



Intervención Conjunta en la Mesa de Negociación del ERE CaixaBank 2021.

“Muy mal se deben estar haciendo las cosas porque tras las dos primeras decisiones tomadas por el Consejo de Administración con posterioridad a la fusión (subida de sueldos de los directivos y anuncio de un ERE) ya se hayan pronunciado de manera muy crítica tres ministras del gobierno, siendo este el segundo accionista de la entidad, cuando en toda la vida de Bankia, al menos de manera pública, no hubo ninguna injerencia política en su gestión.

Según le consta a la señora Díaz, que al menos en lo que respecta al ERE de CaixaBank, entidad en la que el estado Español tiene una participación del 16,1%, el Ejecutivo "está trabajando para mitigar" el ajuste anunciado, que afecta a casi 8.300 personas.

¿Nos pueden indicar que contactos o gestiones se han llevado a cabo con el ejecutivo a este respecto?

¿Qué fiabilidad está transmitiendo a trabajadores, clientes y accionistas una entidad financiera que plantea el peor ERE de la historia de la banca europea?

De nuestra parte no es admisible plantear ningún tipo de ajuste salarial cuando el ejemplo a seguir es el haber triplicado la retribución al señor Goirigolzarri, ¿estamos todos en el mismo barco, o no?

En cuanto a la disposición adicional quinta del Convenio Colectivo, supuestamente nos encontramos en un periodo de negociación “para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo” no parece que por parte de la empresa haya mucho interés en preservar puestos de trabajo. Después de una primera semana sin presentar ninguna propuesta, a la semana se presentó una propuesta tan absurda que no hay por dónde cogerla. Se da la paradoja que de una parte se propone que haya un equilibrio en los despidos entre mayores y menores de 50 años, con el claro objetivo de no tener que abonar las correspondientes prestaciones económicas a la Seguridad Social y de otra parte se pide descontar a los trabajadores las prestaciones del SEPE de la hipotética indemnización por despido.

En el caso de querer cerrar hoy el periodo previo de consultas, mínimo de 15 días que establece el Convenio Colectivo, se haría totalmente en falso y sin haber buscado ninguna alternativa a los despidos, por lo que nos encontramos ante un flagrante fraude de ley y principio de buena fe negociadora.

En cuanto a la propuesta de la empresa de llevar a cabo rebajas salariales para preservar el empleo, no podemos más que clasificar esta medida de absurda. Precisamente la D.A.



Quinta del CC ya reconoce el esfuerzo de contención salarial del propio CC como medida para mantener el empleo.

Y ya por último, mostrar también de manera explícita nuestro desacuerdo sobre las palabras vertidas por el señor Godino en la última reunión sobre la pretensión de la empresa de normalizar las oficinas singulares. Por más que quiera la empresa, nuestra normalidad son únicamente las oficinas y los horarios que se establecen en el nuestro Convenio Colectivo, y el resto no son más que singularidades que deben ser negociadas y compensadas. Y por cierto, la mayoría de las cuales por más que se empeñen algunos directivos en que son el futuro, no funcionan.

+++

No podemos plantear una respuesta a la propuesta de la empresa dado que el informe que se nos ha facilitado es totalmente sesgado, incompleto. Solamente se han tenido en cuenta los datos que justifican la posición de la empresa y no otros que la contradicen, por ejemplo: no se nos ha facilitado el ratio empleado/habitantes que es de los mas bajos de Europa. Tampoco se habla del ratio de solvencia, hay constantes cambios en el periodo y espacio temporal del análisis para comprar resultados... “ya se sabe que quien paga la banda, exige la música”.

Sobre que la digitalización viene cambiando la conducta de los clientes debemos de decir que la oficina siempre mantendrá su importancia como punto de asesoramiento y para la vinculación potencial del cliente, mientras que las operaciones transaccionales más habituales se desviarán hacia otros canales. En CaixaBank existe la omnicanalidad y es el cliente, en última instancia, quien decide la manera para relacionarnos y una no es excluyente de la otra. Los empleados y empleadas son los que mantienen la relación con el cliente, ahora y la mantendrán en el futuro; gracias a la confianza depositada, son los que conocen mejor al cliente.

Tampoco se tiene en cuenta la previsión de la cuenta de resultados para el año 2021, que va a tener un impacto positivo en las cuentas. Según el Confidencial, CaixaBank presentará las mejores cuentas de resultados de su historia cuando culmine la fusión con Bankia en 2021. El “badwill” o fondo de comercio negativo sumará 7.878 millones de beneficio contable.

El informe técnico no argumenta ni demuestra en ningún momento el excedente de 8.291 personas, sino que busca exclusivamente una disminución mediante el recorte de los gastos de personal.



Desde nuestra organización sindical pensamos que lo más coherente y lógico, debido a la magnitud de CaixaBank, y ahora más si cabe con la fusión con Bankia era acudir a una empresa especializada en el sector financiero, con mejor reputación y solvencia muy superior a la empresa Global Afteli SL, como pueden ser, entre otras, Deloitte, KPMG, MCKinsey o Boston Group Consulting. En la fusión de Caja Duero y Caja España se eligió a la consultora KPMG y el volumen de esas dos entidades era muy inferior a CaixaBank.

La aplicación del art. 41 ET debe ser negociada con la RLT, según consta en LA NORMATIVA LABORAL DE CaixaBank, a nuestro entender esta fuera de todo lugar mezclar un ajuste de personal con la modificación de condiciones laborales, las cuales acaban de ser negociadas justo hace dos años. Ni mucho menos cuando este planteamiento va claramente destinado a penalizar la incorporación de los nuevos compañeros procedentes de Bankia a las mejores condiciones existentes en CaixaBank.

¿Cual es la verdad? La que nos dice nuestro Consejero Delegado a los empleados y/o accionistas o la que se nos ha facilitado en el informe técnico la empresa de asesoramiento. Lo decimos porque es sumamente peligroso poner en valor este informe por las posibles repercusiones que tendría en el mercado, accionistas, clientes y Sociedad en general.

Con el avance de la información y documentación aportada durante el periodo de negociación abierto conforme a la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo vigente, no ha quedado acreditada la concurrencia de las causas alegadas para proceder a la extinción de contratos y al recorte de salarios y derechos laborales. Esta iniciativa responde a una decisión empresarial interesada y subjetiva. Por todo ello solicitamos la retirada del art. 41 del E.T. y que la materia sea negociada en el ámbito de acuerdo de empresa. A la vez solicitamos unas propuestas más acordes para las extinciones de contratos con el mismo formato del ERE anterior y siempre respetando la voluntariedad.

Preguntas

Según la información facilitada por la empresa los 143 compañeros asignados a los Centros + Valor serian amortizables pero a ellos se les ha indicado que van a ser reubicados en un nuevo departamento llamado "Retail consumer Experience". ¿Nos pueden aclarar este punto? Dado que si son plazas amortizables entendemos que son lo contrario de lo que se les está diciendo a los compañeros.

En la anterior reunión el señor Godino hizo una somera referencia al establecimiento de ventanillas desplazadas en la red rural. ¿Nos podrían dar más información al respecto?

Los datos facilitados por el cierre de oficinas son muy generales, solicitamos disponer de los mismos por provincias e islas.



Esperamos que en el inicio del periodo formal de negociación se nos facilite el censo real de la plantilla, ya que el que se nos ha facilitado recientemente contiene numerosos errores.

Dado que no se adjuntan los acuerdos que regulan las materias objeto de modificación por parte de la empresa, entendemos que van a eliminar el artículo 41 ET, ya que hay numerosas organizaciones que lo desconocen.”