14/12/2018

Juicio por Reducciones salariales “voluntarias”

Ayer, por fin, se celebró en la Audiencia Nacional el juicio por la demanda de CCOO contra las reducciones salariales “voluntarias” a “directivos” que Liberbank aplica masivamente desde el pasado verano.

Como ya explicamos en otros comunicados, a diferencia de lo que sucede habitualmente, en esta ocasión, más tarde, otros sindicatos también presentaron demanda contra la empresa. Si bien, todos ellos lo hicieron por vulneración de derechos fundamentales mientras que en CCOO preferimos presentarla por modificación sustancial de condiciones de trabajo poniendo como alternativa la tutela de derechos. Esto lo hicimos así porque, en principio, nos podría permitir solicitar la ejecución provisional sin tener que esperar a la resolución del más que previsible recurso ante el Tribunal Supremo de la empresa.

Al inicio del juicio, el presidente de la sala explicó que únicamente iba a celebrar una sesión por este tema por lo que instó a los sindicatos a reunirse para decidir si se unificaban las demandas. Al mismo tiempo que manifestaba que, en su opinión, el procedimiento correcto y más coherente era el nuestro por lo que “sugería” a los abogados de los otros sindicatos a unirse a la demanda planteada por CCOO. Cosa que hicieron.

Al reiniciarse de nuevo el juicio, las partes fuimos llamadas a alcanzar un acuerdo cosa que, como imaginaréis, resultó imposible. Como anécdota contaremos que, en este punto, la presidencia de la sala dirigiéndose al abogado de la empresa preguntó: “¿de verdad que no hay posibilidad de acuerdo?”. Matiz del que dejamos que cada cual saque sus propias conclusiones.

Durante el juicio, los abogados del resto de sindicatos pidieron que fuese nuestra abogada quien comenzara con la exposición de las argumentaciones.

Así, en su intervención, nuestra abogada manifestó que lo efectuado por Liberbank es una modificación sustancial porque se altera la retribución. Modificación que además afecta a un número muy importante de personas lo que obliga a seguir un procedimiento legal y concreto establecido en el Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Y que, sin embargo, la empresa lo ha pretendido disfrazar de acuerdos individuales en masa, hecho que vulnera la negociación colectiva y por el que ya fue condenada (también a instancias de CCOO) en 2016.

También indicó que, esta vez, Liberbank ni tan siquiera ha tratado de disimular individualizando los acuerdos sino que son todos iguales replicando una tabla salarial sobre la que se aplican las reducciones.

Argumentaciones a las que el resto de abogados demandantes, básicamente, se adhirieron.

En su intervención, la empresa, fundamentalmente alegó la “voluntariedad” de la medida y que todos los salarios que se reducían eran los que se encontraban claramente por encima de convenio.

Lógicamente, en la réplica, manifestamos que, estuvieran o no por encima de convenio, seguiría siendo una modificación sustancial de condiciones laborales y se debería negociar igualmente.

En definitiva, si al desarrollo, entendemos que muy positivo, del juicio añadimos que contábamos (también a instancias de CCOO) con un informe muy favorable de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y que, además, el fiscal nos dio la razón compartiendo nuestros argumentos de una forma muy clara y rotunda, las sensaciones son muy buenas.

Según tengamos la sentencia os informaremos.

afíliate a CCOO

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank
Visita nuestra web www.ccooliberbank.es