

15.06.2022

## **POR UN BUEN CLIMA LABORAL //ABANCA ESCUCHA...**

Ante la situación que se está viviendo en nuestro país y en nuestro sector, queremos trasladar unas reflexiones a la Dirección de la empresa, que queremos compartir con toda la plantilla.

Al equipo director de ABANCA:

- **REVISION SALARIAL.** Estando al amparo de un convenio en su día firmado con condiciones que nada tienen que ver con la realidad actual, entendemos que se tienen que realizar retoques en la empresa, que no tienen por qué estar ligados con lo que se pueda pactar en negociación estatal.

- Mejora de la compensación de gastos, tanto de kilometraje como en apartado de comidas, proponiendo una revisión total del acuerdo en su día firmado para ayudar a reconducir los gastos de ABANCA.
- Incremento salarial sin aplicación a tablas, que entendemos que tiene que cubrir el desfase entre la inflación prevista en su día y la realidad.

A título de ejemplo, podría tratarse de una cantidad a fondo perdido, no absorbible, que ayude a compensar la pérdida de poder adquisitivo de la plantilla, muy penalizada por los ingentes incrementos del coste del combustible, con lo que eso implica en gente que necesariamente tiene que utilizar vehículo propio para ir a su centro de trabajo.

- Mejora de las cuantías a aplicar al salario variable. Esto tiene que incluir la eliminación del interruptor por no haber sido capaces de superar la formación obligatoria.
  - Eliminación de la absorción salarial. Hay personas que no saben lo que significa una subida salarial en esta empresa. Entraron en ella con un determinado salario, y todas las subidas se le han absorbido.
  - Revisión de las cifras que se perciben como salario mínimo garantizado para las direcciones y subdirecciones de oficina. Son la primera línea de fuego de la empresa, y muchas compañeras y muchos compañeros llevan percibiendo el mismo salario desde 2013.
- **PLANTILLA.** Hemos pasado por distintos procesos de reducción de plantilla, y esto nos ha abocado a que es imposible cumplir con lo que se nos exige en el tiempo que se nos retribuye. A la larga, esto nos lleva a situaciones no deseadas, en las que lo que se resiente es la atención a la clientela.
    - Es imposible atender a todas las personas que nos piden información, y al final nos vemos en la obligación de atender únicamente a quienes nos parece que podemos venderles algo, haciendo que parte de nuestra clientela tenga que terminar de servirse a través de la competencia.

Para ello, creemos que hay que dimensionar mejor la plantilla, descargarla de gran cantidad de trabajos inútiles (cuánto vas a hacer hoy, qué hiciste hoy, distintas personas demandando información de dudosa importancia para la cuenta de resultados...) y generando una carga emocional que nos lleva directamente a la utilización de medicación para poder soportar los distintos **retos** y **exigencias** de las **jefaturas**.

- Rejuvenecimiento de la plantilla. Existe un volumen importante de personas que han solicitado la adhesión a las propuestas de salida de la empresa, y muy mayoritariamente al capítulo de prejubilaciones, que no han podido ser atendidas. En alguna provincia alcanza el número de 30 personas que la han solicitado y no ha sido posible su salida. A esto hay que añadir que ha habido provincias en las que no ha habido oferta de salidas.

La atención de las solicitudes de salida de las personas que han quedado excluidas del ERE 2021, permitiría un importante rejuvenecimiento de la plantilla, con el normal incremento a medio y largo plazo de la productividad. Sabemos que las salidas tienen un coste importante en el ejercicio en que se realizan, pero suponen un abaratamiento del coste de la nómina de ABANCA, que permite una amortización bastante acelerada.

Y no nos olvidemos, nos vamos a mover en un período de tipos positivos, lo que hará crecer, sin ningún género de dudas, el margen financiero. Al mismo tiempo, estas salidas voluntarias, con sustitución de las personas, permitirían reubicar la plantilla con mucha más facilidad en los lugares en los que se les necesita.

Como resumen, indicar el desánimo en la plantilla de ABANCA que ve que solo se le exige. Que cuando vienen mal dadas pone todo de su parte para poner remedio a las dificultades, y que cuando es a ella a quien le vienen mal dadas se tiene que limitar a escuchar aquello de **“el Convenio es el Convenio”** y **“hay que hacer el doble con la mitad del personal”**. Y crean que esto no ayuda en nada ni a mejorar el clima laboral ni a la propia cuenta de resultados del banco.

## **MÁS PARTICIPACIÓN – MÁS CERCANÍA – MÁS EFICACIA**

### **SOLICITUD DE AFILIACIÓN**

Envía un correo a [ugtabanca@fesmcugt.org](mailto:ugtabanca@fesmcugt.org) indicando tu nombre y apellidos, centro de trabajo y un teléfono de contacto.

También puedes llamar o enviar un WhatsApp a uno de estos teléfonos:

696 904 647 – 656 310 282 – 639 578 318 – 626 861 470 – 656 452 383