



UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL – BANCO DE ANDALUCÍA - BANCO DE CASTILLA –
BANCO DE CRÉDITO BALEAR - BANCO DE GALICIA – BANCO DE VASCONIA

“No podemos resolver los problemas utilizando la misma forma de pensar que fue la que los creó en primer lugar”

(Albert Einstein)

EL CLIMA en UN MUNDO FELIZ

El encargo de la Encuesta de Satisfacción Laboral o la declaración de la revista LA ACTUALIDAD ECONOMICA de que el Popular es la mejor empresa para trabajar no dejan de ser elementos de una campaña de imagen destinada a convencernos de una realidad distinta a la que padecemos.

Transcurren momentos mediáticos en el Grupo Banco Popular. El mágico instante se inició con la puesta en escena del bien traído **ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR** firmado por la representación social, cosa olvidada, y patronal el 25-11-05. Ese momento fue debidamente ponderado por todos los suscriptores y, razón de más en UGT, por cuanto suponía el final de un proceso de largas reivindicaciones y negociaciones, a tono con las nuevas situaciones sociológicas de la plantilla.

No ha transcurrido tanto tiempo, tampoco tantos cambios internos que trasciendan y, sin embargo, parece que de la noche a la mañana, estuviéramos en el mejor de los mundos y sin habernos dado cuenta. La gracia del tema, si es que la tiene, está en que desde la Dirección del Grupo se habían tomado decisiones para dar un giro a la política del GBP, porque, nos imaginamos, se entendería que no iba bien; o al menos así parecía desprenderse del acta de D.G. nº 5 de 22 de Mayo pasado, en el que se decide promover entre toda la plantilla una **ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL**, algo a lo que sin oponernos ya mostramos nuestras primeras reticencias. Nos parecía peculiar que en una institución como ésta se hiciera un gesto tan exógeno como el comentado; los representantes de los trabajadores ya veníamos poniendo en evidencia, desde hacía tiempo, las enormes contradicciones que desde el punto de vista de la gestión de los Recursos Humanos suponía la más evidentes de sus lacras: **la fuga imparable de empleados hacia otras entidades financieras**, por encima de las asumidas rotaciones que todas las instituciones tienen en un mal llamado mercado laboral. La respuesta siempre vino en la misma dirección: relativización de las cifras. Únicamente cuando algunos se han caído del guindo parece que se decide afrontar el problema encargando la susodicha encuesta, como si ello fuera el “Santo Grial” que nos solucionara todo el rosario de problemas que durante lustros hemos venido acarreado y denunciando.

El descubrimiento de que puede existir un mal clima laboral parecía que apuntaba buenas formas, no obstante la concatenación de sucesos unidireccionales no nos ha dejado la menor duda de lo planteado. No se nos puede acusar de poco cautos a la hora de esperar el resultado de la tan cacareada Encuesta; creíamos y creemos que había que dejar el tiempo oportuno para su realización sin mayores interferencias, sin embargo la ficción, como siempre, hace coja a la realidad. De entrada el Consejero Delegado nos dirigió una carta a toda la plantilla del Grupo en la que sin rubor manifestaba que se pretendía que aflorase *qué se puede mejorar y qué se está haciendo bien*, para convencernos de la necesidad de conocer nuestra opinión (¿?). Lo curioso del caso es que desde la Dirección del Banco, también, se nos brindó la oportunidad de conocer los vericuetos de la encuesta a través de la consultora **Towers Perrin** (pudo ser Hdez. & Fdez.) contratada al efecto. Por desgracia, por qué será, las expectativas fueron fallidas ya que la consultora se limitó a describir los grandes apartados sobre los que se establecerían las preguntas, sin que al final, con disculpas poco convincentes y siempre a tenor de la premura de los tiempos, se nos ofreciera un borrador al objeto de poder comentarlo y enriquecerlo, si es que se quería hacer algo útil, ya que gratis no era.

La encuesta no fue consensuada con los representantes de los trabajadores y más bien parece responder a un cuestionario a medida de las necesidades de la Dirección del GBP que a otra cosa. No deja de ser curioso que, por ejemplo, aun no existiendo interrogantes sobre la prolongación de jornada, en estos días tengamos una verdadera avalancha de declaraciones de todos los responsables de los grandes bancos, incluso AEB, sobre el horario de apertura por las tardes. En cualquier caso, sí que es conveniente dejar claro que el cuestionario es muy pobre y adolece, a nuestro juicio, de graves defectos ya que no identifica de manera clara los principales problemas que afectan a la plantilla. No se nos escapa la síntesis que se debe tener en este tipo de consultas. La muestra es muy amplia y el tiempo escaso, ya se sabía; a lo peor por ello se ha ampliado una semana el periodo de consulta sin tener en cuenta las vacaciones – como ya se comentó-, además desde las Direcciones Generales y Regionales se está insistiendo en la necesidad de rellenar los formularios. No nos debe extrañar que la necesaria imagen de confidencialidad y neutralidad hayan sido gravemente dañadas.

Toda esta gran puesta en escena todavía necesitaba una traca final y la ha tenido: En el nº 2507 de 6 de Julio de la revista especializada de máxima difusión **LA ACTUALIDAD ECONÓMICA**, el Banco Popular ha sido declarada **La mejor empresa para trabajar**, lo que unido al final de la misiva, ya citada, enviada por el Consejero Delegado en la que se nos invitaba a participar para contribuir **“a conseguir que el Grupo se convierta en una de las mejores empresas para trabajar”**, no requiere una imaginación demasiado retorcida para pensar que todos los movimientos a los que estamos asistiendo, mucho nos tememos, no aporten las soluciones que venimos demandando, sin entrar por supuesto en las consideraciones del citado artículo y galardón periodístico que ya lo haremos.

Esperemos las conclusiones de todas las respuestas que se nos ofrecerán a todos en septiembre, para después entrar en **El Mundo Feliz**. ¿O acaso alguien lo duda?

Julio / 2006