

El variable...

Con ocasión del abono del Sistema de Retribución Variable devengado en 2015, conocimos la decisión de un director territorial de que no se abonase el incentivo a una parte de la plantilla que dependía de él. Después de muchas gestiones y reuniones con Capital Humano, se enmendó la arbitrariedad, aunque la felonía quedó sin castigo. Entendemos que su comportamiento supuso un claro incumplimiento del Código Ético y de Conducta y que los hechos eran conocidos por directivos del Banco. Ellos sabrán.

Como reacción, se modificó la guía del SRV de modo que la evaluación cualitativa (interruptor individual que puede anular el cobro del incentivo) no es la media de los valores que arroja la evaluación del superior, sino que depende del “criterio de la Dirección”. De esta forma, la arbitrariedad se instala en el sistema y ya nadie podrá ser llamado al orden por este motivo. No dan puntada sin hilo.

Según la información que hemos recibido, con el mismo objetivo (que no se cobre el incentivo devengado) el mismo director territorial acude puntualmente a su cita y ha dado instrucciones para que se modifique la evaluación cualitativa a parte de la plantilla que dirige. Como quiera que esta modificación solo pueda realizarse después de una solicitud al SAI de Capital Humano, esperamos que no se vuelva a repetir la situación del año pasado.

También tenemos información sobre instrucciones para que la plantilla “en seguimiento” con un plan de trabajo reciba una valoración inferior a 1,88 puntos.

Ellos sabrán. Nosotros seguimos a vuestra disposición para exigir vuestros derechos.

... y el dividendo.

Mientras que a la plantilla nos racanean el incentivo, el Consejo de Administración (con mayoría de “consejeros independientes”) ha aprobado el “variable” de los accionistas. Al igual que el año anterior, la práctica totalidad del beneficio se distribuye como dividendo. No parece una política prudente en el complicado entorno económico y financiero en que nos encontramos. Ellos sabrán.

El dividendo aprobado supone unos ingresos para el accionista mayoritario (Abanca Holding Financiero, S.A. según las últimas cuentas anuales) superior a los 300 millones de euros.

Les recordamos a los accionistas que una parte de estos abultados dividendos tiene su origen en cesiones de la plantilla en pro de una mejora de la situación del Banco:

- Paralización de la antigüedad.
- Anulación/reducción de las aportaciones al plan de pensiones.
- Reducción salarial de la plantilla transferida a Banco Etcheverría.

Sobre todo, los dividendos tienen su origen en unas condiciones de trabajo inaceptables:

- Las prolongaciones de jornada no reconocidas, que repercuten en la vida familiar.
- La presión agobiante que lleva al consumo de ansiolíticos y a las noches de insomnio.
- Oficinas con unas condiciones insostenibles que sufren plantilla y clientes: algunas sin calefacción, otras con fuertes olores de aguas putrefactas que se filtran a los patios de operaciones, otras con graves problemas de luminosidad...

La dirección debe asumir esta realidad y dejarse de encuestas de clima laboral en las que el anonimato brilla por su ausencia. En vez de poner remedio, la dirección ha decidido dar una nueva vuelta de tuerca a la presión, con unos objetivos ajenos al entorno económico en que nos encontramos. En el decálogo la dirección deja muy claro lo que nos ha reservado para 2017: despidos en la red por no cumplir objetivos (aplicación de instrumentos de presión como son los "planes de trabajo" o "fichas por bajo rendimiento" que obligan a la plantilla a malvender productos, fomento del logro individual de los objetivos y generación de competencia insana dentro de la propia plantilla) y menos plantilla en servicios centrales para aumentar la eficiencia.

4. Cumplir los **objetivos comerciales** individuales y de equipo como clave para la sostenibilidad.
9. Orientando los **Servicios Centrales** a todos estos objetivos y al cliente interno (Red), siendo más transversales, eficientes y dinámicos.

Qué pronto se olvidan los buenos propósitos:

2 | **A FONDO** | Viernes, 20 de diciembre del 2013 | La Voz de Galicia

JUAN CARLOS ESCOTET RODRÍGUEZ DUEÑO DE BANESCO Y NUEVO PROPIETARIO DE NOVAGALICIA

«¿Garantizar el empleo? Eso es tan obvio que ni lo menciono»

Frente a esta actitud, solo puede esperar una respuesta firme y unánime de la plantilla.

Febrero 2017

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS _____
DNI _____ Nº / 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 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 C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. 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. CCOO 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 topd@cco.es o llamar al teléfono 917028077.