



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, con carácter previo a la ejecución, por parte de Liberbank SA, de:

- 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 23 de abril de 2013.



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.

Índice:	Página
1.- Introducción	3
2.- Manifestaciones en relación al procedimiento	4
2.1 – Las reuniones	4
2.2 – La gestión de la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores.....	8
3.- Manifestaciones en cuanto a la documentación entregada	9
3.1 – Balances y datos públicos	9
3.2 – Memoria de la empresa e informe técnico de consultor externo	10
3.3 – Información sobre trabajadores afectados	13
3.4 – Extracto del compromiso con Europa	14
4.- Manifestaciones en cuanto a las causas invocadas y las medidas propuestas	15
4.1 – Causas invocadas y medidas propuestas	15
4.2 – Criterios de selección de los trabajadores afectados	17
5.- Conclusión	17
Anexo	19



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.

1.- Introducción

El presente informe ha sido elaborado por la representación sindical de STC-CIC en Liberbank, al amparo del art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, y en el ejercicio del derecho en él recogido.

STC-CIC emite el presente informe en respuesta a la comunicación efectuada por Liberbank SA, en relación a su decisión de:

- suspender contratos y reducir jornadas, al amparo del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre
- modificación de las condiciones de trabajo, al amparo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores
- inaplicación del convenio sectorial al amparo de lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

y a la solicitud efectuada por la empresa con fecha 23 de abril de 2013 con motivo del inicio del periodo de consultas.



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, 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 económicas, técnicas, organizativas que justifiquen la precarización de las condiciones laborales que injustificadamente trata de imponer a los trabajadores.

2.- Manifestaciones en relación al procedimiento

2.1 – Las reuniones

Las reuniones entre representación social y económica se inician el 16 de octubre de 2012. Únicamente se convoca a los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo del Sector, excluyendo a parte de la representación unitaria de los trabajadores incumpliendo las previsiones del art. 64.1 del ET según el cual *“El Comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma ...”*



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 propuesta de los sindicatos convocados a la primera reunión, se permite asistir a las siguientes a todos los sindicatos con representación en la empresa.

Convocada la segunda reunión el 24 de octubre de 2012, se constituye la Mesa y la empresa se evade de sus obligaciones: no entrega el Plan de Viabilidad alegando estar en fase de discusión; únicamente entregan documentación conocida y pública sin relevancia ni contenido a los fines negociadores. Asimismo, en esta reunión, la representación social solicitó la retirada de las medidas previstas. Finaliza la reunión sin fijar la fecha de la siguiente.

Liberbank, convoca a la parte social a una tercera reunión el 27 de noviembre de 2012 para *“facilitar la información comprometida y continuar el proceso de negociación”*. La empresa incumple el contenido de la convocatoria; no facilita la información comprometida y la consecuencia es que no se producen avances en el proceso negociador, por lo que ni siquiera se levantó Acta de la reunión.

A pesar de la coyuntura tan delicada a la que la empresa alude fuera del ámbito negociador, no convoca nueva reunión hasta el 3 de abril de 2013. La falta de información y ausencia total de voluntad negociadora de la empresa hace que la misma finalice nuevamente, sin, tan siquiera levantar Acta de la misma.

La siguiente reunión la convocan para el 17 de abril de 2013 a fin de *“continuar con el proceso de negociación abierto”*. De esta reunión



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.

sí se levantó Acta. Nuestro sindicato solicitó información concreta, para buscar alternativas con el propósito de evitar, reducir o atenuar las consecuencias sobre el empleo y los trabajadores, según la finalidad de los periodos de consultas recogida en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducciones de jornada.

La empresa indica que la documentación requerida (nótese que habla de la requerida y no de la solicitada) se aportará al inicio del periodo de consultas, y anuncian el inicio del periodo formal de consultas para la siguiente, sin concretar fecha.

En Acta de esta reunión, además, la representación social hizo constar las deplorables condiciones en las que la empresa pretendía que se desplazasen a las reuniones.

El 23 de abril de 2013 se procede a la apertura del periodo de consultas, constitución de la Comisión Negociadora, entrega de documentación empresarial, solicitud de informe preceptivo y se fija la siguiente reunión para el 30 de abril de 2013. Se levanta la correspondiente Acta.

El 30 de abril de 2013 la representación social continúa solicitando información a la empresa (como Anexo a este informe incorporamos la solicitada por STC-CIC petición que fue incorporada como anexo al Acta) y reiterando la ya solicitada y pendiente de entregar. Se fija nueva reunión los días 7 y 8 de mayo y dar por concluido el periodo de consultas. La apertura de la reunión se fija para las 13, 00 horas del día 7.



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 este informe seguimos sin recibir de la empresa la información solicitada. 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 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.

2.2 – La gestión de la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores

La empresa ha discriminado de forma consciente y deliberada a la representación social frente a la económica en la gestión de la asistencia a las reuniones muy alejada de la buena fe a la que ya hemos aludido en apartados anteriores, resultando físicamente agotadoras.

Las condiciones de viajes a Madrid de los representantes de los trabajadores no se ajustan a lo establecido en el Convenio Colectivo.

En las dos primeras, los representantes de los trabajadores organizaron sus desplazamientos y posteriormente pasaron los gastos, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo y los cálculos que hace la aplicación implementada en la Intranet de Liberbank.

A partir de la convocatoria de 27.11.2012, la empresa, incumpliendo el Convenio Colectivo, unilateralmente decidió la forma de viajar y deniega o no autoriza el pago de gastos en los que incurren los representantes de los trabajadores, llegando al absurdo de ofrecer el desplazamiento a las reuniones de los representantes de los trabajadores en vuelos de compañías que no operan o en trenes sin plazas libres.



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.

Las convocatorias de las reuniones están perfectamente estudiadas por la empresa: se fijan en un horario que exige a los representantes varias horas de desplazamiento al lugar de la reunión y brevedad de las mismas al tener que regresar en el día a sus lugares de origen. Conclusión: reuniones cortas y sin contenido real de negociación.

3.- Manifestaciones en cuanto a la documentación entregada

3.1 – Balances y datos públicos

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),



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.

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.

Ya en el primer trimestre de 2013 Liberbank obtiene 33 millones de beneficios sin necesidad de llevar a cabo medidas que perjudiquen aún más a sus trabajadores, teniendo en cuenta que, respecto al primer trimestre de 2012 los gastos de personal ya se han reducido un 9,8 %.

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 dentro del expediente, por el que se emite este informe, (seguido en la Dirección General de Empleo con el número 247/13) en el Plan de Reestructuración y 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 al expediente, es de 18 de abril 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



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.

financieras españolas, concede un plazo de 5 años – hasta diciembre de 2017 – para llevar a cabo las medidas que se estimen necesarias. 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.

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.

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 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.

Resulta imprescindible disponer la siguiente información referida a cada uno de los trabajadores que puedan resultar afectados:

- Nivel de Convenio
- Si el puesto que ocupa está incluido en el sistema de valoración de puestos o no
- En el caso de que esté incluido, el valor atribuido al puesto
- Percepción del último año desglosada en:
 - Salario base
 - Antigüedad
 - Complementos personales consolidados
 - Complementos personales no consolidados
 - Complemento de puesto
 - Retribución variable
 - Total percibido en el año
 - Coste del seguro de vida



- Coste del seguro médico
- Coste del obsequio o cesta de navidad
- Ayuda familiar
- Plus sentencia terminales
- Ayuda de estudios
- Mejora de ayuda de estudios
- Plus convenio
- Aportaciones a planes de pensiones
- Aportaciones a otros seguros de previsión social complementarios o sustitutivos de Planes de Pensiones

Toda esta información, solicitada en la reunión de 30 de abril, no ha sido facilitada a la fecha de emisión de este informe.

3.4 – Extracto del compromiso con Europa

Solicitado de forma reiterada el Plan de Recapitalización y Reestructuración completo, y en CASTELLANO, no responden a la petición hasta el 30 de abril con un “Extracto del Plan de Reestructuración” aprobado por la Unión Europea el 20 de diciembre de 2012, junto una copia notarial de una parte de los documentos oficiales del Plan de Reestructuración y del “Term Shet” que afecta al ámbito laboral.

Una vez más no se hace entrega por la empresa de la documentación solicitada y el “Term Shet” resulta ser tres páginas en inglés incomprensibles.



4.- Manifestaciones en cuanto a las causas invocadas y las medidas propuestas

4.1 – 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.

Las medidas propuestas son discriminatorias y asimétricas.

Hacen agrupaciones discrecionales e injustificadas de personal:

- Los trabajadores incluidos en el sistema de valoración de puestos de trabajo
- Los trabajadores no incluidos en el sistema de valoración de puestos de trabajo

Que un trabajador esté o no incluido en el sistema de valoración de puestos, depende exclusivamente de la voluntad de la Dirección. No existe en la empresa ningún sistema objetivo de asignación de puestos ni periodo de permanencia, por lo que la diferenciación de grupos en la aplicación de las medidas las hace claramente arbitrarias.



Las nóminas de los trabajadores de Liberbank no son homogéneas porque aún no se ha procedido a la armonización tras la fusión producida entre las tres Cajas de origen, pero de manera simplificada podemos agrupar los conceptos salariales de la siguiente forma:

- salario base
- antigüedad
- complementos personales consolidados
- complementos de puesto

Los complementos de puesto estarían relacionados con la asignación a un puesto que tenga valoración de puesto y los complementos personales consolidados habrían sido adquiridos a lo largo de los años por el cumplimiento de los requisitos determinantes de su obtención.

De forma general, los complementos consolidados son superiores a mayor edad del trabajador; en algunos supuestos llegan a representar más del 50% de las retribuciones del trabajador, y los empleados con menor antigüedad no suelen tener complementos personales.

Lo que está planteando la empresa con sus medidas es la eliminación de los complementos personales, de este modo, habrá trabajadores que no verán recortados sus ingresos y otros sufrirán reducciones de más del 50%, lo que resulta discriminatorio, desproporcionado y es asimétrico.



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.

Las reducciones de jornada de media hora diaria planteadas, no deja de ser una medida de carácter “estético”, y perjudicial para los trabajadores.

4.2 – 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. A la solicitud de mayor concreción la respuesta, a día de hoy, ha sido el silencio.

Criterios discrecionales de selección de trabajadores afectados expuestos por la empresa:

- Dimensionamiento de servicios centrales y red
- Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la suspensión.
- Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas
- Polivalencia.

Estos cuatro criterios se pueden resumir solo en uno: se verá afectado el trabajador que discrecionalmente decida la empresa. (Todo apunta a que serán los de mayor edad.)



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.

5.- 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 con el requisito normativo; los representantes de los trabajadores han sido ninguneados en los desplazamientos; 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 las modificaciones propuestas de modificación de condiciones de trabajo de sus empleados y, en definitiva, las propuestas resultan desproporcionadas, discriminatorias, injustificada y asimétricas.

Lo que se quiere hacer constar a los efectos oportunos.



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.

ANEXO

A la atención de Juan Carlos Navarro Mateo.

M. Begoña Ramos Álvarez, con NIF 10591803G, miembro de la Comisión Negociadora constituida con fecha 23 de abril de 2013, en que se inicia el periodo de consultas del Expediente de Liberbank SA y Banco de Castilla La Mancha SA (Grupo Liberbank a efectos laborales), una vez revisada la documentación entregada con fecha 23 de abril pasado, para una correcta valoración y cuantificación de las medidas propuestas por la empresa considero necesario disponer, a la mayor brevedad posible, de la información que paso a detallar:

Todas las peticiones se hacen tanto de Liberbank SA como de Banco de Castilla La Mancha SA (BCCM)

Cuentas a 31/03/2013

De las cuentas de 2011, 2012 y primer trimestre de 2013:

- Desglose de las partidas que componen el concepto "gastos de personal": salario base, antigüedad, complementos personales consolidados, complementos personales sin consolidar, complementos de puesto, seguridad social, ...
- Desglose detallado de las partidas que componen el concepto "otros gastos generales de administración"
- Información sobre las partidas contabilizadas en "otros gastos generales de administración" que hayan sido facturadas por otras empresas del grupo Liberbank, indicando nombre de la empresa, objeto social, importe, concepto por el que se factura, % de participación accionarial directo o indirecto de Liberbank, número de personas que componen la plantilla, si trabaja en exclusiva para Liberbank y/o BCCM

De cada empleado detallar:

- Nivel de Convenio
- Si el puesto que ocupa está incluido en el sistema de valoración de puestos o no
- En el caso de que esté incluido, el valor atribuido al puesto
- Percepción del último año desglosada en:
 - o Salario base
 - o Antigüedad
 - o Complementos personales consolidados
 - o Complementos personales no consolidados



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.

- Complemento de puesto
- Retribución variable
- Total percibido en el año
- Coste del seguro de vida
- Coste del seguro médico
- Coste del obsequio o cesta de navidad
- Ayuda familiar
- Plus sentencia terminales
- Ayuda de estudios
- Mejora de ayuda de estudios
- Plus convenio
- Aportaciones a planes de pensiones
- Aportaciones a otros seguros de previsión social complementarios o sustitutivos de Planes de Pensiones

Número de jubilaciones previstas en 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

Cuantificación de los EFT's previstos en 2016 y 2017, hasta la finalización de los compromisos adquiridos dentro del Plan de Reestructuración de Liberbank.

Supuestos utilizados para el cálculo de la evolución financiera que aparece en el punto 10.2 (página 61) de la memoria explicativa de las causas de la presentación del procedimiento de modificación de las condiciones de trabajo, suspensiones temporales de empleo y reducción de jornada de fecha 22 de abril de 2013.

Mayor detalle y concreción de los criterios, recogidos en la página 15 del documento enviado a la Dirección General de Empleo, que tienen previsto aplicar para la selección de los trabajadores cuyos contratos van a ser suspendidos.

Reitero la petición de la información detallada en el acta de la reunión del 17 de abril de 2013, que aún no he recibido y en especial las **propuestas de modificación de gastos de administración** (desglosadas por partidas y conceptos) planteadas en relación con las reducciones de gastos de personal propuestas.

Solicito que la información se entregue en soporte informático y aquella que sea numérica en formato Excel para poder trabajar con ella.

Madrid, 30 de abril de 2013