



La empresa se salta lo negociado colectivamente (convenios, acuerdos, etc.)

Programa CWS de Citigroup: liberalismo puro en las condiciones laborales

El pasado mes de Septiembre Citigroup lanzaba en España su programa **Citi Work Strategies (CWS)**, al que interesadamente definía como “una propuesta innovadora sobre Cómo, Cuándo y Dónde se trabaja”. Y bajo la excusa de que respondía a las necesidades que los empleados demandaban en el VOE (para esto sirve esta encuesta suya, para justificar en nombre de los propios empleados cualquier barbaridad) la pusieron en marcha de inmediato, saltándose incluso el requisito legal de consultas a la representación sindical.

Examinando con detenimiento el contenido de este programa, lo primero que se puede observar es que versa sobre materias laborales muy relevantes, amplias y complejas, tales como jornada, horarios, salarios, responsabilidades, seguridad y salud, derechos individuales y familiares, etc. etc., mediante el cual se modifican abundantes disposiciones legales, acuerdos colectivos sectoriales y acuerdos de empresa. Y como resulta lógico, estas modificaciones que introduce la empresa operan descaradamente en su beneficio (aunque en algunos casos también puedan resultar de interés para algunos empleados, por sus circunstancias personales). Dicho de otra forma, **la empresa modifica unilateralmente condiciones laborales ya negociadas, y prescinde de negociar otras, con la representación legal de los trabajadores**. Por tanto, actúa de manera abusiva.

Lo segundo que destaca en este programa suyo, es que lo presenta **adornado como “voluntario”**.

¿Y qué es lo que la empresa entiende por voluntario?. Según sus propias palabras es que ambos (empresa y empleado) pueden acogerse, pactar las condiciones, y retirarse libremente del programa. Sin embargo, ya todos conocemos como en realidad opera su voluntariedad: amparándose en la vigente legislación laboral, **lo verdaderamente cierto es que la empresa impone lo que quiere y cuando quiere**, y el empleado no tiene más remedio que aceptarlo, pues en caso contrario puede recibir una “advertencia” de despido por causas objetivas. Es la misma “voluntariedad” que han sufrido los centenares de compañeros que en los últimos años han sido llamados al Dpto. de Recursos Humanos que dirige Dña. Carmen Presa, y que han salido de allí con un acuerdo de despido que no querían.

De esta forma, combinadas ambas características (imposición unilateral de las condiciones laborales y engañosa voluntariedad), el programa constituye un peligrosísimo instrumento en manos de la empresa para presionar a los trabajadores, que es necesario delimitar y acotar.

Debido a la amplitud del programa, pasamos a analizar muy brevemente alguno de sus contenidos:

- **Desempeño en centro de trabajo, en el domicilio del trabajador (teletrabajo), o combinando ambos. Horario fijo o flexible. Distribución irregular de la jornada, bien diariamente o durante todo mes. Puesto de trabajo compartido. Jornada reducida a la carta con la correspondiente merma salarial.**

En definitiva, se puede trabajar dentro y/o fuera de la empresa, dentro y/o fuera del horario laboral, incluso en días no fijos, en puesto compartido, o en tiempo reducido (similar a las empleadas de hogar).

Así, **la Empresa ignora lo acordado colectivamente en materia de jornada y horarios**. Aunque en principio pudiera parecer una ventaja, termina constituyendo un grave problema para el trabajador, pues la empresa ya no tiene límites legales a los que someterse, y puede acabar imponiendo o modificando sus condiciones a cada empleado individualmente.

No debemos olvidar la experiencia histórica, y recordar que **el derecho a una jornada y un horario fijo y determinado fue una de las mayores conquistas de la clase obrera**, pues gracias a ella, el empresariado tuvo que aceptar unos límites a una jornada y horarios que sin control legal acababan siendo abusivos.

- La participación en el programa podrá ser cancelada y modificada según el criterio de la Dirección; así mismo el propio empleado podrá solicitar su desvinculación del plan.
Lo que da idea de la falsa reciprocidad: La empresa puede hacer (un derecho), y el empleado sólo puede solicitar (una expectativa).
- “Citi se reserva el derecho de modificar o finalizar el Programa CWS o un Plan de Trabajo de CWS siempre que lo estime oportuno, pues el mismo no constituye derecho adquirido alguno ni tampoco condición más beneficiosa...”
Lo que viene a ratificar aún más nuestro comentario del punto anterior.
- La solicitud de integración en el Programa CWS puede iniciarla tanto el empleado como la empresa.
Por tanto, la empresa puede “proponer” al empleado irse a trabajar a casa, menos horas, y rebajarle el salario. ¿Qué pasa si no acepta? Todos sabemos cómo actúa la Dirección cuando alguien les niega algo.
- Si fuese necesario material de oficina adicional, la empresa podrá, según su criterio, abonar o no, los gastos. Gastos que son necesarios para la prestación laboral ¡¡¡ a cargo del empleado !!!
- El empleado debe adoptar las medidas necesarias para proteger el equipo y software de Citi de robo, daños o mala utilización.
- El empleado se compromete a asistir a cursos de formación, a reuniones obligatorias, a viajar, incluso fuera de su horario.
- El caso de puesto de trabajo compartido, cada empleado asume que el mérito del trabajo se lo pueda llevar el otro, y además también asume la culpa del desempeño incorrecto que haga el otro.
- “Citi se reserva el derecho de visitar el domicilio del empleado para verificar que se aplican las normas”. Sin comentarios.

Ha tenido que ser de nuevo CGT quien diga basta a los abusivos planes laborales del Grupo Citibank, interponiendo la correspondiente demanda en conflicto colectivo. CCOO y UGT (como es habitual) no han demandado a la empresa, no se vaya a enfadar ésta y les suprima su asignación de 15.000 € anuales, trato preferencial y prebendas.

De resultas de nuestra demanda, poco antes del periodo vacacional de Semana Santa, ha tenido lugar en el SIMA el correspondiente intento de conciliación para buscar una solución negociada a este conflicto. Además de CGT (denunciante) y del Grupo Citibank (denunciado), también asistió UGT. Por el contrario, CCOO no compareció al acto: quizás puedan estar conformes con el Programa CWS de la empresa, o quizás tuvieran otras obligaciones más importantes que la de tratar de defender las condiciones laborales de los trabajadores.

Finalmente, los asistentes llegamos al acuerdo de mantener al menos dos reuniones con el fin de aclarar y mejorar las condiciones del Programa CWS, estando programada la primera para el próximo miércoles. De esta forma, y para aquéllos que siguen intentando intoxicar la opinión de los trabajadores diciendo que CGT no negocia nunca, queda evidente que **somos precisamente nosotros, la CGT, quienes forzamos el poder negociar**. No obstante, también advertimos que si la empresa no atiende a razones, y no rectifica los aspectos abusivos de su programa, CGT seguirá adelante con su denuncia contra lo que considere ilegal.

8 de Abril de 2013

Afíliate a CGT !!! 