



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T)

Sección Sindical Estatal en Banco Santander

Plaza de Legazpi, 1 Primero A · 28045 Madrid

Tfnos: 91 289 61 38 · WhatsApp: 615 26 11 39

Correo Electrónico: cgt@cgtbancosantander.com · Web: <http://www.cgtbancosantander.com>

REUNIÓN DE CGT CON ANTÓNIO SIMÕES

BUENAS SENSACIONES

El conocimiento de los problemas es el primer paso para conseguir la solución de los mismos y la humildad en reconocer su existencia es una virtud que pone en valor y da credibilidad a quien lo hace.

Esta mañana hemos mantenido una **reunión** con **António Simões**, actual responsable regional de Europa y consejero delegado de Santander España. Un **encuentro cordial** en donde le hemos reiterado nuestra posición firme e inequívoca respecto a la **defensa del empleo y de las condiciones laborales** de las personas que trabajan en el Grupo Santander. Le hemos transmitido que el mensaje de **cambio cultural**, que está trasladando bien a través de videos corporativos, bien a través de las visitas que está llevando a cabo por distintas territoriales, está generando **grandes expectativas** entre la plantilla, si bien no parece llegar a los mandos intermedios.

Es imprescindible, tras unos **años convulsos** en los que se han llevado a cabo unos procesos de reestructuración permanentes y traumáticos, el promover un **clima laboral positivo**, en donde las personas se sientan **escuchadas, motivadas, reconocidas** y con **certidumbres** claras sobre su futuro laboral. Un clima que caso de ser generado, no solo será **beneficioso para la plantilla**, sino que también redundará en un **beneficio para la propia empresa**. Si bien, estaremos atentos a que ese cambio pretendido se **sustancie con hechos** y no se quede, como tantas veces, solo en **palabras**.

Hemos aprovechado la interlocución para trasladarle todas aquellas **cuestiones que nos habéis venido trasladando** en las visitas. Cuestiones relativas al **bienestar** de las personas, a los **objetivos comerciales**, a la falta de **planes de carrera**, a las **deficiencias de las herramientas/procesos**, entre otros. Cosas todas ellas, que afortunadamente se han dado cuenta, que influyen **negativamente** en el **compromiso** de la plantilla.

Bienestar

El **ERE** permanente en el que estamos envueltos, genera **incertidumbre** a la plantilla ante la posibilidad cierta de ser **despedido**. Miedo al que se une ahora la posibilidad de ser **externalizado** a empresas con condiciones laborales precarias. Por ello hemos vuelto a **demandar** salidas exclusivamente por la vía de **prejubilaciones**.

Es necesario revisar la actual política de **dotación de plantillas** y de **asignación de cargas de trabajo** a la realidad de cada centro de trabajo y de cada persona.

Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como **garantizar la desconexión digital** deben estar en el centro de las políticas de recursos humanos. La **adaptabilidad de la jornada** de trabajo, los **acercamientos al domicilio** facilitan tremendamente la vida de las personas, al igual que la **reducción** del número convocatorias por **teams** y del número de **correos electrónicos** masivos enviados a **diarios** puede mejorar el trabajo considerablemente.

Recursos Humanos debe ser una **herramienta fundamental del cambio**, teniendo que ser capaz de detectar las capacidades, los intereses y las necesidades de la plantilla, tratándola como a personas y no como a productos.

Objetivos comerciales

Se pretende ser un **banco de clientes** y no de productos. Sin embargo, la realidad contradice tal pretensión desde el momento en que todo se objetiva exclusivamente en base a la **venta indiscriminada** de estos últimos. Hemos trasladado la necesidad de **acabar con la política del "palito"** y de la venta del producto del día en detrimento de otros que generan más margen. De **acabar** con las dinámicas de **exigencia diarias de producción** instauradas por determinados

Para la C.G.T. las personas, lo primero

mandos, fomentando y potenciando la **autogestión** del tiempo y del trabajo de las figuras comerciales, quienes conoce perfectamente a sus clientes y sus necesidades reales.

Los **objetivos comerciales** deben ser **razonables, realistas, transparentes, fáciles de entender**. Más enfocados al **margen** que a la **cantidad** de productos contratados. Es necesario la **supresión de llaves de cobro** ajenas a la persona y/o al centro de trabajo.

El permanente **desprecio al trabajo y al personal operativo** está provocando un **aumento exponencial de las incidencias**, llegándose a dar el caso de que muchas veces el **esfuerzo comercial** acaba echándose a perder por no ser capaces de resolver **una incidencia** o por una **falta de atención** a las necesidades cotidianas de la clientela por **falta de personal operativo** a quien derivarlas.

Plan de carrera

Hemos demandado que se **definan** claramente y se **publiciten los planes de carrera**, ya que actualmente la plantilla no tiene **ninguna esperanza** puesta en este punto y se siente **desmotivada** al ver como asumen **mayores responsabilidades** sin tener **compensación** alguna por ello. Es necesario que cada persona trabajadora conozca perfectamente cuales son las **llaves que le abrirían la puerta a un ascenso en su carrera profesional**. No podemos participar en un juego en el que desconocen sus reglas.

Políticas de igualdad

Nos congratulamos de que António sea una persona con una **especial sensibilidad hacia las cuestiones de género** y confiamos que apueste decididamente porque esta empresa **sea líder en políticas de igualdad**. En breve tendremos la oportunidad de constatar esta sensibilidad, aprovechando la oportunidad que nos brinda la apertura de una mesa de negociación para adecuar el plan de igualdad a la normativa vigente. **Las personas con necesidades en materia de conciliación** no pueden estar **penalizadas**, bien por estancamiento, bien por retroceso, **en su carrera profesional**, como en la actualidad les ocurre a quienes necesitan una **reducción de jornada** y se ven injustamente **perjudicadas** en sus "IPCs".

Herramientas/Procesos

A pesar de la inversión llevada a cabo en tecnología está claro que **nuestros sistemas** no tienen la **capacidad de soportar los procesos** tal y como están diseñados. Lo que nos hace llegar a la conclusión de que es **imperativo su rediseño**. No podemos asumir la **pérdida de actividad comercial** por una mala gestión de las herramientas y de los recursos. El control documental, el bloqueo de cuentas, entre otras muchas operativas provocan una mala atención y un descontento entre la clientela difícil de revertir.

Todas estas cuestiones en su conjunto están propiciando el aumento de **bajas por razones psicológicas**. Un incremento que no podemos asumir ni como personas ni como empresa.

Antes de despedirnos le hemos entregado **dos informes**, uno con **cuestiones operativas y de procesos** y otro con **cuestiones comerciales**. Información que nos habéis hecho llegar en nuestras visitas a las oficinas y departamentos, y en el que se proponen alternativas que mejorarían mucho la vida de la plantilla.

Desde CGT **valoramos muy positivamente** la predisposición a la **escucha** de António Simões y el **acercamiento** que tanto él, como su equipo más directo están teniendo para escuchar a la plantilla. Valoramos igualmente de manera positiva que **reconozca**, desde la **humildad**, la **existencia de problemas** que afectan directamente al compromiso de las personas. Reconocimiento previo necesario para poder **acometer las soluciones** a los mismos.

El **cambio de cultura** pretendido por la dirección para convertirnos en un banco centrado en los clientes y en un banco más humano, donde la plantilla se sienta cómoda no será, según sus propias palabras, **fruto de un día**. Desde CGT nos hemos ofrecido para **participar** en los foros donde se diseñen los **planes de mejora**, para aportar soluciones. Ofrecimiento aparentemente bien recibido. Esperamos que esa buena recepción se sustancie en el futuro más inmediato.