



Propuesta empresarial de ALI

## UNA PROPUESTA 'FUERA DE MERCADO'

Tal como ya anunciamos en nuestra última circular, la Dirección de Unicaja-CEISS, en la última mesa laboral de integración se comprometió a enviar en la presente semana un documento con la propuesta empresarial en esta nueva fase de la negociación. Y como ya nos adelantó, la misma sería comprensiva de todas las condiciones laborales que regirían en la entidad Unicaja Banco en la que los empleados de Ceiss se integrarían. Recibida esta propuesta y de un vistazo rápido, la misma nos parece 'fuera de mercado'

Tras un somero análisis de la **propuesta**, que ampliaremos en próximas fechas, tal como está, es totalmente **INASUMIBLE**. Por sí misma -por el marco en el que se insertan y por las condiciones que se ofrecen- y **en comparación con el resto del sector** en el que, ni entidades con graves problemas económicos e incluso intervenidas han entrado en este tipo de acuerdos. Esto, de no modificarse dificultaría enormemente el posible acuerdo.

- 63% con 57 años
- 66% entre 58-59 años
- 69% entre 61-62 años
- 73% para los mayores de 62 años

- La indemnización de 35 días con un tope de 30 mensualidades o 200.000 euros para las **bajas voluntarias** es también **claramente insuficiente**, en relación a lo que está ofreciendo el sector.

### Escollos importantes

- Seguimos **sin conocer** el alcance real de las medidas, es decir, **a cuánta gente pretende la Entidad que afecte el conjunto de medidas de reestructuración**, algo imprescindible si queremos consensuar entre todos, como llevarla a cabo de manera satisfactoria para los trabajadores y la empresa.
- Se ponen **en entredicho muchas de las condiciones salariales y laborales** alcanzadas en los sucesivos **acuerdos firmados** a lo largo de estos años y que costaron mucho trabajo conseguir.
- El **público objetivo** (mayores de 57 años) y los **porcentajes** sobre el salario bruto ofrecidos para **prejubilaciones** -vía principal por la que debería hacerse la reestructuración- **son insuficientes**:

#### ¿Por qué un ERE en prejubilaciones?

Las condiciones de prejubilaciones ofrecidas, son malas, no ya solamente por los porcentajes, sino por la forma de instrumentarlos: sin ERE.

Incomprensiblemente, la entidad sigue negándose a incluir las prejubilaciones en un Expediente de Regulación de Empleo, como han hecho todo el resto de entidades.

Y esto, para el trabajador tiene el perjuicio de que debe satisfacer impuestos por cada euro que cobre de indemnización, lo que merma mucho el importe neto que cobraría (que es lo que al fin y al cabo cuenta y no tanto el porcentaje sobre el bruto). Esto se suaviza en los ERE porque una parte de los ingresos están exentos de tributación (menos que antes por la perjudicial Reforma Laboral contra la que CCOO lleva movilizando al país desde su que se anunció).

- La **compensación por movilidad** está totalmente **'fuera de mercado'**.
- El mantenimiento de la **'clausula de cierre'**, esto es, si de manera voluntaria la gente no se acoge en un número suficiente a las medidas propuestas, la Entidad, puede obligar al empleado a hacerlo. Dado que con las condiciones propuestas es bastante improbable que el acogimiento fuera voluntario, los afectados/perjudicados, serían designados directamente por la entidad.

### Concluyendo

CCOO considera la propuesta presentada como una mera 'guía' de trabajo en relación a las medidas sobre las que empezar a negociar, no como un marco de condiciones asumible para llegar al necesario consenso. Por ello, **seguiremos trabajando sobre la misma de cara a la próxima mesa laboral que se convoque.**