

30/12/2013

Como todo el mundo ya sabe, se ha firmado un acuerdo entre la empresa y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, que agrupan al 78,20% de la representación laboral.

De entrada, el Acuerdo firmado por CCOO reparte mucho mejor el impacto entre toda la plantilla, no permitiendo la existencia de afectaciones tan dispares entre las personas y vuelve a atar durante varios años el peligroso tema de la movilidad geográfica.

Y aunque esto es más difícil de cuantificar pero no menos importante, el Acuerdo aporta tranquilidad pues, no queremos ni imaginar lo que nos venía encima si la empresa hubiese aplicado medidas unilaterales, tanto por el impacto económico y moral sobre la plantilla como por el caos organizativo que se hubiera generado (o mantenido) y lo que esto finalmente hubiera traído consigo.

Respecto al contenido del Acuerdo

- Reducciones de jornada y salariales.

Todos los colectivos mejoran, salvo el de los “directivos” que quedan igual. Colectivo este último que siempre fue considerado como beneficiado frente al resto, por padecer las medidas menos duras. Intentamos que, como la mayor parte de la plantilla, fueran afectados por el 18%, pero la empresa se negó constantemente alegando razones organizativas al tener la consideración de imprescindibles. Este colectivo es el único que mantiene la tabla de reducciones salariales puras, eliminándose, por tanto, para el resto de la plantilla.

Cierto es también, que para este colectivo ahora es mucho más fácil la recuperación de la parte correspondiente a escala variable, al ser su importe global mucho más pequeño.

Otro colectivo que queda con el porcentaje mínimo (del 10,04 al 13,56% según horarios de origen) es el de quienes ganan menos de 30.000 euros.

Es importante señalar que todas aquellas personas que hayan tenido la reducción mínima en las primeras unilaterales o en las segundas del acuerdo de junio quedarán en la del 18% de reducción de jornada.

Lo mismo que, para evitar lo que pudiera ser una herramienta de coacción en malas manos, a lo largo de la vigencia del acuerdo, ninguna persona podrá empeorar a la medida del 30%

Así, para el colectivo que antes tenía la reducción mínima ⁽¹⁾ (ver cuadro):

⁽¹⁾ Aunque, como hemos dicho, la reducción mínima varía del 10,04 al 13,56, por simplificar tomaremos en los ejemplos, la media del 11,70%.

Igualmente consideramos que vía SEPE se recupera un tercio de la reducción, aunque obviamente la cifra real depende del número de hijos o de los ingresos, recuperándose mayor porcentaje en sueldos más bajos.

Situación Antes	Impacto real Antes	18% - Impacto real Ahora
Mínima y sueldo 36.000	11,70 - 3,90 SEPE + 5,70 Tablas = 13,50%	18 - 6 SEPE = 13% + Tiempo libre (en general ese 6,30% de exceso se disfrutará en días libres. Esto representa de media 16 días)
Mínima y sueldo 46.000	11,70 - 3,90 SEPE + 7,60 Tablas = 15,40%	18 - 6 SEPE = 13% + Tiempo libre (en general ese 6,30% de exceso se disfrutará en días libres. Esto representa de media 16 días)
Mínima y sueldo 56.000	11,70 - 3,90 SEPE + 9,50 Tablas = 17,30%	18 - 6 SEPE = 13% + Tiempo libre (en general ese 6,30% de exceso se disfrutará en días libres. Esto representa de media 16 días)

Obviamente con los otros colectivos la mejora se ve de forma más evidente:

Los que antes estaban al 30%, si no mejoran directamente por pasar al 18% o menos y se mantienen en el 30%, como poco recuperan lo que antes les quitaban por tablas, pasando ahora su impacto real por efecto de lo que se recupera vía SEPE a ser, de media un 20%

El colectivo más beneficiado es el que estaba afectado al 50% o iba a estar afectado por suspensiones durante 18 meses, ya que en realidad padecían recortes que superaban en muchos de los casos el 60% real, al incluir la reducción salarial por tablas, quedando en este caso limitado a un 30% de salario y jornada, con el efecto del SEPE viene a quedar en un 20% de media. Y eso sin tener en cuenta lo que supone estar fuera de la empresa en suspensión a estar trabajando.

- **Aportaciones a Planes de Pensiones.**

Se suspenden las aportaciones recuperándose en todos los casos.

- **Descuelgue Convenio.**

Se suspende el pago del Plus Convenio y la subida salarial de este año (un 0,5%)

Se deja de pagar durante tres años la ayuda para la formación de los dos primeros hijos de empleados, salvo para aquellas personas que ganan menos de 30.000 euros y los hijos minusválidos, pagándose el doble a partir de 2018.

Un ejemplo curioso que puede darse es que, con el redactado, alguien con cuatro hijos/as ahora cobrará por dos y después por ocho.

- **Movilidad Geográfica.**

Mucho más importante de lo que mucha gente piensa y ha sido quizás, el punto más complicado de la negociación.

La legislación es la que es y el paraguas de nuestro acuerdo finalizaba esta misma semana. Atar, por tanto, que la empresa no pueda utilizar la movilidad como arma para presionar a la plantilla o para encubrir despidos, es básico.

La movilidad queda limitada para el caso de cierre de oficinas y reestructuración de SSCC, siendo sin coste para la empresa los primeros 50 kilómetros pero manteniendo las indemnizaciones a partir de ahí, según estaban acordadas en el ERE de 2011.

Para el resto de casos, se mantiene el límite de Convenio de 25 kilómetros.

Si dentro de las limitaciones que tiene, la empresa tratara de trasladar gente, con las compensaciones vigentes le saldría muy caro, tanto si la persona se desplaza (pueden ser hasta 39.000 euros en ayudas) como si opta por irse (45 días por año más un complemento)

Os enviamos adjunto el cuadro con las indemnizaciones del anterior ERE de 2011.

- **Otros puntos importantes.**

- Se suspenden los beneficios sociales ya conocidos, salvo el Plus Sentencia Terminales y el de las Pagas por 25 años de servicio o premios de dedicación que recuperamos.
- En lo referente a los préstamos, si bien tratamos que se pudiera minorar las cuotas en los mismos porcentajes que las reducciones de salario sufridas, la empresa se opuso por "agravio comparativo" con quienes ya han refinanciado.
Lo que sí se recoge es, la formalización en documento privado para evitar gastos adicionales innecesarios, siempre que no se modifique el plazo o afecte a las garantías.
- Si hubiese despido posterior, la empresa se hará cargo del desempleo consumido.
- El salario para cálculo de indemnización en caso de desvinculación es el de jornada completa sin reducciones de ningún tipo.
- No se reducen los días de vacaciones por estar en reducción de jornada.

Respecto al comportamiento de CCOO:

Que a nadie le quepa ninguna duda que CCOO, como nos corresponde por ser el sindicato mayoritario, ha liderado este proceso.

En él, hemos tratado de corregir errores en la redacción del documento, evitando posibles interpretaciones malintencionadas de la empresa y hemos sido mucho más duros porque la situación de fuerza de la empresa no era la misma y se trataba de alcanzar un acuerdo, no de minorar unos daños.

Como hemos dicho en muchas ocasiones, el objetivo básico de CCOO es el mantenimiento del empleo. Nos hubiese gustado que se incluyeran desvinculaciones voluntarias, pero no siendo esto posible, lo que hemos tratado ha sido repartir los esfuerzos entre toda la plantilla, con el fin último de que nadie pierda su empleo.

No nos engañemos, a nadie le gusta firmar un acuerdo para restar, pero visto lo que había y visto lo que nos venía encima, estamos razonablemente satisfechos.

Respecto al comportamiento de la empresa

El diálogo es inexistente a pesar de haber alcanzado un acuerdo. Las relaciones de la empresa con los representantes de los trabajadores no son fluidas y eso es muy peligroso en una entidad, ya que problemas sencillos de resolver mediante el diálogo se enquistan y se convierten en verdaderos problemas.

Por el bien de todos, desde aquí pedimos un cambio en las relaciones laborales en la entidad, que se base en el diálogo y no en el autoritarismo, el desprecio y el miedo.

Si las relaciones de la empresa con la plantilla no funcionan bien, nada lo hará.

Respecto al comportamiento del resto de sindicatos no firmantes:

Algunos, que no merecen más de dos líneas, como el Dr. Jekyll y Mr. Hyde se muestran amables e incluso aduladores en mesa (para haberlo visto) y viperinos en blogs. Ahora nos insultan y amenazan, cuando quizás es que su estrategia, buscada desde hace 10 años de cargarse a la dirección, le cueste lo que le cueste a la plantilla, no funciona.

Otros que, como siempre, no han aportado absolutamente nada, siguen dudando de si echar pestes del acuerdo o de si subirse al carro en marcha y firmarlo, aunque para justificarlo pretendan hacer de prisa y corriendo una encuesta (aunque sea solo a una parte aleatoria, de una parte de la plantilla), sobre el texto sin ni tan siquiera tenerlo.

Otros, que quizás tengan mayor responsabilidad al tener mayor porcentaje (para que tengáis una idea de lo que pesan los otros tres, nos hubiésemos ido a un 92,42% de la representación), en el momento en que renunciamos a las jubilaciones, torcieron el gesto y dijeron que hasta ahí habíamos llegado. No seamos chiquillos, en la mesa nosotros también teníamos representantes en edad de irse (ganamos teníamos todos), pero si no puede ser, no puede ser. No nos enfurruñamos y dejamos de jugar, porque algo no salga como queremos.

A pesar de todo, aunque ahora se desmarcan y critican el acuerdo todo lo posible, allí una parte de ellos querían adherirse, porque lo consideraban bueno. De hecho, es incluso mejor que nuestra última propuesta en el mes de mayo, propuesta que contaba con los piropos de los que ahora se demarcan.

El caso, es que fuese por los motivos que fuesen, a la primera de cambio, todos los abanderados de la unidad sindical, dejaron de negociar. Es mucho más fácil y cómodo cruzarse de brazos y dejar que lo hagan los demás y especialmente CCOO.

Sobre algo que ahora podemos hablar y no antes del acuerdo, hablaremos brevemente, porque aunque debemos citarlo, a ninguno nos conviene.

Hay quiénes preguntan si hay causa. Por favor, simplemente mirad a vuestro alrededor y honradamente pensad un poco.

Hay quiénes juegan con las cifras diciendo que la UE sólo obliga a 666 FTEs y que quitar de más es una propina innecesaria que regalamos a la empresa.

Quizás una buena parte del problema sea que la dirección, para no arriesgarse a perder el control, haya pedido poco dinero. Dinero con el que podía haber minorado en mucho el impacto sobre la plantilla. Pero lo cierto es que la empresa se comprometió a reducir los gastos de personal y administración en 115 millones en 2014 ante el FROB y la UE.

La UE concedió las ayudas (la cesión de activos al banco malo, no sólo el préstamo), bajo un compromiso adquirido por Liberbank y con la bendición del FROB de que se cumpliría, fijando para ello además unos requisitos (disminuir de tamaño, cierre de oficinas, los 666 FTEs, etc.)

Nuestra pelea, aparte de protestar por adquirir compromisos sin contar con nadie, fue en que la plantilla debía soportar parte de esa reducción, no toda.

Con los 666 FTEs se cubre parte del importe comprometido pero no todo. Para conseguir el resto hay dos vías: o recorte salarial puro o recorte de jornada y salario, lo que a su vez incrementa el número de FTEs. Pues en esto, en CCOO, no tenemos duda porque ha sido una de nuestras peleas desde el principio, mejor a cambio de algo (tiempo) que a cambio de nada.

Respecto al futuro:

Quién sabe. Con las vueltas que ha dado todo en los últimos años, nadie puede atreverse a predecirlo, pero que a todo el mundo le quede muy claro que aquellos tiempos en los que trabajábamos en una bonita caja, pasaron, siendo ahora cuestión de todos y de todas defender nuestros derechos.

Ahora lo que teníamos delante era esto y en base a ello hemos alcanzado un acuerdo. Acuerdo, que en un entorno muy complicado y repartiendo el esfuerzo entre toda la plantilla, mantiene el empleo. Nuestro primer objetivo.

Saludos.