

3ª REUNIÓN REESTRUCTURACIÓN 10-nov

En esta Ronda de Negociación con la Entidad, después de escuchar a toda la Representación Sindical, nos ha hecho llegar su **Nueva Propuesta** que apenas supone una variación del planteamiento inicial, no demostrando el más mínimo interés por mejorar las condiciones.

PROPUESTA BANCO EN LA TERCERA REUNION:

- **Jubilaciones Anticipadas:** 63 y 64 años, el 20% del SAA **SIN VARIACIÓN**
+ de 65 años, el 10% del SAA **SIN VARIACIÓN**
- **Prejubilaciones:**
 - A partir 56 años (nacidos entre 1964 y 1958) **Suben 1 año.**
 - Prestación 70% SAA hasta los 63 años. **SIN VARIACIÓN**
 - Tope: 250.000 euros **SIN VARIACIÓN**
 - Personal en excedencias por cuidado de menores y mayores: **Incluye solo este caso, ningún otro permiso**
 - Condiciones financieras: se mantienen las condiciones de los préstamos hasta vencimiento. **excepto los préstamos a tipo 0%.**
- **Extinciones Voluntarias:** 35 días x año trabajado, máx. 1 anualidad. **SIN VARIACIÓN**
- **Planes de Pensiones:** **Sólo garantizan la aportación de Enero.**

Al no luchar conjuntamente por elevar la indemnización para las Prejubilaciones y eliminar el tope, de nada sirve bajar la edad a 56, porque entre el IRPF y el tope, está creando precariedad al verse minorado ese 70% a un 65 % del SAA, e incluso menor. Ya que en el tope está incluyendo la prestación y el convenio de Seguridad Social.

Otra fuerza sindical mayoritaria, solo ha planteado que no está conforme con las peticiones económicas que hacemos el resto de sindicatos. No se entiende la postura de defender a la Empresa y no apoyar a los trabajadores.

Muy lejos queda este primer posicionamiento de nuestras pretensiones, por lo que consideramos imprescindible hacer un llamamiento a la Unidad Sindical.

LA PROPUESTA DE LA FEDERACIÓN

Con el ánimo de no dejar *en caída libre* a los compañeros que se desvinculen en este momento, nuestra lucha se centra en garantizar unos ingresos, unas coberturas de seguridad social y un respaldo jurídico a través de un acuerdo que no deje una plantilla saliente empobrecida.

Al ser una baja voluntaria, la prestación tributa íntegramente en el IRPF, no hay exenciones, y desaparece el derecho a una prestación por desempleo, medidas que en un E.R.E. sí se contemplan.

LA PROPUESTA DE LA FEDERACIÓN

1. **JUBILACIONES ANTICIPADAS:** 20 días por año trabajado, máximo 1 anualidad.
 2. **PREJUBILACIONES DE MÁS DE 57 AÑOS:** 85% del SAA
 - a. Eliminar el tope
 - b. **Convenio Especial Seguridad Social (CESS) a cargo de la empresa**, hasta el día que cumpla la edad exigida para el cumplimiento de la edad ordinaria para la jubilación y tener derecho al 100% de la prestación, según la legislación vigente.
 - c. Incluir en el importe del **CESS** a cargo de la empresa, una **revalorización anual del 2% anual o los que aplique la S. Social.**
 - d. Incluir una Paga de Jubilación.
 3. **PREJUBILACIONES DE 55 A 57 AÑOS:** 70% del SAA
 - a. Operando el resto de límites y condicionantes descritos en subapartados a, b, c, d.
- PLANES DE PENSIONES:** Mantenimiento de las aportaciones a los Planes de Pensiones, hasta la edad de la jubilación vigente.
4. **EXTINCCIONES VOLUNTARIAS PARA LA PLANTILLA (Administrativa, de Red y Servicing):**
 - A. Nacidos en 1964 y posteriores
 - B. Indemnización de 35 días del SAA por año trabajado.
 - C. **Primas por salarios:** 10.000€ para salarios inferiores a 30.000€ brutos anuales y 15.000€ para el resto.
 - D. **Tope de 18 meses**

Nuestra contraoferta está sustentada en acuerdos firmados anteriormente en el seno de Banco Sabadell, o en entidades de nuestro entorno.

Y con carácter general, NUESTRAS PETICIONES también son:

1. **Definir con claridad la edad para adherirse al acuerdo.** Es decir, definir la edad de los empleados y empleadas susceptibles de prejubilación o jubilación anticipada. Especificar si se considera la edad que se tenga al final del periodo de desvinculaciones, es decir a 31 marzo 2021, o la edad a 31 de diciembre 2020.
2. **Marcar un criterio para el orden de adhesiones, que garantice la transparencia en las solicitudes.** En caso de excedentes de adhesiones, entendemos que el orden de llegada para la selección de los voluntarios excedentes no es un proceso de admisión serio, como sí puede ser el basado en criterios objetivos (edad o antigüedad). Igualmente solicitamos que el orden de adhesión de los 1.800 voluntarios quede demostrado por el mismo proceso transparente.
3. **El rechazo de salida de empleados/as por parte del banco** tiene que estar justificada y argumentada con criterios plasmados en el acuerdo.
4. **Notificar a las solicitudes, las respuestas por escrito en un plazo máximo de 10 días.**
5. **La aplicación de cuotas máximas por provincias** tiene que estar basado en criterios, igual que el caso anterior, debidamente justificados para evitar que empleados en zonas donde la oferta es menor, se vean discriminados a la hora de adherirse a las desvinculaciones. Por el mismo hecho, evitamos la presión hacia los compañeros/as objetivo de las zonas donde la cuota es elevada.

Ya nos han indicado que en las provincias de Madrid, Alicante y Murcia es donde han incrementado el montante de salidas máximas.

6. Los empleados/as a quien se les vaya a ofertar por parte del Banco alguna de las medidas establecidas, si así lo desean, podrán **ir acompañados por un representante sindical**.
7. **Mantener, con carácter general, las mismas condiciones de la cartera viva de préstamo de empleados**, así como todas las condiciones financieras de empleado.
8. **Incluir** como optante a este acuerdo a toda la plantilla en activo, así como a **todos los que se encuentren en excedencia con guarda de puesto o reserva de retorno**, véase excedencias por cuidados de menores y de ascendientes, **y los permisos no retribuidos recogidos en el Permiso especial no retribuido** en ampliación del artículo 35.2 CCB.
9. **Solicitamos que el CESS no compute para el tope, o se elimine el tope en cada caso.**
10. Es un buen momento en el que se debe tener en cuenta las condiciones personales de los empleado/as, condiciones tales como compañeros/as con **problemas médicos importantes y crónicos, y los catalogados como especial sensibilidad (TES)**. En estos casos, sería conveniente que no se aplicaran las cuotas máximas por Territoriales, ni las restricciones por funciones.

Salidas máximas por perímetro

Limitaciones por geografía. Detalle provincia

- **Salidas máximas por ámbitos y geografías en función de necesidades para dar servicio al cliente.**
- **No obstante, se da cierta holgura por función para facilitar adhesión**

		ADMINISTRATIVOS	COMERCIALES	CC + DTs/DRs + Riesgos			ADMINISTRATIVOS	COMERCIALES	CC + DTs/DRs + Riesgos
Catalunya	Barcelona	234	120	280	Norte	Álava	3	1	0
	Gerona	29	19	8		Cantabria	0	1	0
	Lérida	15	9	4		Guipúzcoa	18	7	10
	Tarragona	28	12	5		Huesca	2	2	0
	Albacete	0	2	0		La Rioja	2	2	0
Centro	Ávila	0	0	0		Navarra	5	3	0
	Burgos	0	1	0		Teruel	0	0	0
	Ciudad Real	0	0	0		Vizcaya	9	8	7
	Cuenca	1	0	0		Zaragoza	8	4	1
	Guadalajara	0	1	0		Sur	Almería	3	2
	Madrid	63	73	66	Badajoz		0	1	0
	Palencia	0	1	0	Cáceres		2	1	0
	Salamanca	0	1	0	Cádiz		8	5	0
	Segovia	0	0	0	Ceuta		0	0	0
	Soria	0	0	0	Córdoba		1	2	0
Toledo	1	1	0	Granada	4		2	0	
Valladolid	0	2	0	Huelva	1		1	0	
Zamora	0	1	0	Jaén	0		1	0	
Este	Alicante	203	70	81	Las Palmas		0	4	0
	Baleares	35	11	5	Málaga	24	21	4	
	Castellón	20	5	3	Melilla	0	0	0	
	Murcia	140	23	8	Sevilla	18	4	2	
	Valencia	87	20	24	Sta.Cruz	4	2	0	
Noroeste	Asturias	40	22	10	Total	1.040	486	525	
	La Conuña	11	7	4	MÁXIMO	850	450	500	
	León	7	4	1					
	Lugo	4	2	0					
	Orense	2	1	0					
Pontevedra	8	4	2						

Es nuestra prioridad no aceptar unos mínimos ya respaldados por otras fuerzas, que podrían hacer que nuestra UNION SINDICAL sacara mejores condiciones para los empleados que han contribuido estos años a levantar la empresa.

PROXIMA REUNIÓN Jueves 12 noviembre

Cualquier duda que tengas, hazlo saber a tu delegado/a de la Federación