

22/10/2015

## La “oferta” de bajas voluntarias.

Semana intensa para las personas nacidas en 1956, 1957 y 1958.

Al revuelo provocado por la circular publicada por Liberbank en la que se aclaraban (más o menos) algunos aspectos de la oferta han seguido las entrevistas realizadas con parte de los afectados en las que por fin hemos conocido el documento entregado para su aceptación.

Decimos por fin, porque como las conversaciones con la empresa sobre esta materia (y sobre casi todas) son nulas, no tenemos más información de la que pueda tener cualquiera. De hecho, aunque en la información dada a los periódicos se dice que “Liberbank presentó el plan a los sindicatos”, en realidad lo que hicieron fue enviarnos un correo media hora antes de colgar la circular. Y de ahí a “presentar” hay un mundo.

Volviendo a la entrevista: **¿De verdad se necesita a una empresa externa para hacer esta gestión?** ¿Es que no hay nadie en Recursos Humanos / Relaciones Laborales capaz de gestionar esto o es que externalizando algo que no necesito me sale personalmente más “rentable”? No sabemos, pero suena raro.

Aunque tal vez el motivo, viendo el documento presentado, sea simplemente que pretenden echar la culpa del desastre a alguien externo a la empresa.

Realmente no sabemos a qué, viene a estas alturas, iniciar el proceso de bajas voluntarias cuando **el juicio que tenemos por este motivo está fijado para el 4 de noviembre**, salvo que sea para poner los dientes largos a todo el mundo, tratar de que os impacientéis y que de paso sintáis que os estáis perdiendo algo por culpa de CCOO.

Todos sabéis que la postura de CCOO sobre este tema es que no podemos permitir que se hagan prejubilaciones de esta manera porque se vulnera todo lo vulnerable: derechos sindicales, derechos de los trabajadores e incluso, una vez más, el Acuerdo de diciembre de 2013 firmado con la empresa.

No vamos a explicar los motivos con detalle porque es algo que ya hemos hecho en varios comunicados ([Enlace al especial de la web](#)) pero, **el que la empresa pretenda que miremos para otra parte y que consideremos como “individual” algo que afecta a 612 personas es una locura.**

### **Respecto al contenido de la oferta en sí:**

- En la circular anunciaron que el importe a pagar es el 60% del salario bruto sin tener en cuenta las deducciones por ERTE aunque luego lo encapsulan entre el 75% y el 80% del neto y esto último ya con matices pues, si bien aparentan decir otra cosa,

en el texto pone “tomando en cuenta para su determinación las condiciones salariales vigentes en el momento de suscripción del acuerdo” y en ese momento sí se está en el ERTE. Esto, en una entidad normal no tendría mayor importancia y se podría aclarar pero, tratándose de Liberbank y conociendo sus interpretaciones, como para fiarte.

En cualquier caso, todo lo anterior no tiene la menor importancia pues en el documento que entregan en las entrevistas te facilitan la cantidad que (ellos) han calculado. **Por supuesto, no dan los cálculos realizados para obtener esa cantidad pero sí la cifra bruta.** Y si quieres la coges y si no lo dejas. Como las lentejas.

- Por la circular ya sabíamos (al no ponerlo) que la cantidad que comunican no sufrirá ningún incremento ni se revalorizará. Y eso que un banco se debería entender el concepto “pago de intereses”, pero no.
- **Convenio Especial.** Un tanto lioso aunque nada extraño tratándose de Liberbank. Afirman que pagarán el convenio especial con la Seguridad Social por la base de cotización fijada en el documento hasta los 63 años. Eso sí, si finalmente no te puedes jubilar a esa edad, o cambian legalmente las condiciones de acceso a la jubilación, o suben las bases, o... problema tuyo.
- En cuanto a las **justificaciones de pago** de convenio especial: ¿15 días de plazo desde la emisión de la resolución administrativa? Ya, ¿y cuánto tiempo pasa desde que emiten la resolución hasta que me llega? Parece más lógico 15 días desde su recepción.  
También se firma que pierdes esa compensación de forma automática e inmediata si te retrasas 15 días en justificar el pago del mismo. A ver, se supone que no tienes otra cosa que hacer pero, ¿y si no puedes? Parece más razonable añadir un “salvo causa justificada o fuerza mayor”.
- Obviamente, por la modalidad elegida para extinguir el contrato, todos sabemos que no se puede cobrar paro y que las cantidades recibidas como indemnización tributan por el IRPF, si bien, en cuanto a la **fiscalidad** no han aclarado en las entrevistas, ni en el contrato de adhesión, si la renta mensual es rendimiento de trabajo o renta irregular.  
Igualmente mal disimulan la retención fiscal que practicarán no solo en el importe de la renta mensual sino también en la compensación del convenio especial con la Seguridad Social (que luego se podrá deducir) puesto que en el documento indican: “...al importe neto de *la suma de la renta mensual y del Convenio Especial en un único abono...*”
- Entre las muchas “perlas” que hemos encontrado en el documento vemos que “*la entidad podrá retrasar o anticipar la fecha de baja inicialmente prevista*” **¿Sine die?** Pues como para fiarse, porque lo mismo firmas que te vas el 31 de diciembre y por

voluntad de la empresa te acabas yendo dentro de dos años, lo cual implicaría dos años menos de "renta" y otros dos años menos de convenio especial y además te pagarían una renta calculada años antes. Un chollo.

Por si fuera poco, pretenden colarte que no te vas a poder desdecir si esto ocurre porque has firmado un compromiso "irrevocable" salvo, claro está, que esa cláusula se considere nula en un juzgado.

- En cuanto a lo que se refiere al **desarrollo de actividades profesionales**, las limitaciones que ponen tratándose de una extinción de un contrato entendemos que son abusivas.

Bajo determinadas circunstancias podríamos llegar a entender, aunque se exceden claramente en el plazo, las cláusulas respecto a las que suponen competencia, pero... ¿Que Liberbank me tiene que autorizar expresamente a desarrollar otra actividad? ¿Expresamente? ¡Pero si lo normal es que no contestan a los correos!

Al margen de su ilegalidad, puestos a poner algo sería más lógico un deber de comunicación por parte del trabajador pero una autorización tácita si trascurrido un plazo no existe inconveniente por parte de la empresa.

- El párrafo destinado a faltas muy graves, Auditoría, hecho cometido con carácter previo a la extinción... ya es de traca. ¿Pero qué es esto? En un documento de este tipo sobra ese apartado entero.

Y es que pretenden la extinción de la renta mensual en caso de que detecten "falta muy grave" cometida con anterioridad a la firma de este documento.... ¿Se refieren a un despido disciplinario retroactivo pero sin serlo? Firmar esto.... **Os avisamos que el riesgo de manipulación es enorme.** Además valorad cómo quedaría la persona afectada en caso de que se produjera y le extinguieran la renta, porque un trabajador en circunstancias normales de un despido disciplinario interpondría una demanda por despido improcedente, pero en este caso,... extinguen la renta mensual y ¿ya? **Este párrafo deja al trabajador en una indefensión absoluta y un vacío jurídico brutal.**

Incluso si se diera por posible esta barbaridad, el Convenio establece que las faltas muy graves prescriben a los 6 meses de haberse cometido. Por tanto pasado ese plazo no se puede sancionar al trabajador.

Otra cosa es que si el empleado ha cometido un delito por estafa o robo etc., tenga que pagar su pena pero eso lo dirá un tribunal no el banco.

- Sobre las **"ventajas" financieras** de los empleados, sabemos (por eliminación) que, más allá de los préstamos que tengas vigentes, te puedes olvidar del resto de las ventajas que como empleado tengas (pasivo, comisiones, etc.).

Un matiz a lo propuesto: ¿retribución en especie en un contrato extinguido?

Y un detalle: con los préstamos se cuelan. Si quieres una financiación a coste cero (o solo fastidiarles un poco) pide un anticipo.

- Respecto a lo estipulado **en caso de fallecimiento**, herederos, etc.: No es por pensar mal, que también, pero mientras los herederos acreditan de forma fehaciente su condición a la entidad... ¿lo ingresan en un bote para entregárselo después o se lo pretenden quedar? Casi mejor que los que se acojan hagan testamento.
- **Plan de pensiones**: claramente, a futuro lo pierdes.  
Respecto a lo que te deben por lo no aportado en el ERTE y pesar de que verbalmente a alguna persona la han dicho que devuelven parte, te puedes olvidar. En el documento no pone nada y la salida es "individual" y voluntaria.  
Y sobre el plan de pensiones también otra matización: en el documento pone que a partir de esa fecha no tienen obligación de realizar aportaciones de ningún tipo al plan. Y es cierto, pero falso. Hay algunas aportaciones que no tendrían por qué realizar pero convendría aclarar que sí tienen obligación de cubrir los costes de aseguramiento.

Lo hemos dicho en más ocasiones, y es de Perogrullo, pero recordaros que, por supuesto, **todo por escrito**. No comprometerse a nada. No dar ninguna conformidad sin tener todo perfectamente documentado o sin tiempo para valorarlo debidamente.

¿Malpensados? Puede, pero hablamos de Liberbank.

Por otra parte, como sabéis, todo este proceso está demandado en los juzgados lo que genera una duda que habitualmente nos trasladáis: **¿Qué pasa si los juzgados luego anulan todo esto?**

La respuesta es... que depende de lo que diga la Audiencia Nacional.

Es probable que se respetara lo ya acordado entre las partes, pero no es seguro. Como hemos dicho eso lo decidirán los jueces y, hoy por hoy, sería arriesgado afirmar nada.

**En definitiva, la empresa se aprovecha del hartazgo y del mal ambiente laboral creado para presionar la salida de este colectivo que no merece este trato.**

A partir de aquí cada uno debe decidir lo que prefiera pero que valore esto en profundidad:

¿Existe mayor incertidumbre que tu futuro y el de tu familia dependan de que Liberbank cumpla lo que acuerda?

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank  
Visita nuestra web [www.cooliberbank.es](http://www.cooliberbank.es)

