

POSICIÓN CCOO EN GRUPO LIBERBANK A LA PROPUESTA DE LA EMPRESA DE ACUERDO QUE PUDIERA SUSCRIBIRSE CON LA RLT Y EL GRUPO LIBERBANK EN MATERIA DE EXCEDENCIA PACTADA COMPENSADA

La novedosa figura mediante la que se nos plantea alcanzar acuerdo implica numerosas inseguridades jurídicas para todos los colectivos por lo que CCOO en el Grupo Liberbank condiciona la validación de la figura propuesta de EXCEDENCIA PACTADA COMPENSADA, al amparo del artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, a que en el posible acuerdo se contemplen los siguientes términos:

- Acogimiento libre y voluntario.
- Caso de no cubrir las plazas ofertadas por la empresa se irá ampliando la oferta a las añadas siguientes hasta completar la cifra de 979 personas propuesta por la empresa, no suponiendo esta cifra en ningún caso reconocimiento por parte de la representación laboral de ningún excedente de personal ni asunción de que exista necesidad en el Grupo Liberbank de materializar ningún tipo de reestructuración que implique disminución de plantilla.
- Inclusión en 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".
- Proponemos también la inclusión en el ofrecimiento a trabajadores y trabajadoras con discapacidad o patologías recurrentes de larga duración.
- Se incluirá el ofrecimiento a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia y/o suspensión de contrato.
- El importe bruto se calculará sin tener en cuenta el ERTE vigente y utilizando como referencia la fecha de salida del trabajador.
El importe bruto resultante no podrá ser en ningún caso inferior al que correspondería, utilizando los mismos criterios de cálculo, a la fecha de inicio de negociaciones (18/05/2016).
- 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.
- El trabajador percibirá la renta pactada y el pago por el Convenio especial hasta los 63 años de edad o la fecha en que pueda acceder a la jubilación anticipada.
- El Convenio Especial inicial se fijará de acuerdo al que corresponda al 100% del bruto y será actualizado anualmente en las cuantías establecidas por la Seguridad Social.

- Con carácter anual, y hasta la extinción del acuerdo de adhesión y/o renovación suscrito, la compensación económica se actualizará según el incremento fijo del Convenio Colectivo, estableciendo una carencia inicial de cuatro años.
- La Empresa realizará las correspondientes aportaciones a los Planes de Pensiones en los mismos términos que a los trabajadores en activo.
- La suspensión se pactará por un período inicial de un año, prorrogándose de año en año de no mediar denuncia por ninguna de las partes.
- Reincorporación en la empresa a petición del trabajador:
 - El trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurrido un año desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes.
 - La reincorporación se producirá con los salarios actualizados que le hubieran correspondido de haber continuado trabajando.
- Reincorporación en la empresa por voluntad de la entidad:
 - El trabajador retornará a la misma localidad y puesto de trabajo, manteniendo todos los complementos que pudiera percibir con anterioridad a la suspensión de contrato y consolidando a la fecha de reincorporación el ascenso de un nivel en la categoría del trabajador.
 - En caso de no garantizar el mismo puesto ni centro de trabajo en la misma localidad, se producirá, a voluntad del trabajador, la extinción de la relación laboral con la indemnización correspondiente a la compensación pactada por excedencia que estuviera pendiente de percibir a la fecha hasta los 63 años, con un incremento del 30% para compensación de impuestos, más el Convenio Especial de la Seguridad Social.
- 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 caso de cualquier operación corporativa y/o integración en otra entidad se producirá la subrogación de todas las condiciones y garantías de este acuerdo a la nueva sociedad o sociedad dominante.
- En caso de producirse un ERE que afectara al trabajador se resolverá el contrato abonando en un solo pago y de forma inmediata el resto de las compensaciones, con un incremento del 30% para compensación de impuestos, más el Convenio Especial de la Seguridad Social que correspondieran percibir hasta la edad de 63 años.

- Si durante la vigencia de este marco de medidas se produjeran cambios normativos o que afecten a la Empresa cuya consecuencia fuera una alteración sustancial de lo aquí pactado, la empresa se compromete a resolver el contrato abonando en un solo pago y de forma inmediata el resto de las compensaciones, con un incremento del 30% para compensación de impuestos, más el Convenio Especial de la Seguridad Social que correspondieran percibir hasta la edad de 63 años.
- En caso de fallecimiento la Entidad seguirá abonando íntegramente el importe de la renta mensual a sus herederos legales hasta que el empleado hubiera cumplido los 63 años.
- En caso de incapacidad previo al cumplimiento de los 63 años de edad, la Entidad seguirá abonando íntegramente el importe de la renta mensual hasta dicha edad.
- Garantía de empleo.
Este acuerdo garantiza la viabilidad de la empresa y el empleo de los trabajadores y trabajadoras, por tanto la entidad asume el compromiso de no presentar ERE extintivo en un período de 3 años.
- Garantías sobre movilidad geográfica.
Caso de producirse alguno de los supuestos de movilidad geográfica recogidos en el Acuerdo de 27 de diciembre (ERE 532/13), la empresa se compromete a no realizar traslados a más de 50 kilómetros.
- Negociación previa del documento “contrato de adhesión empresa-trabajador”
- Plazo de adscripción 2 meses.
- Todas las salidas se efectuarán antes de junio de 2017
- No aceptamos las clausulas disciplinarias que aparecen en la propuesta presentada por la empresa al pretender ser retroactivas por encima de los periodos de prescripción legales.
- En el apartado de incompatibilidades presentado por la empresa y al no quedar suficientemente clara su consideración, requerimos declarar la actividad sindical como compatible con la suspensión pactada.

Oferta de extinciones indemnizadas de la relación laboral

Adicionalmente a lo anterior, se ofrecerá a un número determinado de trabajadores y trabajadoras la posibilidad de extinguir su contrato voluntariamente en base a las siguientes condiciones:

- 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.
- 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 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.

Retorno a la plantilla de los ahorros obtenidos con las desvinculaciones:

- En el mes siguiente a la firma del acuerdo se efectuará la actualización de tablas con efectos 1 de enero de 2015, publicadas en el Boletín Oficial del Estado del lunes 23 de marzo de 2015.
- En el mes siguiente a la firma del acuerdo se abonarán todas las cantidades no controvertidas (ayudas formación y guardería, empeoramientos...) por aplicación sentencia anulación Acuerdo 25J.
- Para todas las personas que actualmente tienen un 18% o un 30% de reducción de jornada con horarios continuados, se procederá a acumular en días toda la parte de reducción de jornada que exceda la reducción mínima según la Caja de origen de que se trate.
- Reducción de jornada y salario en el ERTE vigente al 18% a todo el personal afectado por la reducción salarial y jornada del 30% salvo para quienes voluntariamente decidan permanecer en ese porcentaje.