



¿DE VERDAD ES CUESTIÓN DE HORARIOS?

En ACI siempre hemos defendido el convenio de empresa, siempre. Esto no es más que un recordatorio.

El proyecto de cambio de horarios presentado por la dirección, demuestra la necesidad del convenio de empresa. Eso sí, sólo cuando interesa a la dirección.

Los sindicatos de clase y amarillos defienden con uñas y dientes los convenios nacionales de sector, les va en ello mantener sus subvenciones y estructura centralizada y profesionalizada.

También a Ibercaja le interesa el convenio nacional: se ampara en decisiones tomadas por una patronal que no siempre defiende los intereses de entidades medianas como la nuestra, pero salva la cara de la dirección.

Ahora quieren un acuerdo de empresa.

Y en ACI nos preguntamos, ¿saben realmente lo que quieren?, ¿han realizado un estudio de mercado?, ¿se ha identificado a los clientes que necesitarán ese servicio?, ¿justifica su número e importancia el coste de esa transformación?

Nos tememos que no, lo que proponen no es sino un “corta y pega” de lo que hacen otras entidades que a lo mejor si han hecho antes los deberes. Los únicos deberes que ha hecho nuestra dirección es estudiar que le cueste lo menos posible. Su capacidad de gestión e innovación no da para más.

Lo primero que se tiene que presentar para un acuerdo de empresa, es un estudio serio sobre oportunidad de negocio, posibilidades de la entidad, estudio de clientes y nichos de mercado potenciales, perspectivas de beneficio, planes alternativos en caso de desvío de previsiones, etc. etc.

Pero lo más importante es conocer las necesidades de esos clientes y adaptarnos a ellas. Esto es lo contrario de lo que se viene haciendo hasta la fecha.

Hechos esos deberes, se presenta a la plantilla una oferta “abierta” explicando que el puesto de trabajo se adaptará a las necesidades “conocidas” de los clientes, sin milongas de horarios hasta las ocho, oficinas si, oficinas no.... en resumen algo distinto a lo que hace la competencia.

Dicha oferta, si de verdad queremos que los mejores empleados, gestores, gerentes, subdirectores y directores ocupen esos puestos, debe tener un aliciente económico indudable, será muy caro, por supuesto, pero lo que vale cuesta. Y si resulta que no vale lo que cuesta, no se hace. No habrá problemas con la voluntariedad, será al revés: Se podrán seleccionar candidatos y estarán mucho más motivados que los “voluntarios obligados”

Si queremos cambiar y mejorar no hay otro camino. Lo demás son parches para justificar que se está gestionando.

¿PARA QUÉ? ¿PARA QUIÉN?