

RATIFICADO EL PREACUERDO DEL ERE

El pasado día 7 se elevó a definitivo el preacuerdo alcanzado *in extremis* en la madrugada del 2 al 3 de diciembre pasado, día en el que finalizaba el periodo de consultas. El mismo ha sido suscrito por CCOO, CIC-SUMA-T, UGT, CSIF y SIBANK que representa el 74,67%.

Lamentamos que otras fuerzas sindicales no se hayan sumado al acuerdo, a pesar de haber apoyado durante el proceso de negociación la estrategia impulsada por CCOO para encarecer las condiciones, ampliar las garantías, mejorar ampliamente los contenidos y, finalmente, llegar a un acuerdo que consigue los principales objetivos. Respetamos todas las posiciones y/o tácticas, pero desde la responsabilidad que asumimos como primera fuerza sindical vamos a explicar detalladamente un acuerdo que entendemos equilibrado y garantista, y que ha frenado claramente las pretensiones de la empresa (posiblemente, las más agresivas de todos los ERES vividos en el sector financiero).

Un acuerdo que ha conseguido:

1. Mejorar las condiciones de las extinciones de contrato (las 'prejubilaciones')

Tras una posición de partida de Unicaja del 52% del salario bruto, llegar al 65% con tope del 79% neto a partir de los 54 años (con tope de 7 anualidades para el colectivo entre 50 y 53) es un gran logro. **Son las mejores condiciones de salida ofrecidas nunca por Unicaja**, ya que hasta ahora los mayores de 58 se prejubilaban con un neto que iba del 73% al 78 %

2. Proteger al colectivo de menores de 50 años que estaba en la diana de Unicaja

La pretensión de Unicaja era impedir que el colectivo de 50 a 56 años accediera a las prejubilaciones. **Su objetivo era despedir a los menores de 50** (los más baratos) ya que apenas si quedaban 173 personas mayores de 57 años en la entidad.

Al conseguir que se **amplíe el colectivo prejubilable con edades de 63 o más y entre los 54 a 62 años, hemos dado la oportunidad a 1.380 personas** a que se adscriban voluntariamente a las salidas.

No obstante, **los menores de 50 años que quieran apuntarse voluntariamente, pueden hacerlo**. Las condiciones: 40 días por año, más 1.500 euros por cada 3 años de antigüedad, más primas en función de la antigüedad, con un límite de 36 mensualidades son propicias para ello.

3. Permitir que las personas con edades comprendidas entre los 50 y los 53 años puedan adscribirse voluntariamente a la prejubilación.

El acuerdo **permitirá que las personas que actualmente tienen entre 50 y 53 años puedan irse también**. Con ello se ha permitido a un colectivo de 1.782 personas en este tramo de edad adscribirse voluntariamente (aunque no olvidemos que el máximo de personas que pueden salir es de 1.513).

4. Limitar las movilidades en km y el número de ellas

Esto ha sido lo más difícil de conseguir, ya que Unicaja se enrocaba en mantener una movilidad **obligatoria para toda la plantilla a 90 km y forzar a movilidades más allá de los 300 km** con compensaciones irrisorias.

Frente a esto, **hemos conseguido topar la movilidad a un máximo de 150 personas, con movilidades de corta distancia y siempre procurando respetar un sistema de faseo:**

- Primero reubicar entre los 25 y los 50 km.



- Si no es posible, ampliar el radio hasta los 50 km con compensaciones de 0,19 €/km y prima de 1.500 €.
- Crear la figura del Gestor Remoto con asignación de hasta 100 personas como alternativa al traslado (con compensaciones de 250 o 325 euros mensuales) sin que el centro de trabajo esté más allá de los 100 km y sin que las personas asignadas a estos centros puedan ser externalizadas al haber garantizado su permanencia en la entidad caso de que Unicaja decidiese externalizar el servicio como ha ocurrido en Liberbank
- Ofrecer traslados con indemnizaciones que van de los 3.000 euros más kilometraje (a partir de los 50 km) a los 18.000 euros más 700 € mensuales durante tres años a partir de los 100 km.

5. Limitar el número de personas con jornadas singulares.

El establecimiento de jornadas singulares está recogido en el Convenio y es una práctica que ya está extendida por todas las entidades del sector (Centros Intouch de Caixabank, BBVA Contigo...)

Unicaja pretendía establecer un 15% de jornadas singulares sin contar con las que ya existían actualmente.

Frente a eso, **hemos conseguido rebajar el porcentaje de jornadas singulares a un máximo del 12%, de forma tasada y voluntaria, incluyendo las ya existentes** (como Tesorería, Operadores de Consola o Mercado de Valores, Apis, Banca Privada) y a los Gestores Remotos que se crearán para evitar los traslados (100).

6. Obtener de Unicaja un compromiso de negociación de la homologación salarial.

Otra de las líneas rojas de Unicaja fue mantener la estructura salarial que todos traíamos de nuestras entidades de origen, con lo que ello suponía de que perviviesen varias clases de plantilla como sigue ocurriendo con los colectivos procedentes de Liberbank.

A pesar de ello, hemos acordado **iniciar una negociación a partir del 1/1/2022 con compromiso de finalizarla el 31/12/2022 para crear una única estructura retributiva que garantice** que ninguna persona trabajadora tenga unas percepciones brutas inferiores a **la estructura de Unicaja (20,5 pagas)**.

7. La libranza de todas las tardes de los jueves para siempre.

Quedan **suprimidas para siempre la prestación de servicios durante la tarde los jueves**, quedando el horario de 8:00 a 15.00 horas. A cambio se dispondrá de una bolsa de 40 horas + 30 de Convenio para formación y 25 horas para asistencia de directivos a reuniones. Si la formación es a distancia o por e-learning se computará el 50% del tiempo indicado en la ficha de acción formativa.

8. Mejorar los beneficios sociales.

Aplicación de los tipos mínimos existentes en Unicaja a la cartera viva para toda la plantilla, permisos, premios de fidelidad, mejoras en la carrera profesional, etc. que detallaremos en el siguiente comunicado.



**¿Es el mejor acuerdo? NO. SIEMPRE SE ASPIRA A MÁS
¿Es el mejor acuerdo posible? ASÍ LO CREEMOS
HONESTAMENTE**

En próximos comunicados te explicaremos punto por punto el acuerdo



#SiempreCCOOntigo