



El Plan de Innovación y Transformación –el PEIT- LLEGA A LA RED (Proyecto CLIMA)

En esta semana estamos asistiendo a la explicación, e inicial implantación, de un nuevo modelo –innovador, según Banca Comercial- de organización en las Oficinas. Básicamente se trata de suprimir algunos escalones intermedios entre la Dirección y las Oficinas y, por otro lado, centralizar las tareas administrativas en equipos especializados.

Este nuevo modelo no afecta a BEC ni a BBVA-Patrimonios. La implantación será operativa desde el 01/04 al 12/05, aunque seguro habrá ajustes antes del verano y una consolidación en Octubre.

Los Objetivos que nos explican son:

- *Mejorar la capacidad comercial, más cercanía.*
- *Mejorar la organización comercial y de dirección, eficacia organizativa.*
- *Mayor eficiencia y liberación de tiempo comercial.*
- *Bajar el nivel de decisión, desde Dirección de Zona a Dirección CBC.*
- *Mayor foco en las fuerzas de ventas, centralizando trabajos de back-office.*

*El eje del nuevo modelo es el **CBC-Centro de Banca Comercial**. Habrá cerca de 700 Oficinas Cabecera, en general en las actuales Oficinas 0 y A. El resto, hasta las 3.300, pasan a ser Oficinas dependientes, en grupos de 5 aproximadamente por cada CBC. Cada 10 CBC en promedio están agrupados dependiendo de una Dirección de Zona, que se reducen a la mitad, hasta 69. El excedente de estos puestos, de la desaparición de los JAN, más los que resulten de los nuevos nombramientos en Direcciones CBC se resolverá con prejubilaciones desde los 50 años de edad.*

La Dirección del CBC lo será a su vez de la Oficina cabecera.

- *Se mantiene la Dirección Comercial en la Oficina cabecera.*
- *Desaparecen las funciones de JGAC y JGO, en todas las Oficinas, creándose un equipo administrativo centralizado, situado en la Oficina cabecera, a cargo del RGA-Responsable de Gestión Administrativa, sin objetivos comerciales. El equipo lo integran Técnicos y Gestores administrativos y los Gestores Operativos de las Oficinas del CBC.*
- *También dependiendo de la Dirección CBC se asignan “fuerzas de venta globales” por segmentos que actúan sobre varias Oficinas. Esto es, A. Patrimoniales y G. de Negocios.*

***Las Oficinas dependientes.** Se mantiene el Director, no así el JGAC. Tendrán, por tanto, Director, Gestor/es Comercial/es y Gestor/es Operativo/s, en su caso.*

Todas las oficinas mantienen dirección, objetivos, balance y cuenta de resultados.

***Implantación.** Rápida. En varias “oleadas”, que empiezan el 7 de abril y terminan el 12 de Mayo. Una semana de preparación y pleno funcionamiento al lunes siguiente. Se superponen cambio de mobiliario y equipos, en su caso, con la formación de adecuación al modelo. Para Oficina Cabecera de 4 horas (en lunes). Para Oficinas dependientes, de 2 horas (entre martes y jueves).*

CCOO, UGT, CGT y CCP hemos planteado algunas cuestiones, entre ellas:

1. La información debe ser más completa y por escrito.

Para cumplir con la obligación que al respecto establece el Estatuto de los Trabajadores. Pedimos la relación completa de Oficinas CBC y las de sus Oficinas dependientes

2. Nos preocupa el empleo.

Se nos ha asegurado expresamente que el nuevo modelo no supone reducción de plantilla, más allá de la de DZs y JAN. Cuando se produzcan diferencias de encaje entre la organización actual y el nuevo modelo se recurrirá a la oferta de prejubilación.

3. Nos preocupa la calidad del empleo.

El nuevo esquema supone, en una primera aproximación, rebaja de funciones a colectivos importantes, por ejemplo JGAC y JGO que pasarán en su mayoría a Gestores Comerciales, lo que puede conllevar rebaja de retribuciones e incentivos. Nos dicen que no será así, sino que al contrario habrá más oportunidades de desarrollo profesional.

4. Riesgo de pérdida de clientes y de negocio.

La experiencia actual con los DEX y otros Departamentos externalizados a OP Plus y subcontratas es que se produce cierto desbarajuste y pérdida de calidad. El banco defiende que, antes al contrario, se producirá mayor cercanía de las decisiones, más calidad de atención al cliente y más oportunidades de ofrecer productos especializados.

5. Traslados, nuevas funciones.

El encaje al nuevo modelo provocará, sin duda, traslados de Oficina. Y en ciertos casos, de localidad. Pedimos que se respete la legalidad y la voluntariedad y por otro lado se aproveche la reorganización para resolver las peticiones pendientes.

Nos aseguran que por supuesto se respetará, en el caso de traslados de municipio, que creen no serán muchos, el límite de los 25 kms. que establece el Convenio.

6. Gestión administrativa. Sustituciones.

Veremos la capacidad de las Áreas de administración para llevar adelante sus funciones si se reduce la plantilla que ahora las realiza, así como para resolver las bajas temporales. La contratación de Eventuales y ETTs será competencia de cada Dir. de CBC y Dir. de Zona. No habrá, como tales, “equipos volantes”, a pesar de su demostrada necesidad.

7. Sábados.

Todos intuimos que las Oficinas CBC, el 20% del total, serían las destinadas a mantener abierto. Esperamos la reanudación de las conversaciones sobre la propuesta del Banco.

8. Reclamamos pasar de la información a la negociación

Las consecuencias de este nuevo modelo requieren de la negociación, para garantizar, mediante acuerdos, que no se producirán perjuicios para los trabajadores, sin reducción de plantilla, ni de retribuciones e incentivos y posibilidades profesionales.

Conclusiones.

Hay motivos para mantener fuerte preocupación por la aplicación del Plan de Innovación y Transformación en la red comercial. El banco sostiene que no habrá reducción de plantilla, pero es probable que se produzcan excedentes a corto y medio plazo.

La presión para consecución de objetivos, en un momento de desaceleración del mercado, va a ser más cercana y por tanto más insistente. Tengamos más cuidado con la Normativa.

Habrà que estar atentos a la repercusión en la atención al cliente y la calidad del servicio.

Los sindicatos firmantes vamos a mantener una reunión conjunta para calibrar en su justa medida las consecuencias, seguir exigiendo la negociación y hacer propuestas conjuntas de actuación. Informa a tu Sindicato de las incidencias generales, la repercusión personal y de tus opiniones.



27 de Marzo de 2008