

¿ES BBVA LA MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR? ... NO PARECE SER CIERTO

Las respuestas a la pregunta de si BBVA es la mejor empresa para trabajar podrían ser muy variopintas, dependiendo de quien responda. Está claro que para la empresa la respuesta sería afirmativa, pero sin duda no se lo han preguntado a sus empleados.

Nos encontramos en la DT Noroeste con una importante fuga de cerebros por encima de la media que nos ha llamado la atención, si bien no nos ha sorprendido. En los últimos meses han decidido causar baja voluntaria en la empresa varias decenas de compañeros y compañeras que tenían muy claro que había otras empresas donde era preferible trabajar en lugar de BBVA. Y es previsible que estas fugas puedan ir aumentando en número en los próximos meses.

Este fenómeno no coge por sorpresa a la plantilla, pues todos sabemos de las frustraciones de nuestros compañeros y compañeras y de las nuestras propias. En los últimos años hemos visto cómo de forma gradual se producen bajas de quienes prefieren trabajar en otras entidades y cómo crecen los deseos en otros para hacer lo mismo.



En muchos casos podemos explicar que esto sucede porque les ofrecen mejores condiciones económicas o un mejor puesto. No hagamos abstracción, esto es suficiente para afirmar que BBVA no les ofrecía las condiciones de la mejor empresa para trabajar.

Lo que más nos ha impactado en esta ocasión es que se ha producido una fuga masiva hacia otra entidad, fenómeno que no es nuevo en otras Territoriales. La singularidad viene dada, además, porque se trata de un cambio que supone una muy importante disminución del salario bruto a niveles inferiores a los iniciales al incorporarse a BBVA. De hecho, estos compañeros

ocuparán puestos de cajeros en la nueva entidad. Hay quien puede afirmar que buscan un camino de ascenso más rápido en la nueva entidad, pero la realidad es que han dado un importante paso atrás en categoría profesional y salario y no tienen ninguna garantía de ascenso.

¿Por qué se ve alguien motivado a tomar esta decisión? La respuesta solo la comprendería un empleado de BBVA. Nuestra empresa no es ni mucho menos la mejor empresa para trabajar. ¿En qué fallan las políticas de recursos humanos del banco? Pues sin duda, su principal fallo reside en su aplicación.

Todos y todas conocemos las comunicaciones corporativas del banco en materia de recursos humanos y se nos hace difícil encontrar similitudes con lo que vemos en el día a día. En la práctica, los Directores de Zona presionan, exigen, y no siempre de las mejores maneras, hasta conseguir que la gente se harte. Los que se van son los que tienen la oportunidad: los mejores; en abierta contradicción con lo mantenido por el Presidente en su presentación en la Junta General del reciente 14 de marzo. La empresa que pedimos, la de los departamentos de personal con amplios poderes de ordenación de todas las actividades, ya no existe. El modelo de gestión está orientado al beneficio inmediato y al cumplimiento de objetivos por encima y en competencia con los demás. Por eso los Directores de Zona resuelven y, cuando menos, influyen mucho en traslados, salarios, promociones, etc. Por eso los Directores de Zona que van bien en el ranking, sea como sea y a costa de lo que sea, se permiten más licencias. El problema es que, si con malas formas se consigue que los gestores comerciales cumplan objetivos, están señalando que necesitan palo para andar, con lo que solo obtendrán más palo.



A nuestro juicio, estos son los tres pilares que debería corregir el banco para que su política de recursos humanos fuera más próspera:

Centrar la aplicación homogénea de la política de recursos humanos a los departamentos correspondientes, evitando que ésta se pueda utilizar a criterio de quienes procuran la consecución de sus propios objetivos comerciales.

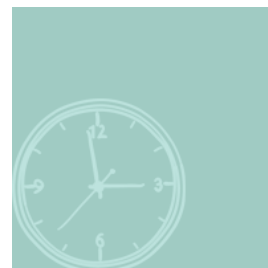


Establecer medidas de control de la correcta aplicación de la política de recursos humanos así como de la normativa y legislación vigente.

Desarrollar mecanismos de retroalimentación para conocer, mediante el acercamiento, las verdaderas necesidades de los empleados y las empleadas para que puedan ser adecuadamente atendidas, incluyendo una mejor colaboración con las fuerzas sindicales, que somos quienes nos encontramos más próximos a las demandas de la plantilla.

No se entiende que a estas alturas siga aplicándose una política de recursos humanos basada en ofertas supermercado: la del “más por menos”, cada vez se exige más a cambio de menos, o la del “2x1”, lo que antes hacían dos, que lo haga sólo uno.

Este empobrecimiento de la aplicación de la política de recursos humanos, que conlleva a una creciente fuga de cerebros, sumada a las reestructuraciones de plantilla derivadas de la aplicación del PEIT que sustituye a personal cualificado y con experiencia por una plantilla inestable y sin conocimientos suficientes, llevará al banco a una situación de considerable pérdida de competitividad y de eficiencia (que no sólo se mide en términos de costes, sino también en producción) que acabaremos pagando todos los que quedemos trabajando en BBVA.



Es sorprendente que por un lado se esté invirtiendo en seleccionar a los mejores y en formarles adecuadamente para que acaben yéndose porque se haya desinvertido en su retención. Es como quien pretende llenar una bañera a la que se le ha quitado el tapón y encima la trata a golpetazos y zarandeos, de forma que acaba por agrietarse. Hay que llenar la bañera, y en lugar de poner el tapón o reparar las fisuras se prefiere aumentar la presión para cumplir el objetivo, sin detenerse a pensar que el agua finalmente acabará por salir por el primer hueco que se le presente.

Marzo 2008

CCOO, aportamos soluciones, mejoramos tus derechos.

Solicitud de Afiliación											
Nombre y Apellidos						F. Antigüedad					
DNI				Fecha Nacimiento				Teléfono			
Dirección			C.P.			Población					
Oficina						Código / Clave Oficina					
Domiciliación de la cuota (11,10€ mensuales, desgrava del IRPF como la cuota de la Seguridad Social)											
Entidad y oficina				DC				Cuenta			
Correo Electrónico						Firma:					

PROTECCIÓN DE DATOS - Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO 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 CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. 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 CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un e-mail a topd@cco.es o llamar al teléfono 917028077.