

SENTIDO COMÚN

El pasado 27 de julio hemos mantenido una reunión con los máximos ejecutivos del Banco, a la que asistieron los responsables de Capital Humano. En la reunión hemos podido trasladar las inquietudes de la plantilla, así como nuestro desacuerdo sobre el horario, la sistemática comercial (programa MAS, incluido) y, lo que es más importante para nosotros, los recientes despidos. Entendemos que lo anterior ha generado miedo e incertidumbre en la plantilla. Para manifestar nuestro total desacuerdo y oposición con la forma de actuar de la Entidad, nos hemos visto obligados a realizar varias concentraciones de delegadas y delegados.

También estuvieron sobre la mesa otras cuestiones como la realización de contrataciones mientras está vigente la regulación de empleo, la oportunidad de retorno de quienes permanecen trasladados por la apertura de nuevas oficinas, las presiones para prolongar la jornada...

Hemos incidido en señalar que las expectativas que se tenían en diciembre de 2013 y junio de 2014 del retorno a la calma en el trabajo se han truncado. La incertidumbre sobre el futuro profesional más cercano vuelve a estar en las mesas de trabajo: se trabaja con miedo y desmotivación.

Por el lado de la gestión, se trasladaron las siguientes ideas:

- Estamos en un entorno económico y financiero desconocido, con un aplanamiento de la curva de tipos de interés en el entorno del cero por ciento.
- El mercado bancario gallego es pretendido por los grandes bancos nacionales, que intentan ampliar su cuota de mercado.
- Hay que mejorar la eficiencia recurrente para superar el año 2016, cuando expiran las condiciones impuestas en el proceso de recapitalización del Banco. En ese momento, se eliminan trabas a la gestión, impuestas por la famosa "Hoja de Términos".
- El objetivo es mejorar los ingresos recurrentes: mejorar el margen financiero y equipararnos con las entidades comparables en los distintos ratios de gestión (comisiones, eficiencia...) Para ello, es fundamental acercarnos a los *clientes valor* que no acuden a las oficinas y aumentar su vinculación con la venta de nuevos productos.

Sobre las condiciones de trabajo, destacamos los siguientes mensajes:

- Les preocupa que se trabaje con miedo. Sin embargo, la medición de clima y cultura no refleja esta situación y recoge una mejora sensible en cada una de las evaluaciones realizadas.

Los representantes sindicales consideramos que ante las dudas sobre el anonimato de la encuesta, las respuestas no son sinceras y entendemos que los datos extraídos de las mismas no son fiables.

- Como prueba del buen trabajo realizado está que los objetivos se han cubierto mayoritariamente, aunque de forma desigual, y la retribución variable reconoce esta dedicación.
- Nos encontramos en un proceso de transformación y los cambios que se introducen tienen que ser evaluados para comprobar que mejoran la eficiencia del Banco. Se están adecuando las metas a las circunstancias de cada oficina (urbanas, rurales, costeras, de empresas, en zona tradicional o no); se están modificando la tecnología y los procedimientos con el objetivo de reducir cargas administrativas; se han implantado programas de capacitación y seguimiento para mejorar las competencias de la plantilla.
- No se va a renunciar a la meritocracia: a mayor esfuerzo, mayor reconocimiento. Pero tampoco se va a mantener en el cargo a quien no acredite un buen desempeño. Se prescinde de quienes de forma reiterada no cumplen las metas y no se implican en la consecución de los objetivos colectivos.
- Nadie ha sido ni será despedido por cumplir el horario pactado. No hay actitud de acoso para prolongar la jornada. A quien es capaz de alcanzar las metas asignadas en la jornada de trabajo no se le puede exigir una mayor dedicación. Se rechaza de plano el presentismo: no es importante que se esté sino qué se hace.
- Están de acuerdo en aprovechar las nuevas aperturas para el retorno de los trasladados, convencidos de que mejorará el desempeño.
- Quieren trasladar un mensaje de tranquilidad a la plantilla: el proyecto sigue adelante aún en el difícil entorno en que estamos y se cuenta con quienes están implicados con el mismo. Sin excepciones.
- En resumen, se toma nota de lo expuesto, se revisará y se cambiará lo que haya de ser cambiado.

Por lo expuesto, consideramos que hay una distancia insalvable entre las instrucciones de la alta dirección y cómo llegan a la plantilla, entre la situación de la plantilla y lo que se traslada a la alta dirección. Hay una tarea ingente de comunicación por realizar, así como de control sobre las directrices de trabajo.

Ante las manifestaciones públicas de que “Abanca es como un hijo y los hijos no se venden”, recordamos que a los hijos tampoco se les maltrata. Admitiendo que teníamos razón, nos aclaró que también hay obligación de educarlos.

Lo más positivo de la reunión, a nuestro juicio, ha sido poder transmitir el SENTIR COMÚN DE LA PLANTILLA y la constancia de que no se quiere a una plantilla aterrorizada por la amenaza de los despidos.

Esperamos que se puedan modificar decisiones que ayuden a mejorar el auténtico clima laboral. Nuestro objetivo sigue siendo no más despidos y deseamos que este sea el camino.