

Más allá de la Audiencia Nacional

21/04/2016

## Lo que el ruido esconde

En esta ocasión no nos vamos a centrar en un único tema sino en varios porque, en ocasiones, tanto hablar de lo mismo una y otra vez hace que se pierda la perspectiva general y que se olviden o pasen desapercibidas otras muchas cosas que están ocurriendo todos los días en nuestra empresa. Y, casi todas ellas, de gran importancia aunque, algunas, aparentemente no la tengan.

Y es que, quizás, la forma de funcionar de Liberbank; dividiendo a todo el mundo, dando tortas por todo y haciendo insoportable el día a día, le permite conseguir lo que en realidad busca: que lo realmente importante pase más desapercibido.

En nuestra opinión, **los gestores de esta empresa son un auténtico desastre, pero debemos reconocer que hay algunas cosas en las que rozan la perfección como, por ejemplo, en enfrentar y dividir a la plantilla**. Si todo lo hicieran igual de bien, nos iría mucho mejor.

Así, **enfrentan a “directivos” (en realidad mandos intermedios o bajos) con las personas que están bajo su hipotético mando**.

Aquí, como en todo, tenemos buena gente que hace de esponja tratando de absorber buena parte de esta locura y gente indeseable que disfruta dándose importancia, machacando al prójimo y que, aunque solo fuera por su propia seguridad, debieran pararse pensar que “unas veces eres carne y otras cuchillo”.

De ese último grupo, algunos deben pensar... *Me han dicho que mate a dos pero si mato a cinco será mejor, ¿no?*

Por ejemplo, a pesar de que tenemos una circular de octubre de 2014 en la que se dice que si faltas por enfermedad dos días o menos no hace falta que lleves justificante, en toda una zona han decidido que debes justificarlo aunque sólo faltes un día. Para ello se amparan en un correo de Recursos Humanos en el que se aclara que cuando tengas una baja, el parte de baja debe ser desde el primer día.

(Aclaración a la zona: Ese correo no quiere decir que si faltas un día debas llevar el parte de baja sino que si faltas 8 días debes justificar los 8 y no 6).

Otra ocurrencia que merece ser enmarcada puede ser la de pedir la esquila como **justificación de un permiso** por fallecimiento. Ocurrencia, despropósito absurdo y de mal gusto más bien, con la que podríamos hacer una infinidad de comentarios, pero como sabemos que el humor negro no siempre es bien comprendido, mejor lo dejamos ahí.

Otras ocurrencias son, directamente institucionales. Como la de hacer **firmar una circular** sobre el blanqueo como si la simple publicación de la norma en la Intranet no fuera ya suficiente. No acabamos de comprenderlo pero se lo deben pasar fenomenal metiendo el dedo en el ojo a la plantilla.

Y, por supuesto, hay muchas más.

En otro grupo distinto, pero relacionado, tenemos las **presiones desmedidas** por objetivos y los **malos modos** que, en ocasiones, rozan ya el acoso.

Respecto a todo esto, todas las personas que trabajamos en la entidad debemos tener muy claro que, por mucho que así lo quieran, muchas de estas cosas no se pueden hacer, porque una cosa es una relación laboral y otra muy distinta pretender convertirnos en siervos de la gleba.

En CCOO, como sindicato, tratamos de evitar que todo esto suceda pero aquí, una gran parte de la responsabilidad en la defensa de nuestros derechos también recae en ti. Primero, informándonos para que seamos conocedores de lo que sucede y podamos ponerle coto, porque la empresa no nos lo va a contar y segundo, denunciando aquellas situaciones en la que claramente los "arreadores" se exceden porque no puedes ni debes dejar que se pisoteen impunemente tus derechos y, al menos, debes tratar de defender algo que ha costado muchos, muchos años conseguir.

**Volviendo a lo que nuestros gestores sí saben hacer muy bien:**

#### **Enfrentan a los sindicatos entre sí.**

Algo sobre lo que no hay mucho que explicar porque resulta evidente que lo consiguen.

Creemos que es una pena que se malgaste tanto tiempo en guerras absurdas, en vez de dirigir los esfuerzos, coordinadamente, a intentar conseguir que quien realmente hace, de forma unilateral, lo que le viene en gana cumpla la ley.

De verdad, el enemigo no es CCOO.

#### **Entorpecen el trabajo sindical complicando hasta el infinito (y más allá) todo lo que tenemos que hacer aunque para ello tengan que incumplir, una y otra vez, la normativa legal.**

Así, con demasiada frecuencia, se nos ha censurado, se nos niega información, se nos impide la asistencia a reuniones de prevención a pesar de ser reiteradamente condenados por ello, incluso se nos niega (por distintas vías) la utilización de locales o se nos ponen todo tipo de trabas a nuestra tarea. Por provocar incluso provocan que mucha gente nos pregunte a los sindicatos cosas que debieran preguntar a directamente a Recursos Humanos pero como allí no contestan...

También provocan voluntariamente que cosas que en cualquier empresa resulta sencilla, en Liberbank sean toda una batalla.

Por ejemplo, algunos os habréis percatado que, desde hace poco, en la **cabecera de las nóminas** figura una línea más que hace referencia al periodo liquidado y los días de liquidación. Línea (obligatoria, por cierto) que según para lo que debas tener que presentar la nómina puede ser importante.

En una empresa normal, para añadir esta línea basta una simple llamada telefónica. En Liberbank, sin embargo, desde CCOO hemos tenido que obligarlos, tras un largo proceso, vía Inspección de Trabajo.

Imaginamos que el objetivo de esta forma de funcionar, de este "estilo Liberbank" sea el de intentar desbordarnos al tener que luchar absolutamente por todo. Incluso lo más evidente.

Poco les importa ir denuncia tras denuncia y sentencia tras sentencia consiguiendo que la tan cacareada **imagen corporativa** se vaya a freír espárragos con sus actuaciones ya que, a fin de cuentas, imaginamos pensarán que si estamos ocupados en una cosa no podremos estar en otra.

Parte de toda esta estrategia empresarial también pasa por **insistir una y otra vez en marear al personal con lo que se ha demostrado no funciona o, directamente, es una estupidez.**

Así, hemos visto en la Intranet que, recientemente, el invento del **briefing** en Liberbank ha cumplido cuatro años. Felicidades.

Resulta sorprendente que todavía dure en Liberbank algo tan (teóricamente) participativo y más aun teniendo en cuenta que en esta entidad se hacen las cosas, por el artículo 33, ignorando a todo el mundo.

Claro que, una explicación puede ser que con tanto maquillaje (pues los responsables de oficina suavizan lo que envían a las zonas, y las zonas hacen lo propio con lo que trasladan a las territoriales) lo que llegue realmente "arriba" sea un "O amado líder, todo marcha según tus designios". Y así nos va.

También, de aniversario estamos con la **evaluación al desempeño**. Momento este que cabrea sobremanera a la plantilla en muchos territorios a causa de las bajísimas e injustas puntuaciones con que se prodigan los evaluadores (generalmente a instancias de sus superiores).

Como sobre esto, nada ha cambiado, os recomendamos la lectura del comunicado que publicamos el año pasado sobre el tema y al que puedes acceder en el siguiente [enlace](#)

Al final la conclusión sobre la evaluación al desempeño es clara: Es un tema absurdo, radicalmente subjetivo y que cuanto peor hagan, mejor para todos porque menos sentido tiene.

### **Y, al contrario, hay otros temas de los que nuestra entidad "pasa olímpicamente"**

El caso más sangrante es el de la **prevención**. Algo que incumplen reiteradamente y por lo que ya ni tan siquiera disimulan. Suponemos pensarán que "para prevención estamos nosotros con la que está cayendo". Lo malo es que es precisamente en estos momentos cuando más importante es el tema porque la plantilla está absolutamente rota.

Aunque quizás sea eso lo que se busca; si alguien cae de baja más barato sale.

Se ignora de forma brutal la salud de los empleados, no se evalúan los riesgos psicosociales, se comienzan obras en oficinas a las bravas sin importar si dentro hay empleados, clientes... y así vamos. De denuncia en denuncia.

Quizás, como dijimos al principio, **por toda esta forma de funcionar, dividiendo a todo el mundo, dando tortas por todo y haciendo insoportable el día a día consiguen lo que en realidad buscan: que lo realmente importante pase más desapercibido.**

Porque, sorprendentemente, hay algunos temas de los que, más allá del área afectada, no se está hablando demasiado (no, al menos lo que se debería) pero que son de gran importancia, **vitales para nuestro empleo**, y que merecerán algún comunicado específico.

Así, llevamos un largo periodo (que parece ignorarse en oficinas) en el que estamos padeciendo una **externalización salvaje** de nuestros servicios centrales a diversas empresas.

En algunos casos, como ha ocurrido con Liberbank IT (temas informáticos), Procesa (temas jurídicos) y otras tantas, estas externalizaciones han pasado desapercibidas para la mayor parte de la plantilla quizás porque la mayor parte del personal que ahora está en esas empresas proviene de Liberbank y, más o menos, siguen manteniendo sus condiciones laborales.

Menos explicación tiene que apenas se hable de ello en otros casos, mucho más peligrosos, en los que estamos asistiendo a una externalización pura y dura (**FK<sup>2</sup>, FK<sup>u</sup> o dFK<sup>2</sup>**) y por la que se están contratando a personas para que realicen nuestro trabajo por salarios muy inferiores a los que percibimos.

También, llevamos un largo periodo (que parece ignorarse en servicios centrales e incluso en algunas áreas todavía no afectadas) en que se ha puesto unilateralmente en marcha un **nuevo modelo de oficinas** que, en la práctica, **supone el cierre de un porcentaje elevadísimo de las mismas**. Algo tremendamente peligroso para nuestro futuro, ya que a fin de cuentas, para nosotros, el impacto de una oficina automática -sin empleados- o un cierre de oficina es el mismo.

Una pequeña parte de todo esto -lo que se corresponde exclusivamente con el modelo de negocio elegido- tal vez sea una competencia “empresarial” y habitualmente desde CCOO no entramos en ello, pero esta nos afecta demasiado como para permanecer callados: ¿De verdad creen nuestros gestores acertado orientar todo el negocio hacia una banca electrónica “multicanal” en la que la única función de los trabajadores que sobrevivan sea la de asesoramiento? ¿Si lo que buscaban era convertirnos en Banif, en vez de liquidar el negocio de las Cajas, no hubiera sido mejor comprar una ficha bancaria? ¿De verdad han valorado que, quizás, este tipo de banca no sea el adecuado para gran parte de nuestro público y que lo que va a hacer es buscar otra entidad (si queda alguna) que sí le ofrezca lo que quiere?

Para la determinación del tipo de oficina a implantar manifiestan haber realizado un concienzudo “estudio geográfico y socioeconómico” pero hay zonas por las que, viendo como en esta “prueba piloto” se ha decidido tratar a algunas áreas absolutamente deprimidas como si fueran Beverly Hills, de verdad, ni han pasado.

¿De verdad tenemos que echar a esos clientes, que son rentables, para regocijo de la competencia?

**A veces nos preguntamos para quien trabajan nuestros gestores.**

Lo dijimos hace ya casi diez años: Lo más curioso de todo este proceso de destrucción de las Cajas de Ahorro va a ser que, dentro de unos años, cuando el mundo se dé cuenta que determinadas zonas geográficas y determinados sectores de la población se han quedado sin servicios bancarios, las volverán a inventar.

Pero, lo peor, los cadáveres que hayan dejado por el camino.

En lo que a CCOO respecta, ni desfallecemos por ese “tener que luchar hasta por lo evidente” ni nos dejamos engañar por ese ruido con el que tratan de disimular lo realmente importante.

Y, ya que no quieren dialogar, nos seguirán teniendo enfrente.

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web [www.cooliberbank.es](http://www.cooliberbank.es)

