



Aunque en Citigroup en estos momentos resulta inoportuna cualquier disputa entre sindicatos, puesto que el verdadero peligro contra el empleo proviene de la Dirección, ante la última nota emitida en la que se nos ataca abiertamente valoramos que es necesario dejar constancia de una serie de hechos.

CC.OO., de la mezquindad a su obsesión enfermiza por el dinero

Como ya suele ser habitual, cada vez que CGT emite una circular cuestionando los planes de empleo, o de negocio, de Citigroup en España, el "sindicato" (¿sindicato?) CC.OO. difunde otra en la que su única finalidad es intentar desprestigiarnos. Eluden incluso criticar a la empresa por los despidos habidos. Parece que, para ellos, es la CGT la responsable de que la actual legislación laboral favorezca descaradamente al empresario, cuando en realidad es producto de sus últimos 30 años de compadreo con los diversos gobiernos de turno, llegando a suscribir acuerdos en los que se han ido perdiendo derechos laborales (eso sí, a cambio de ingentes millonadas para sus supuestos "cursos de formación").

Incluso parece que seamos responsables de la nefasta situación laboral y financiera de Citigroup, como si nosotros tuviéramos la culpa de que esta entidad haya abandonado el tradicional negocio de banca minorista y en su lugar haya optado por la especulación financiera.

Cabe preguntarse entonces **¿por qué CC.OO. arremete contra CGT, y no contra la Empresa?.** Y la respuesta no puede ser más clara, y demostrable: **Citigroup les paga y les compensa (de variadas formas) por traficar con el empleo y los derechos laborales.**

Para aquellos empleados con menor antigüedad, recordamos algunos hechos donde ha quedado acreditado:

En la Prensa

- **Revista Interviu** (nº 1489, 1490 y 1492), donde se publicaba un amplio reportaje sobre el pago de 650.000,00 €uros de Citibank a CCOO y otros, a cambio de aceptar cientos de despidos y recortes de derechos laborales. [Ver artículo](#).

Además, el banco regaló a varios de sus dirigentes federativos un viaje de lujo a EE.UU. y entradas para ver a los famosos Angeles Lakers. Uno de ellos, Francisco Baquero, ha sido actualmente imputado por el caso BANKIA, como consejero que cobraba 300.000,00 €uros anuales.

- **Revista elJueves** (nº 1538 y 1707), donde se mofaban de sus prácticas (cobrar por negociar) en el Grupo Citibank. [Ver artículo](#).

En los Juzgados

- El **secretario federal de finanzas de Comfia-CCOO, Francisco Javier Losantos**, con fecha 11.01.2006 declaraba en el Juzgado de Instrucción nº 11 de Madrid que su Sindicato cobro facturas, mediante transferencias, por negociar acuerdos en Citibank. Se ratificaba así lo publicado por Interviu.

- El entonces **Presidente de Citibank España, D. Sergio de Horna**, con fecha 16.07.2008, declara ante el Juzgado de Primera Instancia núm. 7 de Alcobendas que los pagos realizados por Citibank a los sindicatos (entre ellos CCOO), publicados por la revista Interviu, eran ciertos. [Ver vídeo](#).

- **Sentencia nº 643/2010 del Tribunal Supremo**, Sala de lo Penal, de 16 de Abril, en la que queda acreditado que un alto cargo de CCOO recibió otros fondos procedentes de Citibank (144.242,00 €uros), dinero en B (negro, sin facturas), por supuestos "gastos de negociación".

Todo un escándalo, hasta el punto de que en los ámbitos sindicales, prensa y web especializadas, esa vergonzosa práctica de pagar y recompensar a los sindicatos por colaborar con el empresario para eliminar empleos y derechos de los trabajadores fue denominada "**Sistema Citibank**".

Pues bien, en relación con CCOO en el Grupo Citibank, una vez visto que cobran de la empresa, y cómo cobran, pasamos a examinar algunas "joyas" de sus técnicas de negociación.



- Año 1999. Aprovechando que se quieren trasladar parte de los Servicios Centrales a Barcelona, la Dirección pretendió el cierre de Citirecovery y Citiconsulting. Quienes hoy pertenecemos a CGT, nos negamos, luchamos y conseguimos que Citirecovery no se cerrase. En cambio, Citiconsulting, con representación única de CCOO, sí se cerró y los trabajadores fueron despedidos. ¿Todos?. No. Su delegada Gloria Calle, firmante del acuerdo, percibió la indemnización por su despido y a los pocos días fue recontratada por Citibank como asistente del Director de Relaciones Laborales, para posteriormente ser prejubilada con preferencia a una edad muy temprana.
- Año 2008. En Citifin, la empresa emplaza a la representación sindical para cerrar el Dpto. de Hipotecas (25 empleados). Carmen Vinuesa, de CCOO, en presencia nuestra, y en menos de una hora de negociación, cierra un acuerdo de restructuración aplicable para **todo** Citifin. Resultado: 200 empleados fueron despedidos con indemnizaciones escasamente superiores a lo establecido por la ley. Mientras, la Sra. Vinuesa siguió disfrutando de su condición de liberada sindical, no obstante el bajo número de plantilla tras esa restructuración.
- Año 2009. En Citifin, la empresa comunica a los sindicatos el cese definitivo e irreversible de actividades. CCOO y UGT firman un acuerdo cuyo objetivo es la eliminación de otros 195 puestos de trabajo. El acuerdo fue rechazado abrumadoramente por la plantilla mediante referéndum. Una de las firmantes, Soledad Mayor, fue traspasada a Citibank, y hoy en día también es liberada sindical de CCOO. Sin embargo, desde que la CGT ostenta la mayoría sindical (va para dos años), los despidos han sido 6. Y además, podemos alegrarnos de que 72 empleados, casi el triple de lo que se establecía en el acuerdo, hayan podido conservar su empleo (60 en Citifin y 12 en Citibank) y percibir por ello a esta fecha tres años más de salario, entre los cuales se encuentran algunos de sus "afines" con nóminas superiores a los 5.000 euros netos mensuales. Y la Sra. Vinuesa siguió liberada.

Veamos ahora la diferencia entre haber causado baja con el acuerdo de CCOO, o haber seguido en la empresa:

Trabajador con condiciones medias en Citifin.			
Antigüedad:	8 años		
Salario anual:	25.000,00 €uros		
Si hubiese causado baja el 01.01.2010 con el Acuerdo firmado por CCOO		Negándose al Acuerdo firmado por CCOO y siguiendo en activo al 31.12.2012	
Indemnización legal (45d)	25.000,00 €	Salarios (3 años)	<u>75.000,00 €</u>
Indemnización voluntaria (25d)	13.888,89 €	TOTAL	75.000,00 €
Deslocalización	<u>4.000,00 €</u>		
TOTAL	42.888,89 €		
		Y todavía conserva el empleo y su derecho a indemnización	

Lo cierto, es que **los trabajadores que abandonaron la empresa sin acuerdo percibieron indemnizaciones similares a las que se indicaba en el mismo.**

Algunos incluso exageradamente superiores: Si no, que se lo pregunten a su afiliado Antonio Caro.

- Año 2011. Caso del ERE en Citibank. CCOO y UGT firmaron el acuerdo para que la empresa pudiera extinguir otros 200 empleos, cifra también superior en un 33% a lo realmente sucedido. Como contrapartida, la empresa les concedió numerosas y preferentes prejubilaciones (1 de cada 3) para sus delegados y candidatos electorales. Entre ellas la del Secretario General de CCOO, Javier Giraldo, a los 52 años.

En resumen, negociaciones en las que CCOO siempre ha aceptado los recortes de empleo que la empresa les pide, o incluso superiores. Acuerdos que constituyen un cheque en blanco para que la empresa maniobre con total facilidad ante cualquier denuncia en Tribunales de Justicia e Inspección de Trabajo. Claro está que no gratuitamente, sino a cambio de ingentes cantidades de dinero y privilegios para sus cabecillas. **Lo que venimos diciendo: trafican con el empleo.**

Pero lo más grave del asunto: **Firman acuerdos para que los que se vayan sean otros, no ellos.**

Entendemos la ansiedad que en estos momentos pueda afectar a los empleados de Citirecovery, donde ahora se centran los despidos, pero hemos de ser conscientes de que la representación sindical SIEMPRE ha de guiarse en beneficio del interés colectivo, y no del individual. No siempre es mejor firmar (o por cobrar como hace CCOO) un acuerdo. A veces es mucho más sensato y coherente evitar que la empresa pueda deshacerse de un alto número de empleados, en vez de facilitárselo a cambio de indemnizaciones escasamente superiores a las legales, pero cuantitativamente muy bajas.

A modo de ejemplo, efectuamos la misma simulación para Citirecovery:

Trabajador con condiciones medias en Citirecovery	
Antigüedad media: 5 años	Con acuerdo similar, los trabajadores percibirían, en el mejor de los casos , 4.791,67 € mas. A cambio la empresa podría despedir a otros 200 empleados más, la práctica totalidad de la plantilla. Esa cantidad ya se compensa, en forma de salario, para todos los empleados que permanezcan en la empresa 2,5 meses más.
Salario anual medio: 23.000,00 €uros	
<u>Cuantía del despido:</u>	
Aplicando la menor indemnizac. habida hasta la fecha (55d) 17.569,44 €	
Con un acuerdo como el de Citifin hubiera percibido (70d) 22.361,11 €	

En cuanto a la voluntariedad de los acuerdos en el Grupo Citibank, donde nuestros servicios jurídicos han conseguido que la empresa sea condenada judicialmente en diversas ocasiones, por acoso, presiones, o traslados ilegales, realizados con la intención de romper la resistencia de los trabajadores a causar baja incentivada, que CCOO hable de voluntariedad es para retorcerse de la risa.

Y por último para colmo de su tergiversación, nos acusan de no firmar un acuerdo para despidos y perjudicar con ello a los empleados. Pues bien, ¿Por qué no lo firman ellos? ¿Acaso es ilegal? ¿Es que no pueden? Claro que pueden, pero sólo para sus afiliados y los que voluntariamente se quieran adherir a él. ¿A qué esperan? Que se lo propongan a la empresa. De no aceptar ésta, quedara bien claro que no consiente la voluntariedad, sino que pretende despedir por la fuerza y sin limitaciones.

10 de Diciembre de 2012

Afíliate a CGT !!!