

03/03/2017

Los “directivos” y el regalo inexistente.

No deja de resultar curioso que un colectivo al que cualquier empresa considera su “columna vertebral” -el de los mandos intermedios- sea maltratado reiteradamente por Liberbank.

Así, en el ERTE, este colectivo es el único que padece una reducción salarial pura en sus nóminas, al negarse en redondo la empresa a nuestra pretensión de que su reducción salarial fuera, como ocurre en el resto de colectivos, compensada a cambio de tiempo.

No contentos con ello, en CCOO hemos detectado muchos casos en los que, Liberbank pretende que además trabajen por menos dinero del que les corresponde aunque, eso sí, disfrazándolo de regalo.

Hace unos meses, en CCOO (único sindicato que lo demandó) ya tuvimos que ganarle un juicio en la Audiencia Nacional a la empresa ([ver comunicado](#)) a la que habíamos demandado por no efectuar la **clasificación de oficinas** ni, consecuentemente, efectuar las **consolidaciones de categoría** que corresponden a las personas responsables de las mismas así como por no facilitarnos la **información** que precisamos para vigilar el correcto cumplimiento de todo lo anterior.

La cuestión es que, en esta materia, el Convenio Colectivo es muy claro y por mucho que a Liberbank le interese ignorarlo o aplicar sistemas alternativos, está obligado a cumplirlo en su integridad.

Así, la **normativa** establece que todas las oficinas deben ser clasificadas siguiendo determinados criterios, que los representantes sindicales debemos ser informados para que podamos comprobar que todo se realiza correctamente y que **las personas responsables de cada centro consolidarán una determinada categoría por el trascurso del tiempo (4 años) en el desempeño de esa función.**

También establece que, en tanto lo anterior sucede, estas personas percibirán la diferencia retributiva entre el nivel reconocido y el correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

Por explicar esquemáticamente el funcionamiento:

- Todas las oficinas deben ser clasificadas siguiendo determinados criterios.
- Según sea el nivel de la oficina, a sus responsables (“directivos” en lenguaje Liberbank) les corresponde un determinado nivel.
- Si la persona que desempeña el puesto tiene menor categoría profesional se le debe pagar una diferencia retributiva (p.e. si eres nivel IX y haces el trabajo de un nivel V, te deben pagar un concepto “diferencia retributiva” que haga que cobres lo mismo que un nivel V)
- A los cuatro años consolidas ese nivel (siguiendo el ejemplo, serás para siempre, por lo menos, nivel V)

¿Que hace Liberbank?

- **En cuanto a la diferencia retributiva:**

Salvo algún caso muy puntual no lo aplica.

Liberbank prefiere mandarte una carta muy rimbombante diciéndote cual va a ser tu salario durante el año y lo que hace, como mucho, es ponerte un “complemento personal absorbible y no consolidable”.

El problema viene en que, en muchos casos, ese complemento es inferior a la diferencia retributiva que te corresponde y además es absorbible, lo que hace que cuando, por ejemplo, sube tu sueldo o pagan atrasos, tú en realidad no lo notes.

Nuestra postura en esto es muy clara:

Si tienes un sueldo de 35.000 euros y te corresponde una diferencia retributiva actualizable de 5.000 euros, te tienen que pagar por lo menos 40.000 euros.

Si Liberbank quiere pagarte más, siempre y cuando esto esté justificado, mejor para ti.

Sin embargo, lo que Liberbank hace en muchos casos es pagarte 37.000 (Los 35.000 que ya tienes y un complemento, encima absorbible, de 2.000 euros).

Vamos que, lo mires por donde lo mires, el aparente regalo no es tal.

Ante esto, si eres de las personas afectadas (y son bastantes) lo primero que debes hacer es mandar un correo a Administración y Retribución reclamando lo que es tuyo y si te ignoran o si tienes cualquier duda, contactar con cualquier delegada o delegado de CCOO.

- **En cuanto a la consolidación de categoría:**

Aunque en el juicio manifestaron que ya lo hacían y que los pocos que faltaban lo arreglaban ese mismo mes, en realidad recurrieron al Tribunal Supremo. Así que, en general, se les olvida por sistema que a los cuatro años de realizar una función consolidas la categoría correspondiente.

En esto, que es algo que afecta a todas las personas que han sido, son o serán responsables de oficinas o como a Liberbank le gusta denominar; "directivos", como dijimos al principio, ya le ganamos un juicio en la Audiencia Nacional a Liberbank por el que fue condenado, entre otras cosas a realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados y a abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles.

Por ello, **si te corresponde consolidar categoría te sugerimos que no lo dejes pasar** y, llegado el caso, lo reclames pues es algo que **afectará a tu nómina para siempre**. Además, lo tienes fácil porque en CCOO ya hemos ganado el juicio en el que te puedes apoyar para tu reclamación.

Si necesitaras cualquier aclaración ponte en contacta con cualquier delegada o delegado de CCOO.

Al margen de todo lo anterior existen otros gestos de "cariño" de Liberbank hacia sus "directivos" que son dignos de mención como el de nombrar a alguien (le ocurre a muchas personas en realidad) y no actualizarle la nómina en meses. Meses que, por supuesto, luego se le olvida compensar.

Imaginamos que esta entidad, olvidando que somos profesionales y trabajamos por dinero, le gustaría que más que pagarte, te lo ganases en importancia... ..o en incentivos como el del viaje a Noruega en el que se ofertan 28 plazas en forma de pirámide invertida de las que sólo 4 son para "Directores de UGC".

Y de ahí para abajo, ya mejor ni hablamos.

Saludos.

