/05/2017 sin proyecciones a futuro y sin que esa referencia se vea modificada hasta la finalización del ERTE.
- Dos días de libre disposición adicionales en 2017 y 2018 para toda la plantilla siendo únicamente necesario para su disfrute su simple comunicación.
- Durante los cinco años siguientes a la finalización de este ERTE la entidad abonará el doble del importe que corresponda por el concepto de Plus Convenio.
- Se incrementará el salario y se pagarán los atrasos correspondientes a todas aquellas personas cuyos complementos absorbieron la subida salarial pactada en SIMA de 2015, 2016 y 2017.
- Aclarar, en el acuerdo de Movilidad, que la afectación será la mínima imprescindible para la continuidad del negocio.
- Aclarar, en el acuerdo de Movilidad, que los cuatro días libres por cambio de residencia son hábiles y a elección de la persona trasladada.
- Aunque sea de Perogrullo, para evitar “interpretaciones” posteriores por parte de la empresa, en el acuerdo deberá figurar que a partir del uno de julio, como está pactado, la empresa retomará las aportaciones a planes de pensiones, la recuperación de todas las cantidades, todos los beneficios sociales, ayuda por hijos, etc. etc.
- Por el mismo motivo, aunque resulta obvio, tanto las aportaciones a los planes de pensiones que se deben realizar a partir del 01/07/2017 como las recuperaciones de cantidades a realizar a partir del 01/01/2018 se efectuarán sobre el 100% del salario, esto es, sin tener en cuenta la reducción por ERTE.
- Si organizativamente es factible, oferta de reducciones voluntarias de jornada y salario en porcentajes superiores cuyo exceso sobre la reducción básica se acumule en días. Incentivándose estas reducciones con un día libre mensual adicional o un complemento económico.
- Como ya pactamos en el acuerdo de diciembre de 2013 la empresa deberá hacerse cargo del desempleo en caso de desvinculación si es que este se hubiera gastado entre tanto ERTE.
- Como ya se tiene regulado en Asturias, suprimir el horario reducido de semana grande canjeándolo por dos días adicionales de vacaciones.
- También ya regulado en Asturias, establecer por acuerdo que en los supuestos de sentencia judicial firme declarando la improcedencia de un despido, será el trabajador quien detente la facultad que prevé el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores de optar por la readmisión o por la indemnización correspondiente.

- Para la determinación de las distancias entre los centros de trabajo de origen y destino se utilizará como herramienta de cálculo la Vía Michelin/Tipo de itinerario: Recomendado por Michelin – (Sin Peajes) (www.viamichelin.es) y se tendrá en consideración como origen y destino la dirección de cada centro de trabajo.
- Regular el ascenso por experiencia hasta el nivel VII en aquellos territorios en los que esto no se produce, estableciéndose con carácter general el ascenso a nivel VII a los dos años de alcanzar el nivel VIII.
- Flexibilidad horaria a la entrada-salida para favorecer la conciliación. Si por causas organizativas no fuera posible se facilitará el traslado a un centro que sí lo permita.
- Se establezcan definitivamente como permiso retribuido los permisos médicos justificados para asistencia a consultas propias o de acompañamiento a menores.
- Con la finalidad de ir homologando condiciones, consolidar en los territorios donde no lo estén las tres pagas de beneficios de convenio a razón de media paga por año a empezando en 2018
- Un compromiso, por escrito, de que la entidad no va a aplicar un nuevo ERE o ERTE durante la vigencia de este sin contar con el apoyo de la RLT. Algo que, por ejemplo, hace poco CCOO ha firmado en Ibercaja.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank
Visita nuestra web www.ccooliberbank.es

