



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

## **STC – CIC**

### **Sección Sindical en Liberbank**

Informe emitido, al amparo del art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, y en el ejercicio del derecho en el recogido, con carácter previo a la ejecución, por parte de Liberbank SA y Banco Castilla la Mancha SA (Grupo Liberbank a efectos laborales), Liberbank en lo sucesivo, de:

- movilidad geográfica, regulada en el art. 40 del ET
- suspensión de contratos y reducción de jornadas, regulados en el art. 47 del ET
- modificación de las condiciones de trabajo, regulado en el art. 41 del ET
- inaplicación de convenio al amparo del art. 82.3 del ET

Informe solicitado en el procedimiento iniciado con fecha 11 de diciembre de 2013.

#### **1.- Introducción y antecedentes**

Con fecha 23 de abril de 2013, Liberbank procede a la apertura de un periodo de consultas, según los art. 41,47 y 82.3 del ET y lo establecido en el RD 1483/12, en el que se pretende la modificación de las condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada e inaplicación del Convenio Colectivo, alegando causas económicas.



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

Ese periodo de consultas finaliza el 8 de mayo de 2013, sin acuerdo con la parte social, y Liberbank comunica a la Dirección General de Empleo y a la Comisión Negociadora las medidas unilaterales que aplicará a los trabajadores y que dieron lugar el expediente ERTE 247/2013.

Las medidas finalmente aplicadas por Liberbank, tanto en los aspectos de fondo como en el ámbito temporal de vigencia de las medidas adoptadas, fueron totalmente distintas, más gravosas y perjudiciales para los trabajadores que las inicialmente planteadas. Puede afirmarse que no existió un verdadero periodo de consultas sobre las mismas y que se pretendió cumplir un trámite que entendían les dejaba las manos libres para poder aplicar las medidas que quisieran.

Se promovieron, por parte de los diferentes sindicatos con representación en la mesa de negociación, varios intentos de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). En concreto, el Expediente 290/13 promovido por CSI y STC-CIC, el 298/13 promovido por CSICA, el 306/13 promovido por CSIF y el 308/13 promovido por CCOO y UGT. El SIMA comunicó el tratamiento unificado de procedimientos y citó a las partes para comparecer el 25/06/2013.

Liberbank se negó a comparecer, aún estando presente en la Sala, a los tres primeros y en el último si compareció y finalizó con acuerdo, al que no se llegó en dicho acto sino que fue previo al mismo. En ese acuerdo se incorporaron medidas que no habían sido tratadas con anterioridad, como fue el caso de la movilidad geográfica del art. 40 del ET.

Ese acuerdo fue anulado por Sentencia 193/2013, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada el 14/11/2013 y aclarada posteriormente el 25/11/2013. La Sentencia ordena el cese del comportamiento y condena a Liberbank a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la aplicación de las medidas.



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

A la fecha de emisión de este informe Liberbank sigue sin cumplir la sentencia, siendo conscientes de que ha de hacerlo aunque presente recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo como ha anunciado.

En lugar de ello procede a la apertura de un nuevo periodo de negociación y consultas al amparo de los artículos 40, 41, 47 y 82.3. Nótese que en esta ocasión incorpora también el art. 40.

Y sus propuestas y pretensiones actuales son miméticas de las anuladas por la Audiencia Nacional, más parece que el nuevo proceso vaya encaminado a subsanar los defectos de forma y seguir aplicando las medidas que a una verdadera negociación y búsqueda de alternativas entre las partes.

## **2 – Las reuniones**

Con fecha 21 de noviembre de 2013 se recibe correo electrónico de Liberbank que a continuación se incorpora.

Muy Sres. nuestros:

Tal y como les ha sido anunciado en el día de ayer, la Entidad se propone abordar en los próximos días un nuevo periodo de negociación y consultas al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez declarado nulo el Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013 por sentencia dictada por la Audiencia Nacional y sin perjuicio del Recurso de Casación que contra ella se interponga.

A pesar de que la Entidad entiende que no procede, dados los antecedentes que originan la apertura de este proceso, llevar a cabo un proceso de negociación previo e informal a que se refiere la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades financieras de ahorro para los años 2011/2014, en tanto que la finalidad del citado precepto convencional ha sido cubierta sobradamente durante los últimos meses, que no es otra que la de buscar fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo, atendiendo a la solicitud formulada por algunos sindicatos, les convocamos para el próximo miércoles, 27 de noviembre, a las 12,30 horas, en la sede de CECA, Avda. de Bruselas, 37 de Madrid.

Atentamente.

De esa reunión no se levantó acta porque no quiso hacerlo la empresa, pese a que se le requirió para ello por todos los sindicatos. Lo que, unido al texto del



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

segundo párrafo de la convocatoria, nos dejó claro que lo que se pretendía era dar cobertura “legal” a las medidas que acababan de declararse nulas y que no había una verdadera voluntad de negociar.

Se celebraron reuniones el 11, 17, 19, 23 y 26 de diciembre. De todas ellas se levantó acta, y a las actas nos remitimos para comprobar que por la parte social se fueron solicitando diferentes informaciones, consideradas imprescindibles para una correcta negociación, muchas de ellas ya solicitadas en el periodo de consultas anterior, y que la empresa no facilitó.

La información es el presupuesto para que el periodo de consultas alcance sus fines: evitar, reducir o aliviar las consecuencias de las medidas y la empresa debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores la información pertinente, entendiéndose como tal la que permita alcanzar los objetivos del periodo de consultas. Se constituye, por ello, un deber empresarial de aportar la documentación y aportar significa “dar”, lo que excluye informaciones orales o virtuales, porque impedirían el examen riguroso de los documentos, siendo este examen riguroso de la documentación el presupuesto para controlar eficazmente la medida empresarial, que debe ajustarse a los apartados 2. a y b y 4 del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El comportamiento empresarial en esta fase de consultas, nos permite concluir que nuevamente no hemos asistido a un verdadero periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Un proceso negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a acuerdos, lo que obliga a la empresa, como beneficiaria de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de sus empleados e iniciador del proceso, no sólo a exponer la justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria.



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

### **3.- Documentación entregada**

#### **3.1 – Balances y Cuentas de Resultados**

Durante el año 2012 el Gobierno Español ha impulsado un proceso de reformas estructurales encaminadas a lograr el saneamiento de los balances de las entidades de crédito afectadas por el deterioro experimentado en sus activos vinculados al sector inmobiliario lo que se trasladó en la constitución de unas provisiones importantes contra la cuenta de resultados.

El grupo Liberbank realizó importantes saneamientos por importe de 3.101 millones de euros, que incluyen esas mayores provisiones exigidas, el traspaso al SAREB de activos valorados en 5.900 millones de euros, por los que recibió 2.918 millones (pérdida asumida de 2.982 millones) y la venta de una cartera de fallidos de 574 millones de euros al Fondo Cerberus Capital por lo que recibió 21,3 millones de euros (pérdida asumida de 552,7 millones), aunque estas transacciones se hayan realizado en febrero de 2013 ya se contempla su efecto en la cuenta de 2012 .

2012, por tanto, es un año atípico en las cuentas, en el que se afloran pérdidas ocultas derivadas de una mala gestión empresarial de años anteriores, coyunturales y no estructurales, pero ya asumidas que dejan a la entidad “saneada y solvente” y “limpia como una patena” en palabras de su presidente.

En 2011 Liberbank mostró beneficios considerables, a 30 de junio de 2012 mostraba unos beneficios de 21 millones de euros y, según la contabilidad, en el segundo semestre de 2012 se producen unas pérdidas que son equiparables a la suma de los beneficios que CajAstur, Caja Extremadura y Caja Cantabria (las tres entidades accionistas de Liberbank) obtuvieron en el periodo 2003 – 2011. Difícil de creer.

En el tercer trimestre de 2013 Liberbank obtiene 14 millones de beneficios, pero tanto la empresa como el informe técnico solicitado “ad hoc”, alegan que son beneficios extraordinarios procedentes de operaciones puntuales y no recurrentes recogidas en el plan de reestructuración (subordinación de pasivos,



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

enajenación de activos, activación de impuestos) y dicen que de no haberse producido el resultado hubiera sido negativo por importe de 187,5 millones de euros.

Sin embargo llama la atención que se olviden de indicar que la cuenta de resultados está soportando también, como extraordinarios y no recurrentes, 302,45 millones de euros de “pérdidas por deterioro de activos financieros” de los que 271 millones corresponden a dotaciones por préstamos refinanciados, que debieran de haberse afluado en las cuentas de 2012, como el resto, si no se hubiesen “refinanciado”, quizás pretendiendo aparecer en la foto con una menor tasa de morosidad.

Si tenemos en cuenta lo “atípico” de esta partida en la cuenta de resultados y la excluimos, como hicieron con los ingresos no recurrentes, nos encontraríamos con un beneficio de al menos 83,5 millones de euros (el resultado de 271 – 187,5).

Con este resultado difícilmente se puede explicar la precarización laboral que pretende la empresa con las medidas planteadas.

Las cuentas provisionales consolidadas a septiembre de 2013 que entregaron, están sin firmar, aunque llevan la firma de Juan Carlos Navarro, director de Relaciones Laborales.

El art. 253 del RD Legislativo 1/2010, de 2 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) dice que las cuentas deben ser firmadas por los administradores, y esa persona no cumple la condición de ser administrador.

### **3.2 – Memoria de la empresa e informe técnico de consultor externo**

En su Memoria Explicativa, la empresa basa la necesidad de la adopción de las medidas laborales propuestas en el Plan de Reestructuración y



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

Recapitalización de Liberbank aprobado por la Comisión Europea, el FROB y el Banco de España con fecha 20/12/2012.

Y sobre este particular conviene resaltar lo siguiente:

El informe técnico económico elaborado por Forest Partners, Estrada y Asociados, S.L.P., incorporado en el primer expediente y ahora actualizado con la evolución hasta septiembre de 2013, es de fecha 18 de abril de 2013 (actualizado el 4 de diciembre de 2013).

Como los compromisos fueron asumidos por Liberbank con anterioridad al 20 de diciembre de 2012, una mera comparación de fechas evidencia que el informe ha sido elaborado “ad hoc” y a la carta para dar cumplimiento formal al procedimiento, pero es imposible que pudiera haberse considerado cuando se plantearon las medidas propuestas.

El Plan de Recapitalización y Reestructuración de Liberbank ha sido confeccionado y presentado por la empresa y lo propuesto por ella es lo aprobado por las autoridades económicas.

Los compromisos a los que alude la empresa para justificar las suspensiones de contratos, reducciones de jornada, descuelgue del convenio y modificación de condiciones sustanciales de contrato, no le han sido impuestos sino que se definen desde dentro y en ningún momento documentan, argumentan, ni justifican por qué deben actuar exclusivamente sobre los costes de personal, que por cierto ya han sufrido una importante reducción como reconoce la propia empresa, y no sobre otras variables posibles y alternativas con las que se pueden hacer múltiples combinaciones.

El Memorando de Entendimiento (MoU) firmado en julio de 2012 entre España y los países de la zona euro y en el que se basan los Planes de Reestructuración y Capitalización de las entidades financieras españolas, concede un plazo de 5 años – hasta diciembre de 2017 – para llevar a cabo las medidas que se estimen necesarias.



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

Así que devolver 124 millones de Coco's en dos años es una decisión interna no impuesta.

Aplicar una reducción del 25% de costes desde el primer año centrados exclusivamente sobre gastos de personal es una decisión interna, no impuesta. Es más, cuando se habla de reducción de costes en todo momento se dice que han de ser los de administración, de los que personal es solo una parte, y pese a que se les pregunta insistentemente por el resto de costes nunca responden, ni presentan unas medidas en paralelo a las que pretenden con los trabajadores.

Las medidas que han de aplicarse de reducción del balance de un 25 % en cinco años y centrarse en los segmentos minoristas y de pequeñas y medianas empresas en las regiones de origen, implican abandonar otras actividades realizadas con gran apalancamiento financiero y poco consumo de empleo. Sobre este particular no se ha facilitado información (fácilmente cuantificable por la empresa) porque es evidente que no justifica sus pretensiones.

En cuanto a los compromisos de reducción de oficinas y reducción de empleo la propia empresa reconoce que con el cierre de las 86 oficinas previstas en este año se cumple el compromiso de los 5 años y ello porque ya fueron cerradas la mayoría de las previstas al amparo del Expediente de ERE 391/10, aplicado por la empresa aún en vigor y por el que también se procedió a la extinción de 1.227 puestos de trabajo.

**Ahora inician un nuevo expediente y los datos ya dejan claro que hay 92 oficinas menos y 247 empleados menos, pero no modifican en términos absolutos las pretensiones de ahorro de costes, que sería lo lógico dada la reducción de EFT's producida (más del 37 % de los 666 iniciales, en estos seis meses transcurridos)**

La empresa sostiene que hay que mejorar el ratio de eficiencia siendo imprescindible la reducción de los gastos de personal. El ratio de eficiencia es la comparación entre ingresos y la suma de gastos de personal, otros gastos de administración y las amortizaciones. Actuando sobre los otros elementos de





Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

la relación (ingresos, otros gastos de administración y amortizaciones) se mejoraría el resultado sin tener que incidir sobre los de personal. Ante la falta de ideas y de eficacia, la empresa exclusivamente plantea reducir gastos de personal.

### **3.3 – Información sobre trabajadores afectados**

La información facilitada es incompleta para conocer con precisión el alcance de las medidas propuestas, se dependen de la empresa para el cálculo del impacto económico de las diferentes alternativas, lo que deja a la parte social en inferioridad de condiciones e indefensa ante valoraciones “incompletas”.

En el acta de la reunión del 19 de diciembre queda claro que la empresa intencionadamente omitió la valoración de la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por los trabajadores con regulación temporal de empleo.

**Facilita listado con las personas que ser verán afectadas por el art. 47, pero no lo hace, sobre las que estén afectadas por el art. 40.**

## **4 – Causas invocadas y medidas propuestas**

Las alegadas causas de carácter económico son subjetivas e interesadas y su finalidad es la obtención de mayores beneficios a costa de empeorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Prueba de ello es que ante la propuesta presentada por la parte social de aplicar un porcentaje de reducción lineal para toda la plantilla, queda recogido en el acta de la reunión del 19 de diciembre que la empresa dice textualmente ***“aunque se llegase al importe del objetivo de ahorro, lo que situaría la reducción propuesta a entornos del 45 por ciento de reducción, no es sostenible desde el punto de vista organizativo de aplicación a toda la plantilla”***



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

Un porcentaje del 45 % deja claro que se pretende una precarización laboral, sin parangón en el sector aún en las entidades que tuvieron que ser nacionalizadas, y que no está justificado en absoluto.

Si además las causas fueran organizativas, como pudiera desprenderse de esta afirmación, la empresa debiera haber presentado una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos, cosa que no ha hecho.

**Las medidas propuestas son discriminatorias y asimétricas**, van desde el 10,04 % hasta valores próximos al 70,00 %.

.

## **5 – Criterios de selección de los trabajadores afectados**

Los criterios de selección son tan amplios que dejan a la discrecionalidad de la empresa la selección de los trabajadores afectados y sin un control efectivo por parte del Comité de Empresa.

Son idénticos a los expuestos en el ERTE 247/13, que fue anulado por la Audiencia Nacional, con la siguiente consideración en el **informe de la Inspección de Trabajo sobre los mismos**: “ *Al igual que las consideraciones de la Dirección General de Empleo, ésta Inspección considera que los criterios de designación de los trabajadores afectados adolecen de vaguedad y falta de concreción, no diferenciándose los mismos según la medida a aplicar.*”

## **6.- Conclusión**

A modo de conclusión: La empresa no ha actuado de buena fe en el proceso negociador; las reuniones fueron convocadas con el único propósito de cumplir



Desde el entendimiento, con la intención de crear un entorno en el que el diálogo sea para todos y para el fomento de la solidaridad entre compañeros.

---

con el requisito normativo; a los representantes de los trabajadores no se les ha dado la información necesaria y precisa, la facilitada ha sido incompleta y parcial; no ha habido ni el más mínimo reconocimiento de la nefasta gestión de los responsables de Liberbank en estos años; no ha justificado ni probado la necesidad de las modificaciones propuestas en las condiciones de trabajo de sus empleados y, en definitiva, las propuestas resultan desproporcionadas, discriminatorias, injustificada y asimétricas.

**STC-CIC, muestra su radical desacuerdo a las pretensiones de la empresa porque el informe emitido por LIBERBANK y los datos en él contenidos, carecen de objetividad y veracidad; es interesado y parcial; omite datos relevantes sobre la gestión de la compañía, y, en definitiva, no proporciona razones que justifiquen la precarización de las condiciones laborales que injustificadamente trata de imponer a los trabajadores.**

Lo que se quiere hacer constar a los efectos oportunos.