

13/12/2021

VALORACIÓN DE CIC/SUMA+T DEL ACUERDO

Dos meses de negociación. 20 horas en la última reunión. 2 huelgas y numerosas concentraciones y manifestaciones hicieron que en la madrugada del pasado viernes se alcanzara un acuerdo por el 74% de la RLT.

Haremos una valoración conjunta del Acuerdo y de otras posibilidades, de cara a llegar a la bondad o no de la decisión tomada.

SALIDAS

- Número máximo determinado por despido colectivo 1.513, pero **si se llega a 1.314 adhesiones voluntarias, la empresa dará por cumplido el objetivo sin tener que acudir a salidas obligatorias.**
- La empresa **solo podrá rechazar** las adhesiones **siempre que se supere las 1.513 adhesiones voluntarias**, hasta ese número tendrá que aceptar todas.
- Se determina un **orden de prelación** para **cuando** las adhesiones voluntarias **supere las 1.513.**

Por otra parte se determina las personas que no estarán afectadas por las medidas extintivas, como son las contratadas, con excedencia voluntaria, las EPC...

Para dar cobertura suficiente para conseguir ese número de salidas voluntarias necesarias que eviten las extinciones forzosas **se abre el espectro de adhesiones a todas las edades**, empezando por.

- **Personas con 63 años o más.** Indemnización de 20 días por año trabajado, con el tope de 12 mensualidades.

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguimos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t

- **Personas en la horquilla entre 62 años y 54 años, con antigüedad igual o superior a 10 años.**

Indemnización del 65% del salario fijo bruto anual, con el tope del 79% del importe neto, descontando el desempleo a recibir. La extinción para las personas de 55 y 54 años se llevará a cabo una vez cumplida la edad de 56 años. En caso de fallecimiento, adelanto de la jubilación, o que se le declare una invalidez, tanto los herederos en el primer caso, como el mismo titular en el resto de los casos, percibirá la totalidad de la indemnización que le hubiera correspondido. El pago a la SS la hará la empresa hasta los 61 años, y desde esta fecha hasta los 63 años abonará el importe correspondiente del CESS a la persona trabajadora. Se da la posibilidad de percibir la indemnización en forma de capital o de renta mensual, prorrateando la indemnización hasta los 63 años.

VALORACIÓN, las prejubilaciones que ha realizado hasta el momento Unicaja se han hecho partiendo de una escala que se determinaba en el momento de la firma de la adhesión, dejando a la práctica totalidad en el porcentaje del 73%, con una salida a partir de los 58 años, y con el pago del CESS hasta los 64 años, aunque la gran mayoría lo adelantaban a los 63 años. Si se diera cualquiera de los motivos expuestos que finalizara la prestación o adelantara la fecha de jubilación, el importe pendiente se perdería y se lo quedaría la empresa. Como se puede ver **las salidas de esta horquilla percibirá un mínimo superior al 6%** de lo percibido por un colectivo de mayor edad, con una **salida anticipada de dos años** (ahora a los 56 años), y con una **garantía sobre la totalidad** de la indemnización.

- **Personas en la horquilla entre 50 y 53 años, con una antigüedad mínima de 10 años.**

Este colectivo estaba en principio con una indemnización igual a la de los menores de 50 años, pero **se les mejoró las condiciones**, dándole la posibilidad de un prorrateo hasta los 63 años, **para cubrir la dificultad en la recolocación**.

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguimos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t

Recibirán la misma indemnización que el anterior, es decir el 65% del salario fijo anual bruto, con el tope del 79% del neto, calculado al igual que el tramo anterior desde los 56 años que era la primera edad de extinción hasta los 63 años, lo que da 7 años. El CESS también será percibido durante ese periodo, dando la posibilidad de percibir la indemnización en forma de capital o de renta mensual, prorrateando la indemnización hasta los 63 años. Por otra parte, se le garantiza la totalidad de indemnización.

A estos colectivos se les mantendrán los anticipos, préstamos y beneficios sociales hasta los 63 años

➤ **Resto de personas trabajadoras.**

Indemnización de 40 días de salario bruto fijo anual por año de servicio con el límite de 36 mensualidades, más una indemnización adicional por la voluntariedad de la adscripción de 1.500 euros brutos por cada 3 años completos de antigüedad, más otra indemnización en función de la antigüedad (desarrollada en una tabla), garantizando a la persona trabajadora que acredite una antigüedad igual o superior a los 15 años la percepción de una indemnización total de al menos 3 anualidades de salario fijo bruto.

VALORACIÓN. Después de ver que se incluye a toda la plantilla en la posibilidad de acogerse voluntariamente a la extinción, con unas condiciones aceptables y abiertas, y que se reduce en doscientas personas la obligación de cobertura, si no se cubre de manera voluntaria el cupo exigido no será por las posibilidades que da el acuerdo.

MOVILIDAD

➤ **Medidas de flexibilidad interna con motivo de reducir la movilidad, y de asegurar la voluntariedad.**

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguimos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t

1º Aplicación de medidas de movilidad funcional. La reubicación de manera preferente a través de la movilidad funcional, y dentro de los 25 kilómetros recogidos en el Convenio Colectivo.

2º Si después de las salidas solicitadas y la duplicidad de funciones en los Servicios Centrales, que no se pudieran resolver con la movilidad funcional, se hiciera necesaria la movilidad geográfica, se considerará y compensará de la siguiente manera:

Cambio de lugar o centro de trabajo de menos de 50 kilómetros.

- ✓ Hasta el 31/12/2024 no se considerará traslado que requiera cambios de residencia los cambios de centros a una distancia de **hasta 50 km y que su trayecto no implique una duración superior a una hora**. Esta movilidad se compensará durante los 3 años siguientes al cambio con 0,19 euros por kilómetro y una prima a tanto alzado de 1.500 euros brutos. Derecho a préstamo vehículo. (igual que se hizo en acuerdo de integración de 2018)
- ✓ La empresa informará de las necesidades de traslado, identificando provincias excedentarias y deficitarias, con detalle, antes de adoptar una decisión de traslado.
- ✓ Se crea la figura del gestor remoto como medida alternativa a la necesidad de traslado. Se generará en lugares a determinar para dar cobertura a los excedentes difícil de solucionar. No podrá estar a una distancia superior a 100 kilómetros del centro origen.

Esta figura tendrá las siguientes condiciones: Jornada singular (con horario de mañana y tarde) el empleado podrá elegir entre la jornada de 5 días de siempre o una jornada de 4 días (genera tres días libres a la semana, además de las compensaciones que lleve el puesto)de lunes a viernes, excluyendo festivos.

El número máximo que se podrá ofrecer como alternativa a la movilidad no podrá ser superior a 100.

Las necesidades de traslado mediante movilidad geográfica se reducen a un máximo de 150, y la empresa abrirá un periodo voluntario para ofrecerlo a quien quiera de la plantilla para solicitarlo. Se tendrá en cuenta las peticiones de traslados vigentes.

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguirnos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t

La empresa podrá reducir la necesidad de movilidad geográfica e incrementar el número de gestores remotos.

Cláusula retorno para los trasladados, en el plazo de 3 años siguientes al traslado si se produce un nuevo proceso de reestructuración en el ámbito de la entidad.

Compensaciones:

- ✓ Si ya tenía pedido el traslado de antes del inicio del procedimiento, **3.000 euros a tanto alzado**.
- ✓ Traslado por adscripción voluntaria o por decisión de la entidad en el marco del presente procedimiento:
 - De 50 a 100 km una compensación de **0,19 euros por kilómetro** cada día de desplazamiento de trabajo efectivo + 3.000 euros brutos.
 - Desde 100 a 250 km, 18.000 euros brutos + ayuda vivienda de 700 euros brutos durante 3 años.

Préstamo para vehículo y vivienda.

Extinción por rechazo del traslado, en las mismas condiciones que el acuerdo del 2018.

VALORACIÓN. Se han puesto todas las medidas para poder cubrir la necesidad de traslados que se generará en la entidad de forma que se minimice la necesidad, se priorice la voluntariedad, y se compense debidamente cada caso.

HOMOLOGACIÓN por modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En esta parte se ha procedido a dejar pendiente, o como estaba de origen, determinadas condiciones de trabajo por la complejidad de las mismas. En toda homologación siempre se pierden cosas que se buscan compensar con otras, y unificar el resultado para todos. **Esto conlleva que alguna parte no valore de igual medida que las demás los beneficios sociales cedidos y las compensaciones recibidas.**

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguirnos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t

No vamos a recitar todas condiciones de trabajo tratadas, solo resaltar que se mantiene la misma retribución total, estructura retributiva y fórmula de pago reconocida en función de su entidad de origen, y que se llevará a un estudio más pormenorizado a partir de 2022. Igualmente con la previsión social. Se elimina definitivamente la tarde de los jueves de la jornada laboral. Se amplía a 23 horas el permiso retribuido anual...

VALORACIÓN.

Con lo aquí expuesto a grandes rasgos se ha intentado reflejar que **los objetivos marcados desde un principio sobre la voluntariedad de las extinciones y la movilidad geográfica se han tratado y acordado con las mayores herramientas posibles**, y sobre la **homologación** se ha llevado a cabo acomodar todo para **que nadie reciba un recorte puro y duro**, se han sustituidos unos beneficios sociales por otros.

Sabiendo la importancia de cada pata negociada, valoramos que las medidas acordadas son aceptables.

Por otra parte se planteó la siguiente cuestión que completó la valoración

¿Qué pasaría si no llegáramos a un acuerdo?

La respuesta era que al día siguiente, 3 de diciembre, la empresa comunicaría a la autoridad laboral la finalización del periodo de consultas con desacuerdo, y el día 7 de diciembre presentaría las medidas unilaterales a aplicar con motivo de no llegar a un acuerdo con la RLT.

¿pensáis que esas medidas serían iguales o mejores que las del acuerdo? Evidentemente NO. Serían medidas restrictivas e incontroladas.

En ese momento el Sr. Menéndez habría ganado e introducido su política de conflictividad laboral en Unicaja Banco.

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguimos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t

Ante esa tesitura, independientemente de que se considere que el acuerdo es aceptable, la decisión más acertada era la de **cerrar un acuerdo por y para la plantilla, la presente y futura, para defender sus derechos ahora, y garantizar su defensa a futuro**, para mantener el dialogo social que ha tenido Unicaja Banco, para que no entrara la política de Liberbank a enturbiar nuestras Relaciones Laborales...

Por todo esto CIC/SUMA+T decidió, por responsabilidad, firmar el Acuerdo sobre despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones laborales.

Si quieres estar al día, recuerda suscribirte a nuestro canal de Telegram en https://t.me/suma_t

Suma+t (CIC-SECAR-UEA)

**PROTEGEMOS A LA PLANTILLA
PROTEGEMOS EL EMPLEO**

Desde el sindicato Suma+t le mantendremos informados de todo aquello que sea de interés no solo para nuestros afiliados, sino para cualquier trabajador de UNICAJA.

También puede consultar nuestra Página en Facebook o seguirnos en Twitter y telegram en los siguientes enlaces:

<https://www.facebook.com/sumat.cic.7>

https://twitter.com/SUMAT_CIC

https://t.me/suma_t