CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical Bankia www.cgtbankia.com
C/ Mallorquins, 2 46002 VALENCIA

¿CAUSAS PRODUCTIVAS? ¿CAUSAS ORGANIZATIVAS?

Sobre las causas alegadas por Bankia para justificar el ERE, productivas y organizativas, desde CGT tenemos que decir que la empresa ni ha justificado ni ha fundamentado las primeras y las segundas hacen aguas por todas partes.

El Estatuto de los Trabajadores entiende que concurren causas productivas cuando se han producido cambios "en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado." Pues bien, estamos a la espera de conocer esos cambios que ha habido en la "demanda de productos o servicios".

Es más, desde el 31 de diciembre de 2017, sin las restricciones del MOU sobre determinados servicios, productos y territorios, la situación nos permitiría ir justamente en sentido contrario: más productos, más servicios y más puntos de venta. Y que no nos digan que si la digitalización, la multicanalidad, los cajeros….Porque esa vía, actualmente (y a corto y medio plazo) no supone una minoración sustancial de las cargas de trabajo de las oficinas físicas. Y a las pruebas nos remitimos: ¿por qué Bankia recurrió al Supremo para evitar que se llevara un registro de jornada que permitiera conocer las horas reales trabajadas? ¿Cuántos de vosotros salís a la hora estipulada en el Convenio? ¿Cuántos gestores estáis por las tardes bastante más de las dos horas que estipula el vergonzoso acuerdo de las 100 tardes?...

Y sobre las causas organizativas, son un cajón de sastre donde quieren aprovechar que el Pisuerga pasa por Valladolid.

Por ejemplo, en Servicios Centrales, donde quieren amortizar 1.082 puestos de trabajo, la Memoria Justificativa del ERE dice: "*tras un análisis individualizado de cada uno de nuestros departamentos, se han identificado una serie de potenciales eficiencias que si fueran implantadas conllevaría la amortización de 418 puestos de trabajo*".

Concurren causas organizativas "*cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción*". "Cuando "se produzcan", no porque "a lo mejor se producen".

De estos 418 puestos a amortizar, 114 lo son por "discrecionalidad pura", lo que recuerda a las películas de guerra donde el jefe del pelotón comenzaba la batalla gritando "fuego a discreción" y entonces te podías dar por muerto.

De igual manera, no puede ser que, por "causas organizativas" y apoyados en el estudio de Pepito o de Juanito (gente que tendrá mucho prestigio como consultores, pero que no conoce el día a día de nuestro trabajo ni lo que supone atender y dar servicio a la clientela con toda la diversidad que conlleva) se eche por la tolva toda la carga de trabajo que les parezca y que el trabajador tenga que arrear con ello aunque le cueste la salud.

Porque, es obligación legal del empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y eliminar o reducir al mínimo los riesgos laborales. Y en nuestro sector uno de los riesgos más importantes, sino el que más, es el psicosocial: estrés, ansiedad, depresión….

En este sentido y antes de la fusión, la Evaluación de Riesgos Psicosociales ya calificaba de crítica la situación de los trabajadores de Bankia en cuanto a Carga de Trabajo. La plantilla de Bankia ya estaba infra dimensionada y saturada: los modelos y estudios (MAR, Oliver Wyman) que se usaban para asignar recursos y que ahora se pretenden usar para la fusión, evidentemente son totalmente inadecuados ya que no contemplan muchas de las variables que influyen en el día a día del trabajo y por tanto no miden adecuadamente esas cargas de trabajo que nos martirizan.

Por todo ello, entendemos que haya que reestructurar por ciertas duplicidades o solapamientos. Obviamente se dan. ¿Pero se dan en la medida que pretende Bankia? ¿Es posible que en dos entidades tan complementarias territorialmente como son Bankia y BMN sobren según la empresa 2291 puestos de trabajo, que en número supone más de un 50% de los que aporta BMN? En CGT pensamos que no.

Y ya por último: ¿esta reestructuración va a afectar en la misma medida y con la misma proporcionalidad que a la plantilla, a los directivos que aparecen en el censo con sueldos "topados" en 100.000 euros y cuyas RV`s son un misterio por resolver (tanto por la cantidad como por el merecimiento para cobrarlas)?

Por eso, os animamos a participar en todas las movilizaciones, concentraciones, paros parciales y huelgas que se convoquen. Nuestro futuro en Bankia depende de ello, porque:

EN BANKIA NO SOBRA NADIE.

No somos números
Somos PERSONAS.....