



MORFEO, SÍ, PERO SIN APRENDER

Se implanta el sistema Morfeo, y seguimos en las mismas, se ha perdido de vista la legalidad hasta el punto en que se considera normal pedir a la plantilla que trabaje fuera de hora y sin considerarlas extraordinarias, pero también se hacen reuniones fuera de horas laborales, cursos, etc., aquí parece que todo vale.

Puede y de hecho sucede, que la situación haya degenerado tanto como para corromper algunos cerebros y dar por sentado que las ilegalidades son legales simplemente porque se repiten. Pero exigir que se hagan horas de más sin pagarlas, no sólo es ilegal también es inmoral. En el fundamento de la buena fe, se entiende que las empresas no van a explotar a sus trabajadores, pero no es el caso de la banca precisamente.

En su momento se redactó el artículo 20 del convenio colectivo y se supone que los sindicatos firmantes, ante el principio mencionado de buena fe, no ataron las cosas como debían.

La situación es tal que las denuncias no prosperan y cuando lo hacen sirven para muy poco, con lo que los delegados sindicales terminan cansados.

ARTICULO 20 DEL CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

HORAS EXTRAORDINARIAS

1 Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio.

(En este artículo faltó un apartado que dijera algo así como: LA PATRONAL SE RESERVA EL DERECHO A DECIDIR QUE SON HORAS EXTRAS Y DIFERENCIARLAS DE LAS DE ESTAR PRESENTES EN LA OFICINA AUNQUE NO SE HAGA NADA, POR LO QUE NI ESTAS NI LAS OTRAS SE VAN A COBRAR.)

Para más puedes recurrir al convenio, pero con esto es suficiente. Valga decir que hubo un tiempo en que algunos compañeros cobraban más de horas que de sueldo. ¿Se habrá puesto esta cláusula en el convenio para reducir las horas o para mejorar la productividad? ¿Se firmó con buena fe o con otras intenciones? ¿Habrán caído como pardillos los sindicatos? ¿Hay otras formas de hacerlo?.

Creemos que sí, creemos que los sindicatos deben mojarse y promover y exigir por la vía del convenio colectivo las formas de control adecuadas para evitar las prolongaciones de jornadas en todo el sector y, si estas se dan, que sean y se paguen según lo recogido en el convenio. **(Este sindicato en Tenerife está dando los primeros pasos en esa línea)**

Dos observaciones: Los pagos que efectúan las empresas por productividad, independientemente del nombre que le den, no tienen nada que ver con las horas extraordinarias. Al ampliar la jornada eliminas la posibilidad de trabajo a otra persona, te privas, y lo haces con tu familia, del derecho a tu tiempo y reduces tu salud; a cambio te exigen más y en pocas ocasiones reconocen tus méritos, cuando te rompes te colocan en un puesto “acorde a tu nueva situación” y seguimos a por más.