



La línea iniciada con el Plan de Transformación parece haberse olvidado

Transformación imposible

El ya conocido discurso de la Alta Dirección sobre la importancia de **convertir el Banco en una empresa de personas y para las personas**, el despliegue realizado para diseñar un Plan de Transformación basado en el proyecto **"Sencillo, Personal y Justo"**, comienza a convertirse en una quimera.

Ya nos advirtió la propia Empresa de la dificultad para realizar un cambio cultural profundo en una organización tan grande, llegando incluso a admitir que eran conscientes de la aparición de "resistencias internas" que iba a ser necesario reconducir. En este sentido **llegaron a pedir la colaboración de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la denuncia de las situaciones que se desviarán del plan diseñado.**

Durante un tiempo pareció que era posible, que se empezaba a tener en cuenta que una Empresa moderna, con compromiso social y con su clientela, debía poner el foco en la satisfacción de sus profesionales y la racionalización de los procedimientos de trabajo.

En esta línea pensamos que los cambios realizados en las estructuras territoriales de la Red Comercial podrían servir para profundizar en la nueva cultura corporativa. Pero desgraciadamente nada más lejos de la realidad.

Nos aseguraron que iría cobrando mayor importancia el "cómo se hace" sobre el "qué se hace". Nos hablaron de la necesidad de una plantilla satisfecha para **conseguir una clientela igualmente satisfecha y fiel**. Nos hablaron de **innovación tecnológica. Erradicaron burocracia e iniciaron la renovación de procedimientos operativos buscando la eficiencia en el trabajo**. Y transmitieron su compromiso decidido en continuar avanzando en una línea que, en general, consideramos positiva.

Pero pasado este periodo esperanzador, desde el verano aquí, y especialmente en las últimas semanas, **nos encontramos con la vuelta a las prácticas directivas más tóxicas, con la generalización de**

partes, reportes, despachos sobre producción, reuniones extemporáneas, exigencias de prolongación de jornada, mandos intermedios nada dialogantes, amenazantes y en ocasiones coactivos.

Las Direcciones Territoriales, Comerciales y de Zona, ya sean nuevas o con experiencia en sus cargos, parecen haberse decidido a recuperar un modelo de dirección de equipos sobre el que el propio Banco Santander ha admitido el fracaso.

La desorientación entre la plantilla es máxima, la desconfianza con la Empresa superlativa, y la sensación de que **todo parece una campaña publicitaria**, más de cara a la galería que con intención de modificar la realidad, está extendiéndose nuevamente entre los y las profesionales del Banco.

Pensamos que el Plan de Transformación puede llevarse a cabo. Pero para ello es necesario mostrar más decisión, ser más contundentes en su aplicación. Y es fundamental que cuando la plantilla denuncie que sistemáticamente se están contraviniendo las órdenes de la Alta Dirección, cosa que hacen a través de los delegados y delegadas de **CCOO**, los responsables del Banco se pongan manos a la obra y reconduzcan las situaciones planteadas.

CCOO hemos iniciado una serie de contactos con los *staffs* territoriales y hemos solicitado reunirnos con las personas responsables de las diferentes Áreas para transmitir esta realidad y para exigir el cumplimiento de unas medidas anunciadas desde hace ya largo tiempo y que no pueden dilatarse más.

Mientras tanto, sigue siendo fundamental que la plantilla informe a los delegados y delegadas de cada ámbito sobre quiénes están retomando métodos de mando inadecuados para, de una vez por todas, conseguir un buen clima laboral.

23 de noviembre de 2015

Trabajando cada día para mejorar tus condiciones de trabajo