



Tras la reunión celebrada el 23 de mayo, el banco Santander ha comunicado a la representación sindical el inicio de periodo de consultas del procedimiento de despidos colectivo promovido por la empresa y regulado en el art 51 del ET y que se extenderá, como marca la ley, por un período de 30 días. Este período contempla las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales como la recolocación, formación o readaptación profesional.

Tal y como establece este mismo artículo se ha constituido oficialmente la Comisión negociadora en la que UGT tiene tres representantes gracias al apoyo obtenido en el último proceso electoral.

Además nos han entregado el informe técnico y nos han solicitado la preceptiva respuesta al mismo tal y como manda el art. 64 del ET. En dicho informe nos especifican que los criterios de selección de los trabajadores afectados van a ser los siguientes:

Adscripción voluntaria. La empresa se reserva el derecho de aceptar o no la adscripción en función a sus necesidades.

Si con la aplicación del criterio de voluntariedad no se alcanza el número de trabajadores afectados por el ERE, se aplicarán los siguientes criterios de selección:

Reducir número de afectados, mantener la empleabilidad y mejorar condiciones de salida

Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división.

Menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

Periodo previsto para las medidas extintivas: hasta día 31 diciembre de 2019. En casos especiales podrá extenderse por decisión del banco hasta el 31 de marzo de 2020.

Para finalizar la reunión la consultora Lee Hecht Harrison nos ha presentado el Plan de Recolocación Externa para todas las personas afectadas.

La ley obliga a las empresas que llevan a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores a ofrecer a los empleados afectados un plan de recolocación externa a través de empresas autorizadas. Los planes de recolocación deben garantizar a estos empleados un servicio continuado que incluya una atención personalizada y medidas de formación y orientación profesional y ayuda en la búsqueda activa del empleo hasta un mínimo de seis meses que en este caso el banco ofrece de forma indefinida a través de esta empresa seleccionada que ya ha llevado estos temas en EREs anteriores a este en Banco Santander.

UGT analizará detenidamente el informe técnico aportado y contestará de forma responsable y detalladamente a todo lo planteado proponiendo medidas alternativas y que minoren los efectos del despido colectivo que la empresa quiere llevar a cabo, como ya hemos hecho hasta ahora en las primeras reuniones en las que hemos planteado un plan de prejubilaciones a largo plazo que permita una adecuación no traumática.

Nos preocupa además el futuro de nuestra plantilla y que el ERE no se eternice como la única medida que el banco encuentra a su alcance para optimizar sus beneficios. Trabajaremos a corto y medio plazo para buscar fórmulas alternativas que puedan garantizar la calidad de servicio al cliente y que permitan atender con garantías el negocio que absorbe de esas 1.150 oficinas que cierran.

3.713 familias afectadas son muchas familias, muchos empleos, **y desde UGT nos comprometemos a intentar reducirlos, a trabajar por mejorar las condiciones de salida que nos ofrezcan y a mantener al máximo la empleabilidad en nuestra empresa y en el sector. La próxima reunión será el 28 de mayo.**