



LAS FORMAS SON IMPORTANTES, EL FONDO TAMBIÉN

Por si alguno todavía andaba despistado, recordemos: Esto no es una ONG y Banesto, como cualquier otra empresa, trata de obtener el máximo beneficio al menor coste posible.

En la autodenominada “mejor empresa para trabajar”, hace tiempo que sus trabajadores dejamos de ser “el activo más valioso” y nos lo recuerdan cada día con sus actuaciones y despropósitos. Ora “sustanciosas” ofertas a los prejubilados, ora “novedosos” proyectos tipo Guggenheim,... El penúltimo conejo que se han sacado de la chistera es una cosa llamada “Hacia una nueva gestión de la productividad” que, dicen, ha de aflorar las presuntamente ocultas potencialidades comerciales de la plantilla.

El procedimiento parte de identificar aquellos puestos de trabajo que, según su criterio, son de “baja productividad”, dirigiendo sus dardos principalmente hacia operativos y comerciales.

El remedio aplicable a tan nefasta enfermedad parece ser doble: No hay subida salarial y los incentivos quedan estrictamente ligados a productividad. Si a ello añadimos la política de compensación y absorción de complementos a la que tan felizmente (¿O deberíamos decir “Guggenheimente”?) ya nos tenía acostumbrados el banco, pocas novedades parecen aportar tan “productivos y fastuosos” nuevos rumbos.

Y sin embargo resulta preocupante que pretendiendo identificar a los, según ellos, improductivos, se elaboren listas (¿Negras?) de personas, con nombres y apellidos. Con la novedosa incorporación de los administrativos; operativos;... actualmente recalificados “gestores de atención al cliente”.

Considerar a estos últimos como improductivos es desconocer el funcionamiento real de cualquier oficina, despreciando el trabajo que realiza este colectivo. Es notorio que dependiendo del trato recibido, de la

resolución inmediata y eficaz de los problemas planteados por la clientela, se pueden generar nuevas vinculaciones. Otra cuestión, es que la escasez de plantilla, la multitud de normas y labores cotidianas, no permitan tener tiempo para nada más, ni medios para concluir por sí mismos las oportunidades de venta.

En estos momentos de incertidumbre en el sector, es más que dudosa la conveniencia de implantar un sistema de seguimiento que tiene demasiadas trazas de persecución. El mercado no está para muchas alegrías y, por si alguno no se ha dado cuenta, una profunda crisis económica se ha asentado ahí fuera, dicen que por una larga temporada. Y encima, cual guinda sobre pastel, vuelven las presiones, las malas formas y peor educación de quienes pretenden que poseamos la varita mágica que les permita mantener sus propios bonus o los incentivos por determinados proyectos.

Recomendamos no asistir solos a las entrevistas de seguimiento: Es tu derecho estar acompañado por un representante sindical. Tampoco se os ocurra comprometeros por escrito en la consecución de los objetivos que os quieran imponer, dado que nuestro contrato no contempla esa obligación ni consta de cláusula de productividad que lo condicione.

Ahora bien, la respuesta a tanto desaguizado requiere de los sindicatos una actuación unitaria que haga frente a esta nueva agresión. Herramientas para ello tenemos.

No podemos admitir mantener por más tiempo este conflicto, fruto de su necesidad de incrementar beneficios, en un entorno muy competitivo, a lo que hay que añadir la escasez de recursos para su consecución.

Rivalizando con las palabras de la presidenta en la convención de directivos de septiembre pasado: “La solución depende de todos y cada uno de nosotros”.

10 de Diciembre de 2008

Afiliación:

Nombre y apellidos.....

Oficina.....Clave Centro.....

Domiciliación cobro cuota:

Entidad.....Oficina.....DC.....Núm. Cuenta.....

Enviar a:

Sección Sindical CGT Banesto - urb. El Born BCN - clave 2016