

Alí-Babá y los cuarenta ladrones (2)

05 11 03 Detalle de las últimas denuncias que hemos interpuesto. Como veréis, la mentira y la prepotencia son su modus operandi, el todo vale en sus decisiones. [\(PDF:Cat. / Cast.\)](#)

ALÍ-BABÁ Y LOS 40 LADRONES (2)

Este es el segundo comunicado de la serie que os anunciamos respecto al estado actual de las relaciones laborales. Aquí os explicamos con detalle las últimas denuncias que hemos interpuesto. Como veréis, la mentira y la prepotencia son el modus operandi de estos terroristas de guante blanco, el todo vale en sus decisiones. Ocultan datos sobre las bajas y sobre el destino del dinero que el Estado abona al banco para los trabajadores y las trabajadoras en baja laboral. PROBLEMAS CON LAS BAJAS Hemos denunciado a la Inspección de Trabajo la ocultación de datos y la interpretación interesada de la Ley que la empresa practica con respecto a la situación de los trabajadores de baja por incapacidad transitoria. La Ley de la Seguridad Social establece que las entidades colaboradoras que gestionan las bajas de su personal tendrán un ahorro del 5% en el pago de las cuotas a la SS. Ese dinero se ha de destinar a mejorar las prestaciones económicas de las trabajadoras y trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, lo que, en nuestro caso, implica complementar el 75% y 50% de salario del segundo y tercer año de incapacidad transitoria. Es lo que ha hecho el banco hasta hace dos años, momento en que deciden quedarse con el dinero que el Estado les da para esos trabajadores y trabajadoras, negándose a demostrarnos su nuevo uso. Tampoco cumplen los acuerdos en diversos apartados sobre pensiones y provocan la infradotación del plan INCUMPLIMIENTOS EN EL PLAN DE PENSIONES También hemos denunciado ante la Dirección General de Seguros la negativa de la empresa a dotar el compromiso por pensiones de los pluses voluntarios B-05 y E-07 del personal administrativo, de los técnicos que no firmaron el contrato de seguro colectivo ofertado en el 2001 y de los componentes del extinto colectivo AZ. Así mismo, y con relación al colectivo AZ, hemos presentado denuncia ante la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento del Acuerdo del 93, que establece que a este colectivo se le han de aplicar las mismas condiciones que al colectivo A. (De hecho ya existen sentencias individuales favorables a los trabajadores y las trabajadoras que han demandado el carácter pensionable de estos pluses). Están traspasando todo el voluntario al B-50, un plus absorbible, compensable y no pensionable, a través de infantiles estrategias de ocultismo ELIMINACION SUBREPTICIA DE PLUSES Más vergonzoso y grave es que el banco envía, cada mes a un sindicato diferente, una lista de personas, empleados y empleadas de los colectivos anteriores, a los que les traspasa los importes que perciben en el B-05 y E-07 al B-50, que es un concepto retributivo no pensionable. Con prepotencia y abuso, comunican a estos trabajadores que les modifican el salario por el "art. 41" que es lo mismo que decir "porque me da la gana", cuando el motivo real es eludir sus compromisos de pensión. Por otra parte, con la "artimaña" de comunicar las modificaciones cada mes a un sindicato diferente, nunca a todos a la vez (con la esperanza de que no nos demos cuenta), pretende defraudar la Ley que obliga a una negociación previa cuando se llevan a cabo

modificaciones colectivas. Evidentemente, también hemos denunciado a la Inspección de Trabajo este intento de fraude. *Deciden compensar el enorme esfuerzo de la plantilla del Herrero en la implantación del SIBIS con 4 días de licencia que, como pasa con las vacaciones, muy pocos podrán hacer. Es otro alarde de su cínica generosidad con la que se ahorran un pago justo mientras cargan cualquier esfuerzo, una vez más, sobre los trabajadores y las trabajadoras* OBTENER RESULTADOS CON EL SACRIFICIO DE LOS DEMAS Con la misma obsesión de ahorrar a nuestra costa, han llevado a cabo la implantación del SIBIS en el antiguo Herrero. Los empleados y empleadas han visto como su jornada se ampliaba hasta 10 y 11 horas diarias desde el mes de mayo, lo que ha supuesto graves problemas de salud a varios empleados y empleadas. Para comprender la dimensión del problema hay que tener en cuenta que las dimensiones de plantilla, operativa, sistemas, etc. son completamente diferentes a las del Sabadell, con numerosas oficinas con sólo 2 y 3 personas. En consecuencia, el cambio de plataforma ha significado una auténtica debacle para el personal. La negativa del banco a pagar la extensión de jornada nos llevó a la vía judicial y ya se ha recibido el acta de la Inspección de Trabajo y la correspondiente propuesta de sanción a la empresa por no presentar el control de las horas realizadas. Desgraciadamente, eso no le obliga a pagar las horas extras (deben denunciar las personas afectadas) y para la empresa es facilísimo abonar la multa y seguir incumpliendo la Ley y vulnerando nuestros derechos. Aunque existe una propuesta de compensar las horas extras con 4 días de licencia retribuida, todos sabemos que la presión laboral diaria y la falta de suplencias impide, en la mayoría de casos, que las personas puedan llegar a disfrutar de esa supuesta y generosa compensación. Así, cada año se pierde una importante cantidad de días de vacaciones o licencias por la imposibilidad real de disfrutarlas, razón última de no aceptar pagar en metálico la extensión de jornada y de su cinismo con la mencionada compensación. *Y más ahorro para el banco: deciden no pagar los desplazamientos hasta 25 km. Saltándose nuevamente la legalidad, por supuesto NI UN CENTIMO EN 25 KM* Otra "original y novedosa" medida para ahorrar costes ha sido la publicación del Manual de la aplicación de la política de gastos. Aquí deciden que para ahorrar no pagarán ningún tipo de gasto de desplazamiento a los empleados y empleadas que movilicen en un radio de 25 km., incumpliendo el Convenio, lo que no sólo harán a partir de la publicación de dicho documento, sino que con efectos retroactivos han dejado de pagárselo a muchas personas que venían percibiéndolo, incluso cuando el abono se basaba en un compromiso por escrito de la propia empresa. Dicha publicación también está impugnada por tratarse de una modificación de carácter colectivo no negociada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Noviembre de 2003

[\(Acceder al primer escrito de esta serie\)-->Noticia](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.