



PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE AGRAVIOS.

Finalmente, la empresa publicó en la intranet el pasado día 6 el llamado Procedimiento de Resolución de Agravios. El texto publicado es el mismo que ya conocíamos oficiosamente y, por tanto, nos ratificamos en los comentarios que ya hicimos al respecto en nuestro CC.OO. Flash nº 67 del 10 de Febrero de este año (puede verse en nuestra página).

Lo que ahora le decimos al banco es que, ya que ha decidido embarcarse en este procedimiento interno tan farragoso, lo menos que puede hacer es cumplir con lo que se promete, es decir, hacer cumplir a todas sus instancias los trámites y plazos previstos, para evitar que el trabajador confiado se estrelle con un muro de incumplimientos que no haga otra cosa que aumentar su "agravio".

Decimos esto a pesar de nuestra posición muy crítica con respecto a este procedimiento y guiados únicamente por nuestro deseo de que no empeore aún más la relación (mala o muy mala) con algunos de sus trabajadores.

Tenemos serios temores, creemos que fundados, de que cada procedimiento puesto en marcha va a enfrentarse a graves dificultades en las etapas 2 y 3, si es que se llega a esta última.

Es muy conveniente, a nuestro modesto entender, que el banco haga aquí un ejercicio de aproximación entre lo que dice y lo que hace si no quiere que más emplead@s lleguen a la negra conclusión de que en este banco la apariencia suplanta a la realidad, en un juego virtual que puede parecer muy moderno, pero es más viejo que el propio banco.

LA EMPRESA VUELVE A DECIR INO!.

Como nos temíamos, la empresa ha dicho rápidamente ¡NO! a nuestra petición de actualizar los tipos de interés básicos de nuestros préstamos hipotecarios (véase nuestro CC.OO. Flash anterior).

Como casi tod@s sabemos, hay una gran discordancia entre los tipos de hace unos meses y los actuales y también entre los tipos fijados por los bancos centrales y el Euribor aplicado por los bancos en sus préstamos. Todo ello hace que exista un importante margen "extra" de ganancia de ellos (los bancos) frente a nosotr@s (los endeudad@s).

Somos conscientes de que la situación actual de la banca no da para alegrías (tampoco la de nuestros bolsillos) y de que este banco está, además, embarcado en una política de reducción de costes de personal (de a pié) cuyas consecuencias vamos sufriendo a diario, pero atender nuestra petición hubiera transmitido a la plantilla una señal especialmente cálida en estos tiempos de tanta exigencia fría de cifras y objetivos.

Al fin y al cabo, sabemos que el banco da dinero a otros colectivos menos implicados en la política que constantemente nos recuerda Mr. Varley: la atención al cliente.

SE ACERCA EL JUICIO SOBRE LA ASISTENCIA MEDICA.

El día 29 de este mes tendrá lugar la vista de nuestra demanda contra la decisión de la empresa de imponernos a Sanitas como única empresa de asistencia sanitaria subvencionada, por razones que aún no se ha explicado correctamente.

Pedimos a tod@s aquell@s que puedan aportar documentación relevante (recibos de Esfera Médica, por ejemplo) que lo hagan, poniéndose en contacto con nuestr@s delegad@s.

El caso es complejo, pero esperamos que los jueces nos den la razón que creemos tener.

CURSOS DE SEGUROS - CRETA - FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL

El Banco tiene previsto i doce cursos diferentes de seguros! en la Formación de este año. Más de la mitad de toda la programación prevista, si contamos horas y destinatarios. ¿Será que nos quieren empaquetar como profesionales de este sector?: iTengo vendedores de seguros, oiga! ¡Calentitos! ¡Llévese dos y regalamos tres!

Conocemos la obligación legal de la Dirección General de Seguros. El problema no es que nos formen. Para eso estamos. Es el tiempo que conceden para realizar esos cursos y sus circunstancias. Pantallas que se caen. Amenazas de incumplimiento Que si le queda solo un intento. El cliente que te llama por teléfono. Otro que entra y se dirige a ti. La línea se ha caído. Vuelta a empezar. Ocho horas que se convierte en dieciséis. Recinto de caja. Oficinas con uno, dos o tres empleados. ¿La formación como sanción? "¡Ese no es mi problema! ¡Debes hacerlo! "

La solución pasa por conceder tiempo suficiente para su realización, sin acumulaciones de cursos y que no se invite al empleado a hacerlo por la tarde o en su casa. En algunos casos será necesario que el empleado "desaparezca" durante el tiempo de formación, que no atienda teléfonos ni clientes, es lo que ocurriría si fueran presenciales. Y que la importancia de su realización la asuman los responsables, D.Territoriales, y Directores de oficina para colaborar en ello.

La nueva aplicación CRETA será bienvenida en la medida que cumpla su función de información clara de los cursos previstos y posibilite que podamos realizarlos, con garantía de igualdad de oportunidades y sin que los criterios de asistencia los decidan las mismas personas y por consiguiente puedan darse casos de predilección o de rechazo sistemático.

¡LA FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL: Por conciliación de vida la laboral y familiar y porque sentencias hay que lo avalan!

14 de abril de 2009