



GESTIÓN DE PERSONAS: **APROVECHAR LAS FORTALEZAS, NO AMENAZAR**

En la tarde de ayer, miércoles 25 de enero, **Bankia ha reunido a todas las secciones sindicales para informarnos de lo siguiente:** Con motivo del cierre de oficinas se ha reducido el número de puestos de trabajo en dichos centros, mientras que se ha incrementado la necesidad en Multicanalidad. Pero la empresa no ha conseguido que los profesionales accedan de manera voluntaria a adscribirse a la Unidad de Multicanalidad.

La “solución”, por decir algo, que plantea la empresa argumentando necesidades organizativas es abrir un periodo de consulta, relativo a los artículos 40 (Movilidad geográfica) y 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), que supone, utilizando la posibilidad que la Norma les otorga, obligar a la gente cuyo puesto de trabajo desaparece a ser trasladado a cualquier provincia donde existan puestos de trabajo libres, cambiar la función que desarrollan (destitución) o, incluso, prescindir de los profesionales que consideren.

Y en ACCAM nos preguntamos cómo Bankia ha conseguido que el proyecto de Multicanalidad, estratégico para la empresa por ser “el negocio del futuro” y cuya adscripción supone determinadas compensaciones, sea rehuido por los profesionales de la Red. Máxime cuando las personas adscritas actualmente a dicha unidad son de los pocos empleados de la empresa que manifiestan estar ilusionados con el proyecto y a gusto en su destino.

La respuesta a esta pregunta nos la han dado los propios profesionales: en numerosos casos, la gestión que se está llevando a cabo para la selección de las personas está basada en las amenazas y el miedo, y no en la fortaleza del proyecto y la motivación.

No se puede pretenden conseguir “voluntarios” con argumentos del tipo:

- “Se aproxima un ERE y, las personas sin cartera, excepto las asignadas a Multicanalidad, serán las que salgan.”
- “Multicanalidad sí o sí, es la única opción.”, sin explicar el proyecto, compensaciones, etc.

Lo que se consigue de esta manera es que se entienda el traslado como un castigo y la estigmatización de las personas a las que se propone dicho destino.

Es cierto que no todos los técnicos gestionan así. Y también es cierto que es complicado hacer una buena gestión con acumulación de tareas que, como el resto de profesionales, se les acumulan de manera incesante; Formación MIFID II, cierres de oficinas, traslados, Multicanalidad, etc.

A la vista de lo cual, **desde ACCAM reclamamos a Bankia:**

- Que la gestión de personas se lleve a cabo con sensibilidad, basándose en las fortalezas del proyecto, buscar verdaderos voluntarios.
- Que se abandone la gestión a través de amenazas.
- Que se descentralicen las oficinas de Multicanalidad, para facilitar la absorción de los profesionales.
- Que se asegure a los profesionales que su adscripción a Multicanalidad no va a suponer reducción de la Target.

Gestionar con amenazas no es gestionar, es fracasar, y aquí está el ejemplo.

Madrid, 26 de enero de 2017

Consulta nuestra página web

www.accam.es

SUSCRIBETE CON ACCAM

AYUDANOS A CONSTRUIR EL FUTURO DE LOS PROFESIONALES

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DESTINO: _____ **Nº EMPLEADO:** _____ **FIRMA**

Nº CUENTA: _____ / _____ / _____ / _____ **REMITIR CUMPLIMENTADO A LA OFICINA Nº 0676**

TEL. 91.571.88.22 Sus datos de afiliación se incorporarán a nuestros ficheros en los términos establecidos en la Ley de Protección de Datos de Carácter personal

Aviso legal: Esta información está dirigida a la plantilla de Bankia. Según lo previsto en la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal (L.O. 15/99), usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto de sus datos, respondiendo para ello a este mismo correo e indicándonos sus instrucciones.

GICI824A.DOC