

13/05/2014

Como adelantamos en un comunicado anterior, os **adjuntamos parte del informe que hemos presentado ante el Banco de España** para denunciar la forma de actuar de la dirección de esta entidad.

En relación al listado contenido en este informe queremos comentar que se trata de una "foto" en la que aparece lo que había (no todo) a una fecha dada. Es evidente, además, que dado el talante de esta dirección este listado se está permanentemente actualizando y que de hecho, hay ya bastantes más denuncias e incumplimientos de las que aquí se han recogido.

Cambiando de tema y **respecto a las noticias interesadas que circulan referentes a la devolución de las cantidades** que pudieran derivarse de la anulación por parte de la Audiencia Nacional del Acuerdo de junio, queremos aclarar algunos aspectos:

- Tenemos un auto de la Audiencia Nacional que dice que no cabe la ejecución provisional, por tanto ahora no se puede intentar una nueva ejecución provisional.
- Si finalmente el recurso se admite a trámite habrá que esperar hasta que el Tribunal Supremo resuelva.

Además de todo lo anterior y aún en el caso de que el Tribunal Supremo no admitiera el recurso, tenemos la controversia entre si la anulación de Acuerdo de junio nos lleva a las medidas unilaterales impuestas por la empresa o no, por lo que **en todos los casos debemos esperar hasta ver qué es lo que establece el Tribunal Supremo**, visto lo cual pedimos al resto de sindicatos que dejen de marear al personal y crear gratuitamente incertidumbres innecesarias a la plantilla.

Obviamente, en el momento en que las cantidades quitadas indebidamente se puedan reclamar, desde **CCOO realizaremos todos los trámites** que fueran precisos para recuperar las cantidades que correspondieran de todos los afiliados y afiliadas y de todas aquellas personas que desearan lo reclamáramos en su nombre.

Cuando esto se pueda hacer y para poder efectuar esas reclamaciones hará falta conocer las cantidades exactas por lo que es necesario dispongáis de todas las nóminas correspondientes a ese periodo (entre junio y diciembre de 2013), si bien como recomendación general os aconsejamos guardar **todas** las nóminas para que podáis estar seguros de que por alguna extraña casualidad no desaparecen justo cuando más falta os hacen.

Saludos.



2014



SECCION SINDICAL CCOO
grupo liberbank

[INFORME SOBRE ACTUACIONES DEL GRUPO LIBERBANK]

Marzo 2014.

INTRODUCCION:

El sindicato COMFIA-CCOO en su calidad de sindicato más representativo y en el uso de su responsabilidad como organización social comprometida con la transparencia y comportamientos democráticos, manifiesta:

- Que tiene constancia documental de numerosas denuncias y prácticas poco éticas del Grupo LIBERBANK en el ámbito laboral.
- Que entendiendo que el mencionado Grupo ha recibido fondos públicos, tanto por el FROB como por ventas al SAREB y que cotiza en bolsa, debe ser objeto de especial seguimiento. Al margen de sus compromisos éticos y legales para con la sociedad, este Grupo debería mantener una conducta, en materia laboral, cuanto menos “normal”, sin que por ello se entienda que no deban existir los lógicos desencuentros entre la parte social y la empresarial por distintas interpretaciones legislativas.
- Que la experiencia nos confirma que el modelo de gestión de recursos humanos del Grupo se basa en las siguientes premisas:
 - Escasa o nula relación con los interlocutores sociales (sindicatos y delegados de personal)
 - Nula voluntad de negociación de cualquier tema relacionado con problemas de plantilla, integración de plantillas etc., etc., además de escasa o irrelevante información sobre la marcha del Grupo, que sólo se ha limitado a la información económica de obligada entrega en los ERTES que ha acometido, no entregando ni aclarando, en estos casos, toda la información requerida.
 - No contestación a peticiones por escrito, tanto de empleados como de representantes laborales, de cualquier tema. El silencio es la pauta de actuación de este Grupo.
 - Incumplimientos reiterados de la legislación en materia laboral y de acuerdos firmados, tanto con el personal activo como con el jubilado, el prejubilado y el afectado con baja incentivada.
 - Judicialización de todos y cada uno de los temas en controversia. La “norma de la casa” es provocar la demanda judicial del afectado o afectados a efectos de desincentivar la misma, bien por medio a represalias (como más adelante se indicará) bien por la escasa cuantía de las cantidades demandadas, bien por la complejidad de los temas o simplemente por trasladar los costes de sus obligaciones a otros años, realizando un modelo de gestión “a corto plazo”, buscando no ya el mayor valor de empresa, objetivo que debería buscar una

empresa cotizada, sino maximizar el beneficio a muy corto plazo aun comprometiendo su futuro.

- La empresa tiene contratados numerosos despachos y bufetes de abogados con un alto coste. Algunas de las cuantías de las reclamaciones realizadas son muy inferiores a los costes judiciales y de abogados.
- Que fruto de sus actuaciones en materia laboral, existen centenares de demandas presentadas ante los tribunales (en un número cercano a las mil quinientas para una plantilla que ya no llega a cinco mil personas, incluyendo cuadros directivos), denuncias ante las Inspecciones de Trabajo de la mayoría de las provincias en las que tiene su ámbito de actuación (como más adelante se detallará), ante la Dirección General de Seguros, demandas en la Audiencia Nacional etc., sin perjuicio de las existentes por clientes y algunos organismos públicos.
- Que a entender de este sindicato, la eficiencia en una empresa de servicios financieros no sólo viene determinada por el ratio económico que relaciona costes laborales con margen ordinario, sino que también influye en términos cualitativos la formación, la motivación y la estabilidad emocional de la plantilla, lo cual redundaría en la consecución de los objetivos económicos fijados.

No es costumbre de este sindicato apelar a tutelas de Banco de España por cuestiones laborales, pues esta organización es lo suficientemente madura, responsable y diligente para afrontar negociaciones con cualquier empresa. No obstante lo anterior, este sindicato quiere hacer constatar por escrito lo denunciado en los párrafos anteriores, entendiendo que la viabilidad de esta empresa no sólo dependerá de los ajustes de costes y recapitalización aprobados en el MoU, sino que en buena parte dependerá de su modelo de gestión, entendiendo que uno de los principales activos de una empresa de servicios financieros son sus profesionales.

En los siguientes apartados expondremos lo más detallado posible, y sin entrar al detalle de cada hecho denunciado para no extender en demasía la exposición, un pequeño resumen de las actuaciones de la empresa en materia laboral.

Ante el elevado número de denuncias, la exposición podría atender a diversos criterios de clasificación, como por ejemplo por destino de la denuncia (tribunales, Inspección, AN, DGS...), por tipo de denuncia (de género, condiciones laborales, condiciones económicas, libertades sindicales...), por sujeto demandante (personal activo, pasivo, sindicatos) etc. Sin ánimo de ser exhaustivos, detallaremos una relación de denuncias, sin atender a criterios de mayor a menor importancia, sino atendiendo al criterio de destino de la denuncia, aunque hay algunas que no se han materializado todavía y alguna otra, como la primera que expondremos, se comunica en este escrito por primera vez a un organismo público.

A) READMISION DIRECTOR GENERAL CCM DESPEDIDO

En Marzo de 2009, CCM fue intervenida por Banco España. Meses después, en Mayo de 2010, fue despedido el Director General D. Ildfonso Ortega por los administradores de Banco España por siete faltas muy graves en el desempeño de sus funciones.

En Diciembre de 2010, con la nueva dirección de Cajastur, D. Ildfonso Ortega es readmitido por un periodo de 15 días, no dando información alguna a la RLT. La prueba documental de tal actuación queda reflejada en el acta de la Comisión de Control de fecha 17 de Febrero de 2011, cuya copia se adjunta como **documento nº 1**, y cuyo extracto del hecho referido queda como sigue:

"2.- ALTAS Y BAJAS

El representante de la Entidad Gestora informa sobre las variaciones que desde la última reunión se han producido entre los partícipes y beneficiarios.

Se informa que se han incorporado cuatro personas procedentes de Cajastur. Se comenta el alta del partícipe D. Ildfonso Ortega procedente de partícipe en suspenso desde el 17 de Diciembre al 30 de Diciembre en que vuelve a pasar a partícipe en suspenso por despido. Los representantes del promotor y de la gestora ignoran las razones de este movimiento. Se han realizado las aportaciones preceptivas."

La empresa no ha informado de esta situación a la RLT ni ha comunicado causa alguna a la Comisión de Control del Fondo de Empleo.

Se comunica a efectos de posible trato de favor o pactos ocultos con el interesado, pues este señor debía acudir a testificar a la Audiencia Nacional con posterioridad a su reingreso y posterior despido.

B) DENUNCIAS ANTE LAS INSPECCIONES PROVINCIALES DE TRABAJO

Este es un apartado particularmente extenso en cuanto a materias a tratar, número de denuncias etc. Relación, no completa, de denuncias ante la Inspección:

B.1.) Denuncias en materia de previsión de riesgos laborales: hay denuncias en muchas provincias por los comités de salud laboral. Se denuncian temas como:

- Reconocimientos médicos.
- Planes de prevención.
- Salud laboral.
- Negativa a evaluar los riesgos psicosociales.
- Ausencia de medidas preventivas ante situaciones de violencia externa.
- Ausencia de información sobre la constitución del servicio de prevención propio.
- Restricción máxima de datos sobre salud laboral a los delegados/as de prevención.
- Negativa a informar a la representación preventiva sobre nuevos destinos de los trabajadores/as.
- Incumplimiento continuo del derecho de consulta a la representación preventiva fijado en la L.P.R.L.
- Incumplimiento de la programación referida a la vigilancia de la salud.
- No realización de la auditoría del servicio de prevención propio PreviBank constituido el 9-V-12.
- Negativa a informar a los delegados/as de prevención, de las medidas adoptadas para la resolución de requerimientos de la Inspección de Trabajo.
- Y con carácter general vaciamiento de contenido de los C.S.S. a los que han convertido en un mero trámite.

Se adjunta como **documentos nº 2 y 3** denuncia ante la Inspección de Trabajo de Toledo y resolución de la misma, respectivamente, siendo la calificación de la Inspección como falta GRAVE. También se adjunta como **documento nº 4** resolución de la Inspección de Trabajo de Albacete en el mismo sentido, siendo estas dos actuaciones de la inspección una muestra extensible al resto del territorio de actuación del Grupo.

B.2.) Denuncias en materia de acuerdos firmados con la empresa (ERTE):

El 25 de Junio de 2013, en sede del SIMA, se firma entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT un acuerdo que concilia las durísimas medidas unilaterales impuestas por la empresa. Estas medidas unilaterales no guardan precedente alguno con el resto de entidades del sector, tanto en cuanto a su duración como sacrificios sociales, encontrándose medidas de "despidos encubiertos" a coste cero. Ninguna entidad nacionalizada obró con este proceder. En sede del SIMA se conciliaron medidas de reducción de jornada, entre otras, de hasta un 50% de la jornada laboral, así como limitaciones a la movilidad geográfica etc.

La empresa incumplió desde el primer momento el acuerdo, empeorando a un buen número de personas, en contra de lo pactado, realizando de forma arbitraria la movilidad, etc. etc. lo que motivó que los sindicatos firmantes, previa reunión con la empresa en la única reunión de mesa de seguimiento del acuerdo y tras constatar su nula disposición al diálogo, interpusieran sendos conflictos colectivos por incumplir los contenidos del acuerdo.

Antes de la presentación de estos conflictos, se denunció a la Inspección de Trabajo que las medidas implantadas por la empresa dejaban departamentos vacíos, y que la entidad se vio obligada a realizar contrataciones (se adjunta documento nº 5), percibiendo la plantilla retribuciones del SEPE y a su vez contratando a nuevo personal.

Esta práctica se ha visto complementada por el uso y abuso de becarios para sustituir a las personas con reducción de jornada (alrededor de 500 becarios) y las prolongaciones de jornada, a pesar de tener horarios reducidos por el ERTE. Estas prolongaciones de jornada han sido denunciadas por la mayor parte de los sindicatos de la empresa. A modo de ejemplo se adjunta como documento nº 6 copia de respuesta de la Inspección de Trabajo de Asturias contra prolongaciones de jornada, denuncia formulada por otro sindicato.

B.3) Denuncias en materia de plan de pensiones:

De acuerdo con las especificaciones del plan de pensiones de CCM, así como con los acuerdos en vigor y los anulados, la empresa está en la obligación de atender las prestaciones de riesgo (por

fallecimiento o incapacidad) a todo su personal por medio del plan de pensiones, quedando tales compromisos instrumentalizados en una póliza de seguros denominada Tar-8. La prima se paga anualmente y se devenga desde el momento de su presentación al cobro por la aseguradora. Este hecho se produjo el 4 de Marzo de 2013.

Desde esa fecha, y a pesar de los requerimientos realizados por la aseguradora y la Comisión de Control del Fondo de CCM, la empresa se ha negado a abonar la prima, argumentando que una parte de los capitales asegurados no deben entrar, aunque las especificaciones y la base técnica así lo atestiguan desde la transformación del plan en 2003, realizándose con total continuidad desde esa fecha.

El importe devengado asciende a unos 1,77 millones de euros y la empresa no los abona. Los hechos se denuncian a la Dirección General de Seguros (DGS), y ante esa situación, la empresa paga 1,4 millones, los cuales fueron devueltos por la gestora siguiendo instrucciones de la Comisión de Control ante la imposibilidad de realizar pagos parciales.

Los hechos se denuncian a la Inspección de Trabajo y resuelve como falta MUY GRAVE, adjuntado copia de la resolución como **documento nº 7**. La DGS también emite dictamen dando la razón a la Comisión de Control, cuya copia se adjunta como **documento nº 8**.

El presidente de la Comisión de Control se dirigió a la empresa el 31 de diciembre de 2013 (se adjunta copia del correo como **documento nº 9**) requiriéndole el pago de la prima.

Como es costumbre en la empresa, no se recibió respuesta alguna.

Ante esta situación, el presidente convoca reunión urgente de la Comisión de Control para el 9 de Enero de 2014 cuyo punto principal del orden del día es actuaciones a realizar ante el impago del promotor de la prima de riesgos.

La propuesta que lleva el presidente es denunciar los hechos ante los servicios de inspección del Banco de España. Conociendo la empresa el tema y las medidas a tratar, la empresa abona ese

mismo día 9 de Enero el importe reclamado por la aseguradora (1,77 millones), con fecha valor 31 de Diciembre de 2013, vulnerando la ley de planes de pensiones en cuanto a valoraciones se refiere.

Parece que las intenciones de la empresa para este año 2014 discurren por los mismos cauces.

B.4) **Denuncias en materia de información a la RLT:**

La empresa no acostumbra entregar la información que tiene obligación de aportar a la RLT, tales como relación de plantilla, movimientos, altas y bajas, traslados, copias básicas de contratos, información económica etc., etc. En el mejor de los casos, y cuando ha enviado algo, se ha limitado a entregar el link de cuentas públicas en la CNMV, y cuando ha aportado documentación escrita ha llegado a enviar balances públicos a un mes y cuentas de resultados a otro. Ante la petición de entregar las cuentas en orden a fecha, la respuesta es el silencio.

Se adjunta una de tantas denuncias en materia de derecho de información como **documento nº 10.**

B.5) **Denuncias por infracciones en la gestión de ERTE:**

Los servicios provinciales del SEPE tienen constancia de la forma de trabajar de esta empresa en materia de aportar documentación, errores, cambios de criterio, silencios y falta de respuesta a requerimientos etc.

Este sindicato ha mantenido reuniones con responsables del SEPE de provincias de varias comunidades autónomas y la opinión respecto a los responsables de la empresa es unánime, es decir, se les califica de poco profesionales y diligentes en su hacer con la Administración, colapsando los servicios de empleo y entregando la documentación en papel, en muchos casos, como también es norma de la casa. La empresa siempre que puede entrega la información que se le requiere desde las Inspecciones de Trabajo y a la RLT en papel, intentando obviar medios informáticos a fin de no facilitar el trabajo de quien requiere la información.

A modo de ejemplo, se envía copia de algunas actuaciones poco diligentes como documento nº 11.

B.6) Denuncia por condiciones de trabajo amparadas en la legislación y convenio colectivo.

Se adjunta denuncia ante la Inspección de Trabajo como documento nº 12 por la ausencia de información y participación de la RLT en los sistemas de clasificación de oficinas y, por ende, de retribución al personal directivo de oficinas.

B.7) Denuncia por supresión de 400 puestos de directores de oficina:

Se adjunta como documento nº 13 detalle de la denuncia. La empresa, sin cerrar centros de trabajo, cesó a unos 400 directores de oficina, haciéndola depender de otra mayor denominada UGE. Lo que se desprende de esta medida es que la empresa se erige como fuente de derecho: crea un nuevo concepto, no ajustado a convenio ni a normas de oficina en los términos legales, y suprime otros centros, pero sólo a efectos retributivos pues los directores cesados siguen haciendo lo mismo sólo que dependiendo de un tercero. Igual suerte corren las plantillas de administrativos, pues se reasignan a la cabecera UGE y entienden que hay plena movilidad sin compensación de gastos, pues la UGE es un todo.

B.8) Denuncia por cambio retributivo unilateral:

Sin mediar procedimiento alguno contemplado en la legislación laboral vigente, así como en el convenio colectivo, la empresa comunica cambio en las condiciones laborales de los directores nombrados en cada UGE por medio de una carta, asignándole una retribución, en muchos casos inferior a la que disfrutaban, de forma arbitraria y sin conocimiento ni negociación con la RLT. Se llega al extremo de retirar la naturaleza de pensionable a conceptos incorporados en las especificaciones del plan de pensiones y que cuyo cambio en materia pensionable debe sustentarse en el seno de la negociación colectiva y de modificación de especificaciones del plan.

Se adjunta **documento nº 14** para ilustrar este tema.

B.9) Denuncia por cambio en los recibos de nómina:

De forma unilateral, la empresa cambia los conceptos y la estructura de las nóminas de CCM, en contra de los acuerdos en vigor, lo que motiva la denuncia cuya copia se adjunta como **documento nº 15.**

B.10) Denuncia por incumplimiento vacaciones:

Las vacaciones también se han visto afectadas por la arbitrariedad de la empresa. En primer lugar, no confecciona los cuadros de vacaciones en tiempo y forma y tampoco tiene la intención de cumplirlos, si se tercia, en aquellos que confecciona. Igualmente, en su vocación de ser fuente de derecho, reinterpreta la normativa laboral en cuanto a días de descanso se refiere y la readapta a su nuevo modelo organizativo con reducción de jornada y de días de disfrute. Se adjunta **documento nº 16.1**, en materia de reducción arbitraria de vacaciones, y **documento nº 16.2** que es resolución de la inspección de trabajo de Cantabria sancionando como **FALTA GRAVE** la no confección de cuadros de vacaciones (en este último caso se pone a las claras como funciona la empresa: *Su máxima es, Me denuncian por no hacer, me dan prórroga y al finalizar la misma sigo sin hacer, me sancionan y ... un mes más tarde sigo sin hacer....*

B.11) Denuncias por vulneración de derechos de huelga:

Se adjunta a modo de ejemplo, y como **documento nº 17**, de resolución de la Inspección de Trabajo de Asturias con resultado de falta MUY GRAVE por vulneración de derechos de huelga. Existen denuncias y pronunciamientos en otras comunidades autónomas, aportándose a modo de ejemplo como **documentos nº 17.1 y 17.2** las resueltas recientemente por la inspección de trabajo de Albacete, por lo que se está tramitando la correspondiente denuncia ante la Audiencia Nacional.

B.12) Denuncias por vulneración condiciones ERTE de Diciembre-2013:

El pasado 6 de Febrero se realizó la primera mesa de seguimiento del acuerdo del ERTE de 27 de Diciembre. En esta mesa, convocada a instancias de los sindicatos firmantes, se trataba de dar solución a problemas de aplicación del acuerdo alcanzado a esa fecha. A día de la redacción de este informe (13 de Marzo) aun no se dispone del acta de la reunión ni resolución por parte de la empresa de los problemas tratados.

Con posterioridad a la fecha de reunión de esta mesa de seguimiento, la empresa modifica condiciones y horarios notificados al SEPE de forma unilateral, sin comunicación previa ni acuerdo con la representación laboral.

El 11 de Marzo de 2014, los sindicatos firmantes han instado a la empresa a

“a convocar la Comisión de Seguimiento establecida en el apartado VIII del Acuerdo de 27 de Diciembre, al objeto de tratar las modificaciones unilaterales que nos comunicaron con fecha 28/02/2013 y establecer el procedimiento adecuado para consensuar variaciones que se produzcan en la aplicación de las medidas al ERE 532/2013, ya que esas modificaciones se efectuaron sin conocimiento y consenso previo con la Representación Legal de los Trabajadores.

Les recordamos que la mera comunicación que efectuaron no supone la conformidad y/o el visto bueno de la Representación Legal de los Trabajadores a las modificaciones que nos comunicaron.

Por otra parte les requerimos el acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento del pasado 6 de febrero, así como la comunicación de la empresa al SEPE trasladando el acuerdo efectuado en esa reunión de la Comisión de Seguimiento del coeficiente para solventar el problema del impago de los periodos de vacaciones por parte del citado organismo”. [SIC]

LAS DENUNCIAS AQUI EXPUESTAS HAN SIDO EL PRIMER PASO ANTES DE LA DENUNCIA JUDICIAL, BUENA PARTE DE ELLAS ANTE LA AUDIENCIA NACIONAL.

En marzo-2013 la sección sindical de CCOO intentó la publicación de un comunicado con la relación de los principales incumplimientos en materia laboral de la entidad. Finalmente, pudo ser distribuido a la plantilla con la oposición de la empresa. Este comunicado se adjunta como **documento nº 18** y nos parece interesante su aportación a efectos informativos.