

14/2/2019

VARIOS: NÓMINAS Y OTROS ASUNTOS DE INTERÉS

Vacaciones

La problemática con las vacaciones es un episodio que se repite año tras año y que no va a cesar hasta que los regionales, antiguos DZ, no dejen de ver las vacaciones como un premio en lugar de como un derecho de todo trabajador como tantas veces hemos dicho. A ver si de una vez por todas dejan de establecer restricciones absurdas a los cuadros de vacaciones del tipo: el 50% por ciento de las vacaciones tienen que fijarse en el primer semestre, prohibido coger vacaciones a final de año, o tener las vacaciones pendientes de autorización hasta el último instante, incluso llegando a condicionar su autorización a la venta de determinados productos como hacen algunos personajes sin escrúpulos de esta empresa, o cualquier otra absurdez que se les pudiera ocurrir; porque nuestras vacaciones se rigen por lo establecido en el Convenio de Ahorro no constando ninguna de sus limitaciones, y sin embargo dejando muy claro que el personal conocerá sus vacaciones al menos con dos meses antelación al comienzo de su disfrute y que una vez cumplido el preaviso éstas serán ejecutivas.

Así que caso omiso a todo este tipo de instrucciones y hagamos valer nuestros derechos, ante cualquier problema relacionado con esta materia comunicárnoslo, ya que la propia dirección de RR.HH no reconoce estas trabas y siempre tendremos los juzgados, que para estos asuntos son bastante ágiles.

Evaluación al desempeño

Si siempre hemos criticado este método de evaluación desde su implantación por su falta de objetividad y falta de rigor, lo de este último año ha sido una auténtica vergüenza. Resulta que los evaluadores directos se han visto "obligados" por sus supervisores, es decir los regionales, a rebajar la puntuación de numerosas evaluaciones, teniendo que retocar las respuestas de los distintos bloques de preguntas de tal manera que la puntuación final no rebasase una determinada cifra si la persona evaluada no era de su agrado por no haber cumplido cierto porcentaje de PPCs. Así se pueden encontrar multitud de evaluaciones con buenas valoraciones globales (parte escrita de la evaluación) que no se corresponden con las respuestas marcadas en los cuestionarios.

Nóminas: Incidencias, domicilio, acceso externo y PPCs.

Si Liberbank nunca se ha caracterizado por el buen funcionamiento de cara a la plantilla de su departamento de Administración y Retribución, ya sea por falta de dotación de personal o mala idea, vayamos ya a saber... lo de los últimos meses está resultando caótico, la implantación del nuevo aplicativo está resultando desastrosa. El personal se está encontrando multitud de errores, desde conceptos abonados que no se corresponden, reducciones mal efectuadas, bajas mal liquidadas..., por lo que recomendamos a la plantilla revisar sus nóminas y ante cualquier incidencia dejar constancia al respecto, solicitándoles por escrito una explicación, aunque deberías considerarte un privilegiado si recibes respuesta o la recibes en menos de un mes, insistimos una vez más que para la reclamación legal de cantidades únicamente se dispone de un año y esta empresa no te lo va a pagar aunque el error sea de ellos si exceden ese plazo.

Otro aspecto fundamental que para muchos ha podido pasar desapercibido es el domicilio que figura en la cabecera de nuestras nóminas y que no recoge el centro de trabajo real en el que desempeñamos nuestras

funciones. Aunque habrá gente que lo pueda considerar irreverente, de cara por ejemplo a traslados o gastos de desplazamiento será lo primero en lo que se fije un juez, de ahí su importancia.

Respecto al acceso desde equipos externos al banco, desde la implantación del nuevo aplicativo, ya no podemos acceder como sí podíamos hacer anteriormente desde el “portal de aplicaciones Liberbank”, con lo que aquellas personas que se encuentran de excedencia, baja o vacaciones no tienen acceso al documento de sus nóminas, alegan motivos de seguridad informática pero sin embargo los compañeros en excedencia pactada compensada sí tienen acceso a ellas, con lo cual esa excusa no vale.

Ya por último relativo a las nóminas está el asunto de los PPCs pendientes en muchos casos desde el segundo trimestre del 2018, también encuentran la excusa en la nueva aplicación y eso que aún no estaba implantada.

CCOO ya ha trasladado toda esta problemática a la empresa y anuncia que emprenderá las acciones legales que sean necesarias si no se resuelven en un plazo razonable.

Promoción por capacitación

Este año se celebrará la promoción por capacitación que permite ascender a determinado porcentaje de la plantilla a los niveles VIII y X y por la que CCOO siempre ha estado insistiendo a esta empresa para su realización, ya que para ellos el incremento de cualquier coste lo tratan de evitar a pesar de que esté recogido en nuestro Convenio Colectivo, eso sí, para elevarse la remuneración de sus directivos con mayúsculas y para gastar en juicios innecesarios no hay problema.

Estas pruebas están pensadas para que la plantilla pueda ascender desde los niveles más bajos dependiendo únicamente de sus conocimientos y de su titulación académica, es decir, un método totalmente objetivo y cuyo resultado final únicamente dependería de los aspirantes al ascenso; para ascender a dedo no hace falta someterse a ningún tipo de examen. ¿Qué hace Liberbank? Viciar el sistema e impregnarlo de subjetividad incluyendo una variable como el resultado en la evaluación al desempeño, que todos sabemos como funciona, llegando a publicar unas bases en las que no se establece el peso de esta variable. También se ha solicitado para mayor transparencia la representación de un delegado por cada uno de los sindicatos, y no, ellos designan únicamente a uno, en este caso en concreto uno de UGT.

Consolidaciones de categoría

Recordemos que este tema viene de largo y gracias a la pelea liderada por CCOO en los juzgados y teniendo que llegar incluso al Supremo por la racanería de Liberbank y su adicción a recurrir todas las sentencias, se consiguió que Liberbank realizase la clasificación de oficinas, para que lógicamente después pudieran efectuarse las consolidaciones de categoría que correspondieran a las personas responsables de las mismas acatando lo que marca el Convenio. A día de hoy estas consolidaciones no las han efectuado y tratan de justificarse diciendo que habían dado órdenes de aplicarlas ya en el mes de noviembre (ya con meses de retraso, en fin...) pero que por problemas con la aplicación no han podido, así que desde aquí animamos a los afectados no duden en reclamarlo individualmente ya que el camino lo hemos dejado totalmente allanado si Liberbank no termina de hacerlo.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web www.cooliberbank.es

