

## **Por qué es un buen acuerdo para CCOO y UGT (desde el punto de vista laboral)**

*Un acuerdo laboral, como cualquier acuerdo, se debe de juzgar como un todo, no por partes según le convenga a cada uno en función de sus intereses personales o sindicales, teniendo en cuenta el entorno en el que se firma y no otros anteriores en el tiempo, las condiciones que lo rodean, las posibilidades de llegar a ese acuerdo y no a otros peores, como alternativa, el equilibrio entre todos los grupos que componen el conjunto de personas afectadas de una u otra manera, etc.*

*Así, cuando a alguien a quien le afecta, por ejemplo, una prejubilación, le parecen unas condiciones malas, escasas o inaceptables (lo que ocurre siempre, indefectiblemente todos queremos más), no repara en que la intención inicial de la otra parte era acordar despidos algo por encima de la reforma laboral recién aprobada, que para eso se aprobó, no para adornar las estanterías. Pocos tienen en cuenta que, cuando en otras épocas se producían salidas en mejores condiciones, las circunstancias económicas, sociales y sobre todo legislativas, tenían poco que ver con las actuales.*

*Y podemos pasar el rato echando la culpa a los gestores, al gobierno, al Banco de España, a Bruselas o al empedrado, que no cambiará la dura realidad: y es que hemos retrocedido un montón de años en nuestras condiciones económicas y lo que hay es lo que tenemos, no lo que nos gustaría que hubiera ni lo que disfrutábamos hasta no hace mucho. Y no es nuestro sector el único que ha retrocedido considerablemente, no hace falta hacerlo notar, ya que lo estamos sufriendo en primera persona.*

*Pero aún sabiendo lo que hay, tampoco parece nadie darse cuenta de por qué la aplicación de la reforma laboral, con algunos adornos, no se ha producido en Caja 3: porque la unidad sindical y el apoyo de la plantilla han sido determinantes a la hora de conseguir que, lo que parecía un hundimiento brutal de nuestra situación laboral, haya quedado en algo mucho más que aceptable.*

### **Los acuerdos en grupos nacionalizados. (CCOO)**

Está en discusión la comparación de nuestro acuerdo en Caja3 con los tres últimos firmados en entidades nacionalizadas (Bankia, NCGalicia, Banco de Valencia) y la supuesta superioridad con el que hemos firmado. Naturalmente esto se hace, para afirmar taxativamente que son

mejores que el de Caja 3, lo que no se sostiene si se miran las condiciones con atención.

### **Prejubilaciones**

Las prejubilaciones de Bankia se calculan a partir de dos años de la fecha de salida y hasta los 63 años, lo que significa que, de entrada, la cantidad resultante de multiplicar el 60% de la retribución bruta (similar al neto nuestro) por los años que faltan hasta los 63 años menos dos implica “limar” un año con respecto a Caja 3, y ponen un límite máximo de cinco años de indemnización, lo que se traduce en que un prejubilado de 54 años cobra lo mismo que uno de 58 pero tiene que repartir la cantidad total entre cuatro años más. Todo un chollo, vamos. Además, el pago del convenio especial de la SS.SS. se reduce con respecto a nosotros, que llegamos hasta los 63 años, para los prejubilables de 54 (dos años) y 55 años (1 año). El convenio especial cuesta unos 10.000 euros al año.

En NCGalicia, no “liman” ningún año desde los 56 años para arriba, pero sí a los de 54 y 55 años (ponen un límite de 7 años), y les descuentan a todos de la indemnización el desempleo bruto (unos 25.000 euros). Con el convenio especial NCGalicia ha firmado lo mismo que en Bankia.

En el caso del Banco de Valencia, las prejubilaciones se producen desde los 53 años hasta los 63, percibiendo los prejubilables de 53 a 56 años el 80% del salario anual neto y los de 57 a 60 el 85%, con un tope anual de 35.000 euros anuales brutos (unos 28.000 euros netos), es decir, unos 22.400 euros netos anuales (80% del neto) en el primer caso y unos 23.800 (85% del neto) en el segundo caso. Estas cantidades no se acercan ni de lejos a las que se obtienen en el acuerdo de Caja 3: entre 30.000 y 40.000 euros netos, aparte también el desempleo.

El convenio especial cubre hasta los 63 años, igual que en Caja 3.

**Por último, y como dato muy significativo, en Banco de Valencia el porcentaje de prejubilaciones ha sido del 29,3%, en tanto que en Caja 3 ha sido del 58,2%.(el doble)**

### **Bajas indemnizadas**

Para las bajas indemnizadas, tanto en Bankia como en NCGalicia y Caja 3 se perciben 30 días por año con el tope de 22 mensualidades más 2.000 euros por cada tres años de servicio, pero en la prima de antigüedad las dos primeras establecen una escala de indemnización adicional que va desde los 4.000 euros hasta los 24.000 (una media lineal de 14.000 euros), en función de los años transcurridos, mientras que Caja 3 establece una prima lineal de 20.000 euros.

Mientras que Bankia no fija un mínimo a percibir, NCGalicia lo sitúa en los 15.000 euros y Caja 3 en una anualidad de salario bruto. Bankia establece otra prima para aquellos que lleven más de 25 años

trabajando de 5.000 ó 6000 por año, lo que dispara la indemnización para la gente antigua, que presumiblemente no se va a acoger a este tipo de baja y preferirá esperar a la próxima tanda de prejubilaciones porque, entre otras cosas, por mucha indemnización que obtengan les quedan demasiados años hasta la jubilación y sus perspectivas de encontrar otro trabajo son muy remotas, en tanto que en Caja 3 hemos preferido primar a la parte de la plantilla más joven y que creemos que se va a apuntar a estas bajas en mucha mayor cantidad (oficinas que se cierren en Expansión, por ejemplo).

En Banco de Valencia aumentan el tope de mensualidades pero no añaden más indemnización que los 2.000 euros por cada tres años, progresivamente mayor a quienes tienen mayor antigüedad, a diferencia de nosotros. Primar con 20.000 euros a los sueldos más bajos hace que el total final sea mayor en Caja 3 con diferencia.

### **Movilidad geográfica**

En movilidad geográfica, las compensaciones en Bankia alcanzan una media de 10.000 euros, en NCGalicia es de 6.000 euros lineales y de 18.000 euros si implica cambio de domicilio, y Banco de Valencia no lo contempla. En Caja 3 la media supone 19.333 euros.

Para el resto de condiciones, mientras que en Caja 3 se mantendrán las condiciones de los préstamos hasta su vencimiento, en Bankia se modificarán a un interés de Euribor más 0,30, que en NCGalicia serán con un diferencial del 0,25%, mientras que en Banco de Valencia aumentarán al Euribor más 1,5% (hipotecario) y euribor más 2,5% (personales).

Nuevamente, se trata de incentivar a que pidan la baja aquellos que por edad tienen posibilidades de encontrar trabajo y mantienen préstamos de mayor cantidad y que tendrían más dificultades para pagar si se les aumentase el tipo de interés.

### **Ahorro de costes**

En cuanto a las medidas de ahorro para la empresa, mientras que el Banco de Valencia no las contempla porque ha sido absorbido por Bancaixa (luego comparar a una entidad que desaparece con otra que continúa no parece muy acertado), Bankia suprime la retribución variable en 2013 y la rebajará para el futuro, retrasará la homologación del número de pagas y reducirá en no menos de un 30% el coste del sistema de Previsión Social Complementaria, suprime el devengo de trienios durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y hasta el 2016, suprime la cuantía variable del plus convenio y reduce el 60% de la cuantía lineal, no realizará aportaciones al plan de pensiones en 2013

y las reducirá al 50% en 2014 y el 30% en 2015, siendo la reducción a partir de 2016 del 30%.

En NCGalicia, se mantendrán las medidas de reducción salarial para 2013, se han suspendido las aportaciones al plan de pensiones durante 2012, 2013 y 2014, que no se recuperarán, se reducirán en no menos del 20% el coste futuro de las aportaciones, se elimina la retribución variable en 2013, 2014 y 2015, periodo en el que también se suspende el devengo de trienios, así como la parte variable del plus convenio.

En Caja 3, se suspenden durante dos años las aportaciones al plan de pensiones (dinero diferido, no efectivo) y no se devengará retribución variable.(sólo afecta a CAI y este año en una cantidad mínima.

***Se podrá alegar que estas entidades estaban en mucha peor situación que la nuestra y debemos reconocer que, teniendo en cuenta esa situación, los acuerdos son excelentes, pero de ninguna manera afirmar alegremente que sus acuerdos son mejores que el nuestro. En absoluto.***

### **Nuestro acuerdo (UGT)**

Hemos basado la negociación en dos puntos: **garantía para las personas que sigan trabajando en Caja3 y obtener las mejores condiciones para quienes deban irse, primando la voluntariedad.**

En base a estos parámetros hemos trabajado en la negociación, con el apoyo unánime y sin fisuras de toda la plantilla.

Hemos conseguido la reducción de los excedentes laborales de 592 a 455, es una rebaja del 23%.

En cuanto a las condiciones de salida hemos obtenido:

Sacar, por la parte alta de la pirámide de edad, el mayor número de trabajadores, consiguiendo contra la propuesta inicial de la empresa que el contingente de prejubilaciones disminuyese de los 57(137 trabajadores) a los 55 años (305), con lo cual se consiguen dos efectos, primero dar estabilidad económica a un mayor número de trabajadores que en este segmento difícilmente encontrarían recolocación en estos momentos y disminuir el número de afectados más jóvenes.

Lógicamente, la adopción de esta medida es la más cara y el coste se incrementa por el Convenio Especial de la Seguridad Social, en 10.800 euros anuales por cada año hasta los 63, menos dos del desempleo, la empresa proponía inicialmente el convenio hasta los 61.

Y el segundo efecto es reducir el número de personas que tengan que acogerse a otras medidas, como la jubilación anticipada o la suspensión temporal, con carácter de voluntariedad de 318 a 150, reduciendo de esta forma la posibilidad de que puedan existir despidos forzados.

Una vez efectuado un análisis minucioso de la concentración de riesgo de salida de trabajadores, en función de cierre de oficinas y atendiendo a criterios de equidad y viendo que la mayor parte de posibles candidatos a bajas incentivadas y suspensiones de contrato se concentran, como ya hemos dicho, en expansión, analizamos el perfil medio: menores de 45 años, poca antigüedad y salarios medios bajos. Por ello adoptamos la decisión de no primar la antigüedad e implementar una prima lineal de 20.000 euros con el objeto de que este colectivo pueda salir con unas compensaciones medias equivalentes a 4 anualidades incluyendo el cobro del desempleo. A nadie se nos escapaba que difícilmente la empresa iba a aceptar bajas voluntarias “de las caras”, su propuesta era pura estética engañosa.

Y, encaminado a reducir el número de compañeros que pudieran verse abocados al despido forzoso (esperemos que 0) incluimos la suspensión de contrato por dos años, con obligación de recolocación en su puesto de trabajo, o en la vacante más cercana, operando en este caso la compensación por movilidad geográfica y ayudas de alquiler.

Con estas acciones hemos obtenido la reducción del número de trabajadores, la garantía de voluntariedad, y el tratamiento más justo y equitativo a los distintos grupos, sopesando el riesgo de todos.

Y por último queda otro colectivo, los que permanecen (casi dos mil). En este grupo hemos actuado en dos direcciones también:

En primer lugar intentar conseguir las mayores garantías posibles de estabilidad, a través del Artículo 44 del EE.TT. y la inaplicación de los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 que dota de las garantías que legalmente son posibles y mantiene en vigor el convenio de cajas, excepto en los términos afectados por este acuerdo y por el de 2010 y nos lleva hasta 2015, una vez que todos estéis plenamente integrados en IberCaja.

Y en el aspecto económico la empresa pretendía unas medidas de ahorros de costes del entorno de los 21.5 millones mediante

1. congelación durante tres años a los planes de pensiones
2. suspensión de los devengos de trienios de 2014 a 2017
3. suspensión del plus convenio por tres años
4. suspensión del variable por tres años

En este aspecto hemos conseguido una reducción muy importante dejando la aplicación de estas medidas en un entorno de 9 millones de euros y solamente con la aplicación de las medidas 1 y 4.

No estamos totalmente satisfechos con el acuerdo alcanzado, pero tenemos el convencimiento de que hemos obtenido el mejor acuerdo posible, pudiendo decir, sin ninguna duda, que es el mejor de todas las entidades que han recibido ayudas públicas.