



CAIXABANK CONTESTA A LA PROPUESTA DE RELEVO GENERACIONAL PRESENTADA POR ACCAM-ACEEC UTILIZANDO SU VOZ SINDICAL

CaixaBank, a través de su sindicato afín, ha contestado la propuesta de ACCAM-ACEEC de puesta en marcha de un Plan de Relevo Generacional.

Intentando rebajar las expectativas de la plantilla, este sindicato defiende la puesta en marcha de unas Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas (DVI) que carecen de beneficio fiscal alguno, no dan derecho a desempleo y tributan como rendimientos del trabajo en el IRPF en su totalidad.

Pero es que, además, desde este apéndice de la empresa, intentan hacerte creer que no existen motivos para que el Plan de Relevo Generacional de ACCAM-ACEEC se desarrolle bajo el paraguas de un ERE, en un principio, en los próximos 5 años.

Desde ACCAM-ACEEC vamos a explicarte, y a ellos también (para que no se crean todo lo que la empresa les dice) porque es posible realizar las salidas bajo el paraguas de un ERE en lugar de unas DVI.

¿POR QUÉ ES POSIBLE REALIZAR UN ERE A 5 AÑOS, AUNQUE LA EMPRESA PREFIERA, SEGÚN SU SINDICATO DE CÁMARA, UNAS DVI?

La implantación de la inteligencia artificial representa uno de los mayores cambios organizativos en la historia reciente del sector financiero, y redefinirá la forma en que se prestan los servicios bancarios, se toman decisiones y se organizan los recursos humanos.

Durante los próximos cinco años, la IA permitirá:

- La automatización masiva de tareas administrativas
- La disminución de la carga operativa en oficinas
- La existencia de asistentes virtuales más avanzados
- Incrementará la productividad del empleado
- La centralización de funciones
- La automatización del back office
- La transformación del modelo comercial
- La reorganización de departamentos centrales
- Creará la necesidad de nuevos perfiles profesionales.
- Planificar el relevo generacional.

Por tanto, **concurren 2 de las causas que justifican la puesta en marcha de un ERE**, en el **que**, dado que la Legislación Española no establece un plazo máximo, puede realizarse de forma escalonada durante el periodo de ejecución pactado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores:

- **Causas técnicas:** Ya que la empresa introducirá nuevos medios, herramientas o sistemas tecnológicos en el proceso productivo.
- **Causas Organizativas:** Puesto que la IA provocará cambios en los sistemas y métodos de trabajo, en la distribución de funciones, en los procesos internos o en la forma de organizar la plantilla.

En el caso concreto de CaixaBank, que mantiene una de las mayores redes de oficinas de España, está invirtiendo intensamente en digitalización e IA, que el uso de canales digitales por los clientes continúa creciendo y la presión por mejorar la eficiencia sigue siendo un objetivo estratégico, no es difícil sostener que existe una necesidad organizativa continuada durante varios años para adaptar su estructura al nuevo modelo de banca digital.

Además, **CaixaBank puede afrontar este proceso desde una posición de fortaleza financiera**. Sus elevados niveles de rentabilidad, solvencia y generación de beneficios le permiten asumir el coste de un plan de estas características, **convirtiendo la reorganización en una inversión estratégica más que en una medida de reducción de costes**.

Nuestro planteamiento de un ERE inicial, a 5 años, gana fuerza si lo apoyamos en datos objetivos como:

- Evolución del beneficio de CaixaBank entre 2023 y 2026.
- Incremento de la inversión en IA y digitalización.
- Porcentaje de clientes que operan por canales digitales.
- Edad media de la plantilla y volumen estimado de jubilaciones hasta 2032.
- Comparación con otros bancos europeos que ya están reduciendo plantilla por automatización.
- Estudios de consultoras como McKinsey, Deloitte, PwC o Accenture sobre el impacto de la IA en el empleo bancario.

Está claro que, con todo lo que hemos expuesto, elaborar un informe sólido sobre la necesidad de un plan de relevo generacional de cinco años, bajo el paraguas de un ERE, no solo sería jurídicamente defendible desde la perspectiva organizativa, sino también estratégicamente conveniente para CaixaBank.

¿POR QUÉ ES MEJOR PARA LA PLANTILLA QUE LAS SALIDAS SE REALICEN BAJO EL PARAGUAS DE UN ERE Y NO UNAS DVI?

Para un trabajador de CaixaBank, **un ERE negociado con prejubilaciones ofrece un marco más favorable que un plan de desvinculaciones voluntarias, principalmente por cuatro razones:**

1. **Mayor protección para acceder a la jubilación anticipada por causa no voluntaria, con posibilidad de adelantar hasta cuatro años la jubilación y, en general, con coeficientes reductores menos gravosos.**
2. **Mejor tratamiento fiscal de las indemnizaciones, al poder aplicarse la exención prevista para los despidos colectivos dentro de los límites legales, mientras que las bajas incentivadas por mutuo acuerdo no disfrutaban automáticamente de ese régimen.**
3. **Mayor protección social, gracias al acceso a la situación legal de desempleo.**
4. **Mayor seguridad jurídica y capacidad de negociación colectiva, al tratarse de un procedimiento regulado.**

Vamos a poner **varios ejemplos económicos para que quede claro**, aparte de las ventajas no económicas, de **porque es mejor nuestra propuesta de un 60% del salario bruto bajo un ERE que un 70% del salario bruto bajo unas DVI**.

Estos son los datos económicos de las indemnizaciones resultantes de la propuesta de Plan de Relevo Generacional presentado por ACCAM-ACEEC.

PROPUESTA PLAN DE RELEVO GENERACIONAL DE ACCAM-ACEEC CÁLCULOS SOBRE EL 60% DEL SALARIO FIJO BRUTO BAJO EL PARAGUAS DE UN ERE										
SALARIO BRUTO ANUAL	1 año tras fiscalidad	2 año tras fiscalidad	3 año tras fiscalidad	4 año tras fiscalidad	5 año tras fiscalidad	6 año tras fiscalidad	7 año tras fiscalidad	importe desempleo	total percibido en los 7 años	MEDIA ANUAL
60.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	30.100,00 €	29.400,00 €	275.500,00 €	39.357,14 €
70.000,00 €	42.000,00 €	42.000,00 €	42.000,00 €	42.000,00 €	42.000,00 €	36.500,00 €	34.300,00 €	29.400,00 €	310.200,00 €	44.314,29 €
80.000,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €	40.700,00 €	38.200,00 €	29.401,00 €	348.301,00 €	49.757,29 €
90.000,00 €	54.000,00 €	54.000,00 €	54.000,00 €	54.000,00 €	51.300,00 €	42.300,00 €	42.300,00 €	29.402,00 €	381.302,00 €	54.471,71 €

Si comparamos estos datos con los que nos quieren vender con las DVI, se observa que con la propuesta realizada por ACCAM-ACEEC las indemnizaciones finales son mucho más altas.

En la siguiente tabla verás cuanto se pierde con la propuesta de la empresa a través de su sindicato de referencia:

SALARIO BRUTO ANUAL	PROPUESTA CON DVI	PROPUESTA ACCAM-ACEEC	DIFERENCIA ANUAL	MAYOR INDEMNIZACION CON LA PROPUESTA ACCAM-ACEEC
70.000,00 €	35.644,00 €	44.314,29 €	8.670,29 €	60.692,00 €
80.000,00 €	39.862,00 €	49.757,29 €	9.895,29 €	69.267,00 €
90.000,00 €	44.085,00 €	54.471,71 €	10.386,71 €	72.707,00 €

Desde ACCAM-ACEEC queremos pedirles a nuestros compañeros que, si sus propuestas son estas, preferimos que no sean ellos quienes marquen el paso en las prejubilaciones en CaixaBank porque está claro que van a “paso cambiado”

No normalicemos que los sindicatos no pueden apoyar propuestas buenas de otros sindicatos porque no han sido presentadas por ellos.

Para la mejora de tu bienestar y condiciones laborales. ÚNETE A ACCAM–ACEEC