

ERE CAIXABANK comunicado nº 7

OFICINAS BARATAS Y PRIORIDAD EN LAS ADHESIONES VOLUNTARIAS A LOS DESPIDOS (SI SE CUMPLEN LOS OBJETIVOS)

31 de enero de 2019. En la cuarta reunión la empresa profundiza todavía más en un nuevo modelo de clasificación de oficinas, mucho más barato y que frustra además las expectativas de una parte importante de la plantilla. UGT insiste en la retirada de las medidas que dejan de lado la verdadera necesidad de la empresa: organizar el trabajo de forma que se controle la jornada, se ponga coto a un modelo de presiones comerciales extenuante e insoportable, se dé estabilidad a la plantilla en sus condiciones laborales y en sus legítimas aspiraciones.



Más madera para abaratar oficinas y romper el horario

En esta sesión han profundizado en las medidas “reorganizadoras” de la red de oficinas. Han explicado someramente, con la proyección de unas filminas, el modelo de clasificación que pretenden. Información que comunicaremos en cuanto nos hagan llegar la presentación. El modelo cercena las expectativas de muchos empleados, y la desaparición de numerosos cargos.

En cuanto a las oficinas S1 manifiestan que se tipificarán en torno a un 90% de la red en poblaciones de menos de 10.000 habitantes.

Y en cuanto al horario siguen con la cuadratura del círculo: más tardes, pero el mismo cómputo anual. Lo mismo que para los obligados a un horario singular flexible de 100 tardes, que se aplicaría a todas la red comercial, independientemente de la tipología de oficinas.

Valoración de UGT

Insistimos en que del avance del informe técnico no se desprende justificación alguna de las medidas propuestas. Esperaremos a que la empresa nos haga entrega del informe detallado para poder elaborar

as conclusiones definitivas.

En cuanto a las medidas, repetimos que si lo que pretende la empresa es aparecer como más eficientes y más productiva, no se va a conseguir manipulando fórmulas y ratios. Esto es pan para hoy y hambre para mañana.

Como ya hemos dicho anteriormente, para mejorar aún más la eficiencia debemos abordar cambios profundos que solucionen el descontrol y desorden que se ha ido generando en la organización del trabajo en nuestra entidad, durante los últimos años a raíz del aumento exponencial de la carga de trabajo, de la gestión de clientes por carteras, de las presiones comerciales, de los cambios constantes de oficina con aumento muchas veces del tiempo dedicado a los desplazamientos, etc.

Esta falta de control ha llevado a la plantilla a trabajar más horas en su jornada semanal, a tener más dificultades para poder conciliar su vida personal y familiar con el trabajo, a tener mayores problemas de salud, sobretodo derivados de riesgos psicosociales. Todo esto tiene consecuencias directas sobre la eficiencia de la entidad y el rendimiento de la plantilla. Ya podemos poner parches con el aumento de días de permiso, que también es necesario, pero no dejan de ser parches, pues las dificultades de conciliar se producen todos los días no solamente cuando el empleado sufre una situación excepcional.

Desde UGT no entendemos una mejora en la eficiencia de la entidad sin poner en marcha medidas para poner en orden la organización del trabajo y las condiciones de presión desmedida bajo las que trabaja la plantilla, pues este descontrol es parte fundamental del problema.

En resumen, respecto de las medidas anunciadas, desde UGT reseñamos que

- La empresa no ha hablado de las condiciones que plantea en los despidos, y solo se aviene a priorizar adhesiones voluntarias. UGT siempre ha defendido que las salidas sean con condiciones suficientes y voluntarias.
- La empresa ha manifestado que quiere ampliar todo tipo de horarios, pero sin aumentar la jornada anual. Difícil encaje tal como lo presenta.
- La obligación del horario singular flexible de 100 tardes es una completa desregulación horaria y atenta a lo regulado en convenio e incluso en los acuerdos de oficinas Store e In Touch,
- La eliminación de subdirectores, segundos responsables, y el modelo de clasificación de oficinas es un insulto a los actuales cargos y a la plantilla que quiere promocionar.
- El alcance de la tipificación de las oficinas unipersonales está sin definir.
- La movilidad provincial es un disparate tal como se ha esbozado. No es un criterio homogéneo ni tiene en cuenta la diversidad geográfica.
- Y por último, las medidas propuestas tendrán, sin duda alguna, repercusión en el convenio que ahora se negocia y en el resto del sector.

MENOS ERE Y MÁS SOLUCIONES

