

CAIXABANK elige el peor camino

La política de Caixabank, ejecutada por Banca Cívica, ha terminado por convertir un acuerdo de reestructuración que sólo contempla una medida forzosa y temporal (suspensiones de contrato por un año), en un **proceso de reestructuración traumático, no voluntario y que claramente persigue la extinción del contrato del mayor número de personas posible**.

Con ello, Caixabank no sólo incumple de manera flagrante el pilar básico del acuerdo: la **VOLUNTARIEDAD** de bajas indemnizadas y prejubilaciones, sino que además lo hace de la peor manera posible, demostrando un **profundo desprecio por los pactos alcanzados** hace escasas fechas, y, sobre todo, por las personas que componen la plantilla de Banca Cívica, a quienes se ha señalado con un asterisco como activos "a los que no se quiere" y a los que hay que **presionar, amenazar y engañar** para que, de forma "voluntaria", se vean forzados a acogerse a medidas de extinción de la relación laboral que la empresa no puede aplicar con el acuerdo en la mano.

Esta, y no otra, es la naturaleza de la situación que estamos viviendo: **EL ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN NO PERMITE A CAIXABANK DESPEDIR** a los trabajadores que, (según ellos) sobramos y, en consecuencia, **se decide convertir en forzoso lo que es exclusivamente voluntario**, mediante la aplicación de políticas inaceptables que vulneran la legalidad:

- **Incumpliendo un acuerdo laboral**, que se enmarca en un Expediente de Regulación de Empleo, viciando el elemento más fundamental del mismo: la voluntariedad de las medidas de extinción de contrato
- Sometiendo a la plantilla a una clara situación de **inseguridad jurídica** al ningunear el legítimo papel de interpretación del acuerdo que corresponde a la Comisión de Seguimiento establecida en el mismo, modificando de manera unilateral los contenidos del mismo, publicitando medidas contrarias a lo pactado en el seno de la Comisión, y pretendiendo soportar esta seguridad formal exigible en publicaciones tipo FAQ's de las que ya llevamos 4 versiones distintas.
- Elaborando su famosa "**lista negra**" no ya sobre criterios objetivos y no arbitrarios (como venimos demandando desde el principio), sino seleccionando a las **personas más vulnerables** (discapacitados), agrediendo **derechos fundamentales**, y con una clara **discriminación de género** (mujeres con cargas familiares, embarazadas, en excedencia por maternidad o lactancia, o cuyos maridos trabajan y, en consecuencia -y según su criterio- pueden prescindir de su empleo...), que colisiona claramente con la legalidad vigente, con los compromisos adquiridos por CAIXABANK en sus programas de Igualdad y Conciliación, con las acreditaciones oficiales que, por este motivo, tiene concedidas y con la tan cacareada Responsabilidad Social de ambas entidades.

[Continúa en página 2](#)

- Pretendiendo aplicar ilegalmente una **doble sanción** a trabajadores que fueron expedientados en su día, cuyas faltas están prescritas y que pagaron en su momento la sanción correspondiente o incluso cuyos expedientes fueron sobreesidos por falta de fundamento.
- Ofreciendo **información falsa** a la plantilla para inclinar la decisión hacia las bajas indemnizadas.
- Vulnerando **la dignidad y el derecho a la intimidad** de las personas mediante entrevistas individuales, sin asistencia de la representación sindical, en algunos casos en periodo vacacional o bajas por enfermedad, para indicarles que la empresa no cuenta con ellos y amenazando con traslados y despidos y haciendo un **uso indebido** de información personal o médica especialmente protegida por la ley.
- Haciendo uso y abuso de tácticas de **acoso laboral y mobbing** para forzar la solicitud de baja voluntaria de los trabajadores.

Y para terminar de rematar este ejercicio de "**Responsabilidad Social**", CAIXABANK ejecuta estas políticas mediante un "ejecutor interpuesto" (dirección de Banca "Cívica"), sin dar la cara, quizá pensando que de esta forma no se verá lesionada su imagen corporativa. Y quizá también como pago por esta "colaboración necesaria" y falta de defensa de su gente, los máximos dirigentes de Banca Cívica serán premiados doblemente por CAIXABANK no sólo dándoles entrada en su Consejo de Administración sino al parecer nombrándolos también ejecutivos en CaixaHolding (y, cabe suponer, con los salarios correspondientes).

CAIXABANK aún tiene otra alternativa: dejar a la plantilla que adopte su decisión libremente cesando en amenazas y presiones, respetar lo pactado, convocar la Comisión de Seguimiento, cerrar con la representación laboral los aspectos pendientes para otorgar seguridad jurídica a las personas que decidan acogerse a la medidas voluntarias y a los que se les aplicarán las medidas forzosas, y terminar esta parte del proceso de una manera sensata y decente.

Pero ha optado por otra vía y deberá enfrentar las consecuencias de ello: la primera y más importante es que ellos mismos han impedido que la suspensión de contrato voluntaria tenga una mayor acogida asimilando suspensión con despido o traslado forzoso. Y también deberá enfrentar las consecuencias sindicales, mediáticas, administrativas, formales y jurídicas (en todos los ámbitos posibles) que pueda acarrear la política adoptada.

CCOO ya ha interpuesto **demandas en distintas Inspecciones de Trabajo** Provinciales y, junto con el resto de representación laboral mayoritaria, ha presentado ante el Ministerio de Trabajo escrito dirigido al **Inspector actuante en el ERE** solicitando señalamiento de entrevista. Igualmente acudiremos **a todos aquellos ámbitos donde entendamos que podemos reclamar la defensa de los intereses de la plantilla de Banca Cívica** y la vulneración de principios laborales, penales, de tutela de derechos fundamentales, de RSE, de Igualdad, etc.. que estén a nuestro alcance.

[Continúa en página 3](#)

Pero, como hemos dicho, aún es posible reconducir la situación y, para ello, desde **CCOO** reclamamos:

- El **cese inmediato** del acoso, presiones y amenazas que se están volcando contra la plantilla.
- La **convocatoria de una reunión de la Comisión de Seguimiento** del Acuerdo de Reestructuración, dentro del periodo voluntario, que establezca el desarrollo del mismo y otorgue seguridad y garantías formales a las personas que decidan acogerse a una medida voluntaria y a las que vayan a ser objeto de suspensión forzosa de contrato.
- El establecimiento de **criterios objetivos, no arbitrarios y no discriminatorios** para la aplicación de las suspensiones temporales forzosas.

Cualquier trabajador de Banca Cívica es libre de adoptar la decisión que, de forma voluntaria y consciente, estime conveniente, pero **nadie debe hacerlo forzado por amenazas, presiones y falsedades** y sin información solvente y garantías del marco de condiciones que le resultan de aplicación.