



SIGAMOS TRABAJANDO, MAÑANA, TARDE y ¿NOCHE?

Como sabéis, en las negociaciones en curso, la actual dirección de la empresa, entre otras materias, nos ha planteado la negociación de un horario en jornada partida 3 días a la semana para los gerentes de empresas y los gestores con carteras específicas.

Bajo la “amenaza” de imponer el “horario de referencia” a partir del 15 de Septiembre si no se llega a un acuerdo “satisfactorio”.

Esto no es nuevo: llevan intentando imponer “el horario de referencia” desde mayo de 2015. Justo cuando se lanzó la campaña publicitaria de “SIGAMOS TRABAJANDO”. De la cual se dice en el blog de Bankia que “para nosotros es un lema de vida”. Y en esas siguen, intentando imponernos “su lema de vida” a los trabajadores.

Es su estrategia: imponer determinadas condiciones por las bravas (o intentarlo) y ante la resistencia de la plantilla; negociar y firmar un mal menor y “satisfactorio” con los representantes de los trabajadores. ¿Es satisfactorio para la mayoría de los gerentes/gestores el tener que trabajar de manera obligatoria dos o tres tardes por semana durante casi todo el año, aunque tengan algunas compensaciones económicas? Lo dudamos.

Pero ante la presión de la empresa, parte del espectro sindical si está por la labor. El de siempre, of course. Ahí están las circulares de CCOO/ACCAM al respecto. Con la excusa de “quitar la presión del “horario de referencia impuesto por Bankia” a este colectivo...”, les arreglan un “horario de referencia negociado”. ¡Como mola!

Desde luego, a los gestores se les quitaría la presión de “poder” o “tener” que optar. Si hay acuerdo: tendrían que ir de manera obligatoria por las tardes. ¡Pero eso sí, ya sin presiones!

Pero que nadie se equivoque. Aunque haya acuerdo, las presiones para prolongar la jornada no van a terminar. Si se firman 2/3 días y hasta las 18:30, ya se las arreglará la empresa a través de los capataces/zonas para que sean 4 ó 5 y hasta las tantas.

Sr. Goirigolzarri o Sr. Ortega o Sr. Sevilla (de donde venga el empecinamiento...): ¿Se trata de ganar un pulso, de imponer sus egos, o se trata de mejorar el negocio? Parece que más bien de lo primero. ¿Se creen que estar en guerra permanente contra la plantilla conducirá a algo positivo en el medio y largo plazo? ¿Quieren que parte de la plantilla se auto excluya de esta función por no poder conciliar su vida laboral con la personal y familiar? ¿Se puede permitir Bankia renunciar a todo ese talento por imponer las tardes? Es patético que se hable de meritocracia en Bankia, cuando los únicos méritos que se tienen en cuenta en esta empresa es el amiguismo, el echar horas y el “señor, si señor”.

Resulta de un humor siniestro traer a la misma mesa de negociación un “Plan de Igualdad” y a la vez una propuesta de horario en jornada partida.

Esta es la propuesta de CGT para este colectivo:

- Que se retire el horario de referencia.
- Que se admita que son los gestores los que tienen que administrar la flexibilidad del acuerdo de 2012. Son los gestores los que mejor conocen las necesidades de sus clientes y los que tienen que organizarse con ellos para darles la atención debida y cumplir los objetivos comerciales de la empresa.
- Que se les dé una carrera profesional, pero basada en la gestión de sus carteras, no en las tardes que se puedan pasar “calentado silla” en las oficinas.

Porque al final, si queremos que Bankia tenga futuro, y de que “sigamos trabajando”; no va a depender tanto de las tardes que pasemos en las oficinas, como de que el tiempo que empleemos en el trabajo, no se pierda en reuniones vacuas, llamadas inútiles, sistemáticas comerciales... sino que sea empleado de manera fluida y eficaz en la gestión de los clientes y de los objetivos comerciales.

