

LA VUELTA A LA BANCA ABURRIDA

El lanzamiento de Abanca a mediados de 2014 tuvo como lema la vuelta a una forma tradicional de entender el negocio bancario, la “banca aburrida” de la que hablaban los primeros ejecutivos del Banco. Menos de dos años después tenemos que reconocer que han cumplido: hemos vuelto a la banca de la que estábamos aburridos.

Y es que hemos vuelto a la presión absurda para alcanzar un objetivo que, en el mejor de los casos, sirve para justificar el puesto que ocupan algunos, sin aportar nada a la satisfacción de las necesidades de nuestra clientela. El “clientecentrismo” queda muy bien en las presentaciones públicas pero no resiste el más mínimo contraste con nuestro quehacer diario.

Para colmo, la presión no es para trabajar más sino para que estemos más tiempo en el lugar de trabajo. Será una nueva política de fomento de la camaradería y las relaciones personales entre la plantilla.

Estamos en la banca aburrida de un organigrama trufado de puestos sin función o, incluso, disfuncionales. Sería mejor para el banco pagarles y que no vinieran a trabajar: el resto de la plantilla se lo agradecería.

Lo anterior transcurre en una coyuntura especialmente difícil y que necesita que los mejores estén al frente del Banco. Todavía hoy la valoración del desempeño tiene demasiados elementos subjetivos que nos alejan de la “meritocracia” que se pregona.

NO ES ORO TODO LO QUE RELUCE

A través de El Portal hemos tenido conocimiento del accésit otorgado a Capital Humano por el proyecto de transformación cultural sustentado sobre los Agentes de Valores y Cambio. Felicitamos a los involucrados en el proyecto y aprovechamos la ocasión para realizar una crítica de la labor de esta Dirección General. Esperamos que, al contrario de lo que es práctica habitual en el Banco, se entienda como una contribución para mejorar, como una contribución a la Calidad ya que es uno de los valores que “deben regir los comportamientos de la plantilla”.

En nuestra opinión, Capital Humano no realiza todo su trabajo. Transmite perfectamente las directrices desde la cúpula hacia la base de la organización pero la información no circula en sentido contrario. Hay que ir más allá de las encuestas de clima laboral para conocer el sentir de la plantilla.

Creemos que el papel de Capital Humano como valedor de la legislación laboral y los acuerdos colectivos es cada vez menos relevante. Las discrepancias solamente se resuelven ante la inspección de trabajo o los tribunales. Y es que desde la alta dirección se ha implantado un principio de “orden y mando” incompatible con una organización moderna. No es lo mismo instaurar el *viernes informal* que estar en la vanguardia de la gestión empresarial.

EL CÓDIGO ÉTICO

Por lo anterior, valoramos muy negativamente el cumplimiento de la cultura organizacional y de los valores sobre los que debería girar el proyecto (responsabilidad, confiabilidad, calidad e innovación). En su momento dejamos clara nuestra opinión sobre la implantación del código ético. Sentimos haber acertado en que se quedaría en un mero código est-ético: se puede presumir de lo bonito que es pero sólo se aplica en su parte disciplinaria.

En lo que nos afecta más directamente como representantes de la plantilla, queda claro que el acatamiento del apartado Confiabilidad (artículos 79 y siguientes) es manifiestamente mejorable. Cuando se incumple algo tan elemental como comunicar con antelación suficiente los cambios individuales, no vale la pena analizar las políticas de conciliación o negociación colectiva.

LA CERTIFICACIÓN COMO ASESOR FINANCIERO

La gestión de la formación para obtener la certificación nos parece desastrosa. Como consecuencia, la convocatoria para el examen del mes de junio tiene que prepararse en un plazo de tres meses con una dedicación semanal estimada entre 15 y 20 horas. Como el Banco no ha previsto formación presencial, hay quien ha recurrido a formación externa que costea de su bolsillo.

Hemos demandado a Capital Humano que se tomen medidas para que, al tiempo que se satisfacen las obligaciones de la directiva europea, se dé cumplimiento al Código Ético en lo relativo a formación y conciliación. Las demandas se resumen en la reducción del horario laboral para quienes han sido convocados (con la consiguiente reducción de la carga de trabajo en los centros afectados) y la oferta de formación presencial que agilice la asimilación de las materias. Como la certificación deberá ser obtenida por una mayor parte de la plantilla, en el futuro se debería, además, realizar la convocatoria de formación con mayor antelación sobre la fecha de examen y que la misma fuera voluntaria, de modo que se pueda ajustar a las circunstancias personales.

En función de la respuesta de Capital Humano, ejerceremos las medidas, incluso judiciales, que correspondan.

Reclamamos de la dirección menos autocomplacencia y autobombo y más rigor y autoexigencia.

APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES

Ante las numerosas consultas que hemos recibido sobre el particular, recordamos que las aportaciones a los subplanes de aportación definida para la contingencia de jubilación se deben realizar en los cinco primeros días hábiles del mes de marzo.

Después de cuatro ejercicios en que no se han realizado estas aportaciones en virtud de los acuerdos colectivos a los que obligó la pésima gestión de los directivos de las cajas de origen, en 2016, se realiza la mitad de la aportación establecida para cada subplan y en 2017 se recuperarán las aportaciones normales.

Abril de 2016

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI _____ N° / NOMBRE DE OFICINA _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____ E-MAIL _____

CUENTA DE CARGO _____ FIRMA _____

Entrégala a tus representantes de CC.OO., o afíliate a través de nuestra Web.

Móviles de Contacto: 676775639-666843572-666114051-626353005

Correo electrónico: abanca@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/abanca/>

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CC.OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC.OO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CC.OO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CC.OO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a respect@cco.es o llamar al teléfono 917028077.