

CATALUNYA BANC y su Procedimiento de Despido Colectivo¹

Paloma Bizcocho Rodríguez

María Cuevas Vences

Esmeralda Martínez Fernández

Elena Menéndez Colunga

Carla Valdivia Sánchez

Catalunya Banc es una entidad financiera que desarrolla su actividad en la banca minorista con el objeto de proporcionar a sus clientes un servicio personalizado y de calidad. Nació en el año 2010 por la fusión producida entre Caixa Catalunya, con las Cajas de Tarragona y Manresa. En el año 2013 contaba con una red de más de 1.196 oficinas distribuidas por todo el territorio estatal, con presencia principal en Cataluña, Madrid y Levante.

La crisis económica que se produjo en España en 2008 generó que Catalunya Banc fuese intervenida por el Estado el 30 de septiembre de 2011, de manera que el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) se convirtió en su principal accionista (en el 2013 era titular de acciones representativas del 66% de su capital social). El FROB realizó importantes aportes económicos con el fin de recapitalizar la entidad y otorgarle solidez. Pese a los esfuerzos realizados, Catalunya Banc culminó el año 2012 con pérdidas de 11.856 millones de euros y el primer trimestre de 2013 con pérdidas de 18,45 millones. En dicho contexto, se hizo imprescindible una reestructuración que permitiera afrontar la crisis y garantizar la continuidad del negocio, debiendo proceder al cierre de algunas oficinas y a la reducción de la plantilla, de acuerdo con las exigencias establecidas por la Comisión Europea en el marco del Memorando de Entendimiento suscrito.

En julio de 2013 la dirección de Catalunya Banc anunció a las secciones sindicales su decisión de iniciar un procedimiento de despido colectivo, sustentado además de en causas económicas y de productividad, en lo establecido por la Comisión Europea. La

¹ Caso práctico realizado en el Máster en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo, ESIC-URJC, curso 2013/2014.

información y los datos presentados por la empresa hacían imprescindible la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Las negociaciones previas se realizaron en el mes de agosto y en los primeros días de setiembre de 2013, estuvieron a cargo de la comisión negociadora que fue nombrada de acuerdo a las estipulaciones contenidas en el convenio colectivo y que permanecería instalada durante todo el procedimiento de despido. El 9 de setiembre de 2013 inició la tramitación formal del ERE con la comunicación a la comisión negociadora y a la Dirección General de Empleo, ello marcó el inicio de la etapa de consulta regulada en el Estatuto de los Trabajadores. En esta etapa se redujo el número de afectados inicialmente previsto de 2.395 a 2.153 trabajadores, que constituían más del 30% de la plantilla, de manera que al 31 de diciembre de 2014 la cifra de trabajadores con contratos a tiempo completo no fuese superior a 4.449.

Para reducir el impacto negativo así como las consecuencias traumáticas que el despido colectivo puede generar en los trabajadores afectados, la comisión negociadora propone la implementación de una Plan Social que ofrece las siguientes alternativas:

1. Bajas indemnizadas: se propone el otorgamiento de una indemnización superior a la legal equivalente a 30 días de salario por año de servicio con un tope de 22 mensualidades. Asimismo, se otorgará una indemnización adicional por antigüedad -en función a los años de servicio acumulados- y una indemnización adicional a aquellos que se acojan voluntariamente a esta alternativa, cuyo importe también estará en función al tiempo de servicio.
2. Movilidad geográfica: posibilidad de trasladar al 5% de los trabajadores no afectados a centro de trabajo que no se encuentren a más de 50 km de su centro de referencia a fin de cubrir la vacantes o las necesidades temporales que genere la reestructuración. Cuando el traslado sea permanente se prevé el otorgamiento de una compensación económica y de beneficios adicionales dependiendo del destino.
3. Reducciones permanentes de jornada: posibilidad de reducir, con carácter permanente, la jornada y el salario del trabajador en un 50%, dando prioridad a aquellos empleados mayores de 50 años.
4. Reducciones de jornada y suspensión de contratos con carácter temporal: los trabajadores pueden reducir su jornada anual de trabajo en un 50% o en un 25% con la reducción del salario correspondiente. La medida tiene carácter temporal y será aplicada hasta el 31 de diciembre de 2016. Se otorga prioridad a los empleados mayores de 50 años.

5. Excedencias con ayuda económica: los trabajadores menores de 50 años pueden solicitar la excedencia que tendrá una duración de 3 años, periodo en el cual percibirán una ayuda económica anual equivalente al 20% de su retribución bruta fija. Culminado el periodo, el empleado podrá reincorporarse (en caso existan vacantes) o solicitar la extinción indemnizada de su contrato.

6. Modificación de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio colectivo: medidas temporales de ajuste salarial que buscan reducir o suspender el pago de conceptos adicionales otorgados a los trabajadores en virtud del convenio colectivo, como lo son la retribución variable, aportaciones al plan de pensiones, aumentos por antigüedad, plus convenio, incrementos salariales, entre otros.

7. Plan de recolocación externa: posibilidad de que los trabajadores despedidos se adhieran voluntariamente a un Plan de Recolocación Externa por un periodo de 6 meses ampliable por 6 meses adicionales. El banco analizará las solicitudes presentadas por los trabajadores a fin de acogerse a alguna de las alternativas descritas y determinará si procede el pedido considerando el nivel de prioridad del empleado y el número de vacantes previstos en cada caso.

Con el objeto de determinar el universo de trabajadores que se verán afectados con el ERE, la comisión considera conveniente dar preferencia a la voluntariedad, de manera que los trabajadores puedan decidir libremente si se acogen a alguno de las alternativas propuestas en el Plan Social.

Sólo en caso de no alcanzar el número de voluntarios requeridos, se recurriría a la extinción forzosa de los contratos de trabajo, la mismas que se encuentra planteada en base a los siguientes criterios que se señalan en orden de prioridad:

- a) Empleados que al 30 de junio de 2013 presten servicios en las oficinas que han de cerrarse fuera de su región histórica (Cataluña).
- b) Empleados que a la misma fecha presten servicios en las oficinas que han de cerrarse dentro de Cataluña.
- c) Criterios de gestión que se determinarán de acuerdo con la valoración realizada por la propia empresa. En estos casos los trabajadores despedidos recibirían la indemnización prevista en la alternativa de "bajas indemnizadas" sin el importe adicional otorgado para los supuestos de acogimiento voluntario.

La comisión negociadora contaba con un mes para concluir el periodo de consulta y determinar si era posible llegar a un acuerdo directo entre las partes que reduzca las consecuencias negativas propias de todo despido colectivo, siendo su voluntad el

obtener un acuerdo que otorgue los mayores beneficios a los trabajadores afectados sin dejar de lado la grave crisis económica que atraviesa la empresa.

Fuentes de información empleadas

- Página web de la empresa: <http://www.catalunyacaixa.com/> [02/02/2014].
- “El FROB se queda con Catalunya Banc por un euro y convierte 1.250 millones de preferentes”, noticia publica en rtve.es, 18/12/2012. Disponible en <http://www.rtve.es/noticias/20121218/frob-se-queda-catalunya-banc-euro-convierte-1250-millones-preferentes/588940.shtml> [02/02/2014].
- “Catalunya Banc perdió 11856 millones”, noticia publicada en rtve.es, 30/04/2013. Disponible en <http://www.rtve.es/noticias/20130430/catalunya-banc-perdio-11856-millones-2012/653980.shtml> [02/02/2014].
- “Catalunya Banc cerró el primer trimestre con unas pérdidas de 18,45 millones”, noticia publicada en lavanguardia.com, 17/06/2013. Disponible en <http://www.lavanguardia.com/economia/20130617/54376056863/catalunya-bancperdidas.html> [02/02/2014].
- “Dirección y sindicatos de Catalunya-Banc pactan un ere para 2395 personas”, noticia publicada en rtve.es, 9/10/2013. Disponible en <http://www.rtve.es/noticias/20131009/direccion-sindicatos-catalunya-banc-pactan-ere-para-despedir-2153-trabajadores/760620.shtml> [02/02/2014].
- “Unos 1.870 empleados de Catalunya Banc se apuntan de forma voluntaria al ERE”, noticia publicada en El País, 13/11/2013. Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2013/11/13/actualidad/1384375750_968479.html [02/02/2014].
- “Otro problema para el frob la audiencia nacional admite dos demandas por irregularidades en el ere de Catalunya Caixa”, noticia publicada en Vozpopuli, 9/12/2013. Disponible en <http://vozpopuli.com/economia-y-finanzas/35663-otro-problema-para-el-frob-la-audiencia-nacional-admite-dos-demandas-por-irregularidades-en-el-ere-de-catalunya-caixa> [09/12/2013].

Fecha del caso: Marzo de 2014.

Palabras clave: Expediente de Regulación de Empleo (ERE), Comunicación Interna,

Outplacement, Medidas de Acompañamiento Social.

Preguntas sobre el caso

- 1.- Definición de ERE. Definición de despido colectivo. Requisitos que tiene que cumplir la empresa y fases del mismo.
- 2.- Si fueses el director de RRHH, ¿cómo realizarías la comunicación interna del ERE en la empresa?
- 3.- Dentro de las medidas de acompañamiento social planteadas en el ERE se encuentra el *Outplacement*. Comenta brevemente en qué consiste un programa de recolocación, qué ventajas aporta a la empresa y si ésta está obligada a ofertarlo o es una medida voluntaria.