ACCAM ACEEC SECCIÓN CaixaBank



EL PLAN DE RELEVO GENERACIONAL TIENE AUTOR: ACCAM-ACEEC

NO TE DEJES ENGAÑAR. EL 2 DE DICIEMBRE, ELIGE CON CONOCIMIENTO.

Durante los últimos meses estamos asistiendo a algo bastante revelador: sindicatos que durante años apenas han concretado propuestas sobre el relevo generacional ahora parecen descubrir sus ventajas, otros que pretenden hacernos creer que siempre han defendido lo mismo y algunos que, oportunistamente, intentan apropiarse de una iniciativa que **ACCAM-ACEEC** lleva años trabajando y defendiendo.

Por eso, creemos que ha llegado el momento de poner las cosas en su sitio y recordar, cronológicamente, quién ha defendido esta propuesta, quién la ha desarrollado y, sobre todo, quién ha trabajado para convertirla en una alternativa real para la plantilla.

LA HISTORIA TIENE FECHAS Y LA AUTORÍA TAMBIÉN.

El **17 de septiembre de 2018**, cuando todavía estábamos en Bankia, **ACCAM ya defendía un proyecto de renovación generacional, con incorporación de jóvenes, salidas voluntarias** y aprovechamiento de la experiencia de quienes habían dedicado su vida profesional a la entidad. **No es una ocurrencia de última hora ni una idea surgida al calor de unas elecciones**.

El **1 de julio de 2026, ACCAM-ACEEC** dio un paso decisivo: **registró formalmente ante la Dirección de Recursos Humanos de CaixaBank una propuesta de Plan de Relevo Generacional**, trabajada, argumentada y acompañada de cálculos económicos. No presentamos un simple deseo ni una declaración de intenciones. Presentamos un modelo concreto, con condiciones y fundamentos para defender su viabilidad.

El **17 de julio tuvimos que recordar a quienes pretendían atribuirse la iniciativa** que su propuesta de 2023 no era sino una petición sin el desarrollo económico que nosotros habíamos incorporado a nuestro proyecto, y **que existían antecedentes documentados de ACCAM desde 2018.**

El 21 de julio fuimos todavía más allá: **explicamos por qué el Plan podía articularse mediante un ERE**, con un horizonte de ejecución de hasta cinco años, aprovechando las transformaciones organizativas y tecnológicas que está experimentando el sector financiero. Y, sobre todo, pusimos cifras sobre la mesa para demostrar que las condiciones de nuestro planteamiento podían resultar más ventajosas que las alternativas basadas en desvinculaciones voluntarias incentivadas (DVI).

El 30 de julio, cuando CaixaBank había anunciado un beneficio récord de 3.203 millones de euros en el primer semestre de 2026, un 8,5 % más que en el mismo periodo del año anterior, **insistimos en que era precisamente el momento de invertir en las personas** que hacen posibles esos resultados.

El 28 de septiembre y, nuevamente, **el 4 de noviembre, reiteramos nuestra exigencia de abrir una negociación real**. Porque no basta con hablar de relevo generacional: hay que defender un modelo que proteja a quienes se marchan, genere oportunidades para quienes se incorporan y no sobrecargue a quienes permanecen.

¿QUÉ HACE DIFERENTE Y MEJOR NUESTRA PROPUESTA?

La diferencia fundamental está en **el modelo que defendemos: un Plan de Relevo Generacional** negociado **bajo el paraguas de un ERE**, **frente a quienes pretenden limitar las alternativas a unas simples DVI.**

¿Y POR QUÉ DEFENDEMOS UN ERE?

Mejor protección económica: nuestro planteamiento contempla condiciones de salida calculadas sobre el 60 % del salario fijo bruto, con un marco de indemnización que puede beneficiarse de las exenciones fiscales legalmente previstas.

Protección social: permite acceder a la prestación por desempleo, algo que no se obtiene automáticamente mediante una desvinculación voluntaria por mutuo acuerdo.

Mejor tratamiento fiscal: las indemnizaciones por despido colectivo pueden acogerse a las exenciones establecidas legalmente, dentro de sus límites y requisitos, frente a las DVI, que no disfrutan automáticamente de ese tratamiento.

Seguridad jurídica y negociación colectiva: las condiciones se establecen dentro de un procedimiento regulado, con garantías y obligaciones para la empresa.

Un horizonte de planificación: permite ordenar las salidas durante varios años, proteger a quienes están más cerca de la jubilación y facilitar la incorporación de nuevas generaciones.

Y **no hablamos solamente de teoría**. En **los cálculos comparativos publicados por ACCAM-ACEEC**, **para un salario bruto anual de 70.000 €,** nuestro modelo **refleja una media anual de 44.314 €, frente a los 35.644 € de la alternativa DVI analizada**. La diferencia estimada **alcanza los 60.692 € en el conjunto del periodo considerado**. **Para** salarios de **80.000 y 90.000 €**, las diferencias estimadas **ascienden** respectivamente a **69.267 y 72.707 €.**

Son cifras suficientemente importantes como para que cada trabajador se pregunte quién está defendiendo realmente sus intereses.

¿Y ES POSIBLE LLEVARLO A CABO? POR SUPUESTO QUE EXISTEN FUNDAMENTOS PARA NEGOCIARLO.

La transformación tecnológica, la inteligencia artificial, la automatización de procesos, la centralización de funciones y los cambios en la organización del trabajo están modificando profundamente el sector financiero. **Son circunstancias que pueden fundamentar causas técnicas y organizativas** para un proceso de reestructuración, siempre que se acrediten los requisitos legales correspondientes.

A ello se suma **la fortaleza económica de CaixaBank, su elevada rentabilidad y sus resultados históricos**. No estamos ante una entidad que necesite plantear una salida de trabajadores por encontrarse en dificultades. Estamos defendiendo una oportunidad para anticiparse a los cambios, renovar la plantilla y reconocer a quienes han contribuido a construir la entidad.

Un ERE negociado y planificado no tiene por qué ser una herramienta reservada exclusivamente a situaciones de crisis. También puede servir para abordar una transformación ordenada, voluntaria y socialmente responsable.

Y AHORA, CUANDO SE ACERCAN LAS ELECCIONES, APARECEN LOS DEFENSORES DE TODA LA VIDA.

Resulta repulsivo comprobar cómo algunas organizaciones que no registraron nuestra propuesta, no desarrollaron sus cálculos ni defendieron públicamente nuestro modelo cuando correspondía, **ahora quieren presentarse como abanderadas del relevo generacional.**

Apoyar una buena iniciativa siempre será positivo, venga de donde venga. Lo que no es aceptable es intentar confundir a la plantilla, borrar los antecedentes y atribuirse torticeramente el trabajo ajeno.

Nosotros no necesitamos inventarnos una trayectoria. Tenemos fechas, documentos, registros y propuestas. Y, sobre todo, tenemos algo que otros no pueden sustituir con una circular electoral de última hora: **el trabajo realizado**.

En **ACCAM-ACEEC seguiremos exigiendo a CaixaBank que se siente a negociar nuestro Plan de Relevo Generacional**. No prometemos resultados que dependen de la negociación, pero sí podemos garantizar que no dejaremos de defenderlo.

EL 2 DE DICIEMBRE NO TE DEJES ENGAÑAR.

- No votes a quien aparece ahora a hacerse la fotografía con una propuesta que otros hemos trabajado durante años.
- No confundas las promesas con el trabajo realizado, ni las palabras con los hechos.

Si quieres un relevo generacional con mejores garantías, protección social, ventajas económicas y una verdadera planificación de futuro, sabes quién ha dado el primer paso y quién sigue defendiendo esta iniciativa.

EL PLAN DE RELEVO GENERACIONAL TIENE AUTOR. TIENE TRABAJO. TIENE PROPUESTA.

No Normalicemos que haya sindicatos que quieran engañar a la plantilla parasitando el trabajo de otros

EL 2 DE DICIEMBRE, NO TE DEJES ENGAÑAR. VOTA EN PERSONA Y NO DEJES QUE TE "INVITEN" A VOTAR POR CORREO.

VOTA ACCAM-ACEEC.

Madrid, a 17 de noviembre de 2026