

# PROPUESTA A.C.I. ERE 2015

La Asociación Cuadros Ibercaja, teniendo en cuenta, además, que los empleados que se acojan voluntariamente a este ERE por edad lo hagan en la mejores condiciones posibles y con el fin de minimizar el número de traslados y que sean lo menos traumáticos, mejorando sustancialmente las indemnizaciones establecidas en la legislación vigente, ha presentado en la mesa de negociación la siguiente propuesta:

## DESPIDO COLECTIVO

Si bien en el acuerdo de 30 de mayo de 2014, en caso de negociar un nuevo expediente de regulación de empleo, sólo se contemplaba como posibles bajas voluntarias indemnizadas por edad a los empleados que cumplieran 58 y 59 años de edad durante 2015, consideramos que ese colectivo debería ampliarse al personal que cumpla 57 años de edad en este ejercicio. Es decir, que el ERE que se está negociando incluya a los empleados que cumplan 57, 58 y 59 años en 2015.

Con ello conseguíamos

- 1º Equilibrar definitivamente las edades de los colectivos procedentes de Ibercaja y Caja 3.
- 2º Evitar un cuarto ERE, con lo que supone para la reputación de la empresa y cuyas condiciones económicas para los empleados pueden ser diferentes a las actuales.
- 3º Poder contratar en 2016 aquellos relevistas que han finalizado su contrato y que han demostrado su valía y cualificación.
- 4º Al tratarse del último ERE permitiría incluir a todos los que no se han acogido en los anteriores ERE's.

Habrá que revisar a la baja el número de implicados, dejando la cifra en 320 empleados. La cifra de indemnizaciones fijadas para la empresa son las mismas que en el ejercicio anterior. No obstante, algo ha cambiado para los empleados: La fiscalidad

Con la última reforma fiscal estarán sujetos a la nueva carga muchos empleados cuyas indemnizaciones superan el mínimo exento. Estarán más afectados los más jóvenes, al acumular mayor número de tiempo para indemnizar. Por tanto, proponemos que dicha carga fiscal corra a cargo de Ibercaja en su totalidad. Además, habrá que tener en cuenta que a la indemnización habrá que deducir la cantidad correspondiente para el concierto especial con la Seguridad Social.

Respecto al colectivo inferior a 58 años el número debe ampliarse a unas 40 personas, teniendo en cuenta los impactos del ejercicio anterior y el número de empleados en que se ha incrementado la plantilla. Además, se les deberá aumentar la indemnización por trienio de 2.000 euros a 6.000 euros, estableciendo un escalado por edades.

### **MOVILIDAD GEOGRAFICA**

Las indemnizaciones son las mismas que en los EREs anteriores.

No obstante, la fiscalidad también ha cambiado para las indemnizaciones por traslado. Ibercaja deberá asumir el incremento de impuestos de dichas indemnizaciones.

Habrá que reducir el número de traslados a más de 50 kilómetros por la problemática que encierra para los empleados. Proponemos dejarlos en 50 traslados.

Se nos dice que no se puede facilitar el plan de cierre porque no se conoce el número de personas que se acogerán al ERE y no van a informar de un cierre antes de estar aprobado por el Consejo de Administración y de que lo conozcan los propios afectados. Pero al menos, debemos conocer una mínima distribución geográfica a fin de valorar el posible alcance de la movilidad, es decir, datos por provincias.

### **OTRAS GARANTIAS**

En caso de firmarse otro ERE con posterioridad a este, que Ibercaja garantice se aplicarán las mismas condiciones que para el actual (voluntariedad, indemnizaciones por edad y traslado),

Sería deseable e imprescindible establecer una garantía de empleo hasta 2018.

La empresa ha tomado nota de nuestras propuestas y nos responderá en la próxima reunión a celebrar el 7 de abril de 2015.

Seguiremos informando.