

CONTRAPROPUESTA REALIZADA POR LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO DEL GRUPO LIBERBANK, A LA PROPUESTA REALIZADA POR LIBERBANK EL 18 DE MAYO DE 2016

Introducción - Preámbulo:

Frente a una contrapropuesta emocional (desconfianza, incumplimientos, judicialización de las relaciones laborales, etc...) que nos hubiera llevado a rechazar la totalidad de la propuesta realizada por la empresa el pasado 18 de mayo de 2016, la sección sindical de CCOO en el Grupo Liberbank nos decantamos, por efectuar una propuesta pragmática, con la finalidad de entablar una verdadera negociación y minimizar, en la medida de lo posible, el impacto en el empleo y en la vida de las personas.

Como todo el mundo sabe, estas negociaciones tienen lugar tras la sentencia de la Audiencia Nacional a la demanda presentada por CCOO por la cual se obligó a la empresa a negociar este tipo de procesos. Por ello requerimos a la empresa que demuestre que en este proceso mantiene una voluntad real de negociación y que no solo lo lleva a cabo para cumplir de forma aparente con aquello a lo que los juzgados la han obligado.

También la empresa debe explicar, con datos, cuál es el beneficio que espera obtener de esta operación y más aún cuál es el plan de futuro que nos espera el día después a quienes permanezcamos en la ella.

Queremos aclarar, pues lo consideramos de extrema importancia, que esta contrapropuesta, así como el posible acuerdo a que pueda dar lugar, no supone en ningún caso reconocimiento por parte de la representación laboral de ningún excedente de personal ni tampoco asume que exista necesidad en el Grupo Liberbank de materializar ningún tipo de reestructuración que implique disminución de plantilla.

El acuerdo que se alcance así como el número fijado para las desvinculaciones incentivadas únicamente acepta por nuestra parte la disposición de la empresa de ofrecer a un número determinado de trabajadores y trabajadoras la salida de la empresa de forma absolutamente voluntaria, con el objetivo de ganar en rentabilidad al reducir costes y de reforzar, por tanto, la garantía de empleo de todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor en el Grupo Liberbank.

Para ello proponemos:

1. Oferta de desvinculación mediante un plan de bajas incentivadas:

Proponemos el ofrecimiento de esta desvinculación al colectivo formado por las personas nacidas en los años 1959, 1960, 1961 y 1962, habida cuenta que los nacidos en este último año cumplirán 55 años en 2017 y cuyo total, según nuestros datos, representan 685 personas.

Igualmente, proponemos el ofrecimiento de desvinculación al colectivo formado por las personas nacidas en los años 1956, 1957 y 1958 que no se acogieron en primera instancia a la oferta unilateralmente realizada por la empresa “Plan de Bajas 2015” y cuyo total, según nuestros datos, representan 146 personas.

Proponemos también la inclusión en el ofrecimiento a trabajadores y trabajadoras con discapacidad o patologías recurrentes de larga duración.

Condiciones de estas desvinculaciones:

- 75% del salario fijo bruto anual, tomando como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada, durante el periodo de desvinculación que alcanzará hasta los 63 años de edad. Esta compensación anual se abonará en doce pagos mensuales de cada año.
- Asimismo la cuantía indemnizatoria por desvinculación se verá incrementada con el coste del convenio especial de la seguridad social que esté vigente en el momento de la baja, proyectado con un incremento anual acumulado del 3% hasta el cumplimiento de los 63 años de edad, o en su caso la fecha de jubilación si esta fuera anterior.
- Desde la extinción del contrato hasta que el empleado cumpla los 63 años de edad, el Banco continuará efectuando las correspondientes aportaciones a los Planes de Pensiones, recuperando, igualmente, las aportaciones suspendidas en base al Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 (ERE 532/13) en las mismas fechas y condiciones a como hubieran tenido lugar de encontrarse en activo.
- Durante la situación de prejubilación se mantendrán las condiciones que se vinieran disfrutando de los préstamos en vigor derivados del convenio colectivo y de acuerdos colectivos anteriores a esta fecha, así como de las condiciones de tarifas bancarias vigentes para el personal en activo en cada momento
- En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, se tomará como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.
- En caso de fallecimiento del trabajador con anterioridad a la finalización del período de percepción de rentas, la indemnización definida en el primer párrafo de estas condiciones se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios por él designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización.
- Todas las desvinculaciones tendrán lugar antes del 01/07/2017
- No estando de acuerdo con el redactado de las desvinculaciones del Plan de Bajas unilateral de 2015 al ser poco garantistas de los derechos de las personas desvinculadas, propondríamos un modelo de contrato alternativo al que se ha ofrecido.

2. Oferta de extinciones indemnizadas de la relación laboral

Podrá acogerse a esta medida únicamente el personal que no reúna los requisitos para acceder a los supuestos de desvinculación descritos en el apartado anterior, es decir los nacidos a partir del 1 de enero de 1963.

La indemnización para los supuestos de extinción de la relación laboral será 45 días por año con límite de 42 mensualidades y con un incremento del 30% para compensación de impuestos y un tope de 180.000 euros, tomando como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.

Adicionalmente, el personal que acceda a esta medida, y en función de la antigüedad acreditada, percibirá una cuantía equivalente a 700 euros por cada año completo de antigüedad y 3.000 euros por cada año completo de antigüedad que supere los 25 años.

Asimismo, el personal que acceda a la extinción del contrato laboral de forma voluntaria percibirá una cuantía lineal adicional en función de los años de:

- 12.500 euros hasta 8 años de antigüedad
- 20.000 euros para una antigüedad superior a 8 años.

En todo caso, se garantiza una indemnización mínima equivalente al importe bruto de una anualidad o 50.000 euros.

Igualmente, el Banco efectuará una aportación extraordinaria al plan de pensiones del empleado en la fecha de extinción del contrato por el importe total de las aportaciones que le hayan sido suspendidas en base al Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 (ERE 532/13)

Todas las extinciones indemnizadas de la relación laboral tendrán lugar antes del 01/07/2017

Asimismo y durante el periodo de 6 meses la empresa sufragará un servicio de outplacement a fin de facilitar el acceso a un nuevo trabajo al interesado.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, se tomará como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.

Durante el periodo de 5 años se mantendrán las condiciones de préstamos vivienda que se tengan concedidas en condiciones de empleado.

Trascurrido dicho periodo de 5 años, y salvo que en la escritura se establezca un mejor trato, se procederá a modificar las condiciones de estos préstamos a la tarifa preferente cliente, esto es: transcurrido el citado período de 5 años, dichos préstamos pasarán a tener las condiciones que se otorguen en dicha fecha al personal que extingan su relación laboral con el banco.

Se incluirá en el ofrecimiento de extinciones indemnizadas a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia.

3. Garantías:

Liberbank se compromete a que cualquier repercusión económica que pueda tener cualquier resolución judicial futura, se extenderá a toda la plantilla de Liberbank incluidas todas aquellas personas que en virtud de este acuerdo dejaran de prestar servicios en Liberbank.

El presente acuerdo se formaliza también para evitar en la medida de lo posible movilidades geográficas no voluntarias, por lo que se acuerda que, previo a cualquier supuesto de movilidad geográfica, se abrirá un periodo de solicitud voluntaria, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la aplicación de lo acordado en el capítulo V (Movilidad Geográfica) del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 (ERE 532/13), y que en caso de no cubrirse las mismas de forma voluntaria, para dichas movilidades se tendrán en cuenta, situación familiar, antigüedad,...

Propuesta presentada en Madrid el 23 de mayo de 2016