



INSISTEN EN DESPEDIR A MILES **NOSOTROS DEFENDEMOS QUE A NADIE**

En la reunión de hoy, la empresa puso encima de la mesa una propuesta que abarca todos los aspectos que presentaron en el Ministerio de Trabajo: Despidos, movilidad, suspensiones de contrato y modificaciones sustanciales de condiciones laborales. Los paros forzaron a la empresa a moverse, pero muy poco, ahora toca el empujón definitivo con la HUELGA.

Indemnización despidos:

Con carácter general 28 días por año trabajado con un máximo de 18 mensualidades. Para el personal mayor de 55 años, cotizarían a la Seguridad Social hasta los 61 años (en su propuesta inicial era hasta los 63 años).

Por otra parte en relación a los 2.250 despidos propusieron:

- Abrir “ventanas” voluntarias de adhesión de 15 días de duración; en el año 2013 a partir del inicio del ERE y en los años 2014 y 2015 del 1 al 15 de Enero.
- No renovarían 35 contratos temporales estructurales.
- A las 67 personas que en este momento tienen sus contratos suspendidos con compromiso de retorno, serían despedidos en condiciones “similares” del ERE en vigor; y lo cifran en 40 días por año trabajado.
- Realizar 200 nuevas suspensiones de contrato desde el 30 de Junio de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2014. De no ser posible su retorno; y siempre que encontrasen empleo, serían indemnizados con 23 días por año con un máximo de 14 mensualidades.
- Reducir los despidos en 250 personas, a través de reducción de jornada y ampliación de horarias comerciales. Propuesta que precisaron, tienen pendiente de diseñar y será contrastada en próximas reuniones.
- Posponer la afectación de los 590 empleos de EVO hasta el 31-12-2014. De no producirse su venta, la extinción será en las condiciones generales de indemnización.

En la práctica la única medida real de reducción del número de afectados podría ser a través de la reducción de jornada y ampliación del horario comercial, aunque no constituye en sí un reparto efectivo del trabajo; esperemos por tanto a su concreción.

Por parte de la representación sindical hemos propuesto:

El reajuste debería establecerse en 5 años, con una condición resolutoria de paralización del proceso si se produce la subasta por parte del FROB. Todas las propuestas sindicales tienen como fin reducir a “0” los despidos.

- Reparto del trabajo en todo el cuadro de personal, complementado con medidas de movilidad.
- Programa efectivo de recolocación más allá de mínimo legal.

- Plan de salidas voluntarias, escalonado en el tiempo para personal con una antigüedad superior a 20 años; efectuándose la salida a partir de la fecha de cumplimiento de los 55 años.
- Compromiso de dotación mínima de las oficinas, superior a la actual, y en consonancia con la media europea.
- Reducción del número de Direcciones Territoriales y desaparición de las jefaturas de zona.
- EVO, hay que concretar desde este momento el mínimo por oficina (6/7 personas) + % de SSCC para darles servicio. El personal EVO podrá acogerse voluntariamente a las medidas generales pactadas.
- No externalización de trabajos que puedan acometerse dentro del banco.
- Reducción de los gastos de representación. Con la información que consta a 30-06-2012 equivale aproximadamente a 150 puestos de trabajo. (Con posterioridad la empresa indicó que los gastos de representación que figuran en la documentación económica, no son tales y que incluyen otro tipo de gastos)
- Reducción salarial topando el máximo en 75.000 € (que ningún empleado cobre más que el Presidente del Gobierno mientras la Entidad continúe nacionalizada).
- Creación de oficina desplazadas, más allá de las actuales; incluido el ámbito rural.
- Contemplar antes de su cierre, la posibilidad de venta de cualquier tipo de negocio y el traspaso del cuadro de personal asignado al mismo. En particular la red de oficinas que pretender cerrar.
- Trimestralmente la empresa facilitará listado de operaciones realizadas fuera de la jornada laboral, figurando al menos; día, hora y usuario.

A pesar de que propusimos mantener otras reuniones en esta semana, la Dirección a través de su asesora presente en la mesa, dijo que se mantiene la fecha del 11 de Febrero.

Los paros parciales hicieron que la empresa moviera posición, pero aún estamos muy lejos de conseguir salvar todos y cada uno de los puestos de trabajo. Ellos continúan hablando de despedir, nosotros de mantener empleo. Por eso es fundamental la HUELGA del miércoles 6 de Febrero.

Ante la HUELGA insistir:

- ✚ No es preciso preavisar de la asistencia a la misma.
- ✚ No es preciso asistir a la oficina. Tenemos que ir a las manifestaciones/concentraciones convocadas.
- ✚ A pesar de que la empresa prohibió avisar a la clientela de que estaremos cerrados, es importante preavisar a la más habitual, para evitarle perjuicios.
- ✚ Trasladar a la representación sindical, cualquier correo, llamada, aviso, etc., que se reciba para tratar de forzar a trabajar ese día.

4 de Febrero de 2013