



Unió Obrera Balear
TREBALL, CULTURA I ESTALVI!

Tel. (971) 462389 - 469203 Fax 463766
Av. de Mèxic, 2 2n PALMA-07007
correu electrònic: uob@wmega.es

Circ. 36/2009

Palma, 19 de juny de 2009

CREDIBILITAT 0

L'Assemblea General d'ahir va confirmar la designació del Consell d'Administració de nomenar Pau Dols com a nou Director. Com a fet insòlit en el marc de les caixes, no va ser un "paseo militar". En els darrers anys totes les confirmacions de Directors Generals, d'Adjunts i de Sotsdirectors s'havien aprovat per unanimitat. Aquesta vegada, no ha estat possible. El nou Director, de 76 possibles sufragis, va rebre el vot favorable de 61, 11 en contra i 4 abstencions. **Un 20%, per tant, no el va confirmar.** Preocupant!

L'oposició dels consellers generals del personal és un fet coherent perquè l'aspirant no va respondre la proposta efectuada per la representació laboral majoritària, única validada legalment per assolir pactes. **No va correspondre l'oferiment d'un gran pacte institucional¹** més necessari que mai ni va exposar cap programa d'actuació.

L'Assemblea ha lliurat la Direcció a una persona sense programa i sense equip. La línia continuista està garantida perquè fa temps que una gran part de les decisions empresarials més controvertides (polítiques de personal, acció comercial, màrketing, concessió de crèdits, etc.) són responsabilitat del designat.

Som escèptics o som realistes? La prova del cotó es troba en les primeres paraules adreçades a la plantilla del nou Director. A veure quins són els seus missatges:

"Hem d'incrementar la productivitat i l'eficiència (...). Vénen anys d'ajustaments i de contenció (...). Cal millorar el servei al client (...)." Hem de donar la benvinguda a la Direcció, perquè si s'aplica aquestes recomanacions teòriques s'acostarà al que practica la gran majoria de la plantilla! Anirà bé si ell predica amb l'exemple!

"El primer objectiu ha de ser el de preservar "SA NOSTRA". Implica, molt especialment, una feina coordinada i contínua de tots els estaments que la conformen: òrgans de govern i plantilla, que també integra representació laboral i equip directiu." Paraules que els fets desmenteixen. Va rebutjar la nostra implicació!

¹ Les circulars amb la proposta acabaven així: "Volem una Direcció General que no es reuneixi en els soterranis, sinó amb les finestres obertes de pinte en ample. Que concordi un **Pla Estratègic Institucional** amb els tres pilars de l'entitat: **òrgans de govern, equip directiu i plantilla.** (...) La Direcció General ho tindrà molt difícil si vol assumir el paper de dirigir la marxa de l'entitat sense el suport del nostre equip de feina, però allò que és cert i segur és que serà impossible fer-ho des de l'enfrontament. Qui pretengui assumir la missió, hauria de llegir aquesta sèrie de circulars amb esperit crític i valorar que, una vegada més, **brindam una via de sortida** positiva i efectiva: **un pacte institucional.** Ara toca moure fitxa a la persona que té la pilota a la teulada. No serem impacients, però tampoc caurem en la ingenuïtat d'una llarga espera. **UOB** ha dit la seva. La següent passa ja hauria de ser **un pla d'actuació** en defensa de la plantilla i de la institució."

“El nostre objectiu ha de ser tenir clients de per vida. No es tracta simplement de poder vendre productes i serveis, sinó de conèixer el client per saber el que necessita en cada circumstància.” Un altre desajust total entre les paraules i els fets. El nou Director s’ha caracteritzat per donar protecció especial no als “clients de tota la vida” sinó als de nova planta; als “grandes”. I, pel que fa als tradicionals, sí que es tracta simplement de “vendre productes i serveis” obligant les oficines a contractar productes amb rendibilitat i garanties més que discutibles.

“Un altre objectiu és transmetre transparència, comunicar adequadament per generar confiança.” No trobau que això ja sona a burla directa? La transparència en la comunicació implica veracitat. On és, en el mateix comunicat de l’empresa, el resultat de la votació? Ho haureu de llegir a les circulars sindicals (no totes, és clar) o a la premsa (tampoc no tota, també és clar). En tot cas la Comunicació de la casa ha estat l’habitual. Quina transparència? Quina confiança? La de sempre: cap! És ben cert allò que el paper ho aguanta tot i a la llengua li fan dir el que volen. Novament, la realitat topa amb la falsedat de declaracions “per quedar bé”, fetes sense cap convicció ni voluntat d’aplicar-les. El nou Director revalida una política de Comunicació que pretén emblanquinar la plantilla!

“Aconseguir els objectius anteriors és important, com també ho és la relació fluïda entre els equips professionals, representació laboral, òrgans de govern...” Torna-hi de nou! Relació fluïda? Però si **encara ha de correspondre la proposta pública de mà estesa que li va fer el nostre equip de feina!** Per favor!

“Per atendre les vostres aportacions, la porta del meu despatx sempre estarà oberta. Estic a la vostra disposició. Vos vull manifestar la meva voluntat de fer feina en equip i d’assumir les responsabilitats inherents al càrrec, moltes d’elles no delegables. Em propòs fer-ho des del diàleg, per explicar, per convèncer, per implicar.” Les portes obertes no serveixen per qui té les orelles closes. Les nostres aportacions (que emanen de la plantilla), de moment, no han merescut atenció, ni feina en equip ni, el que és més greu, diàleg! Ni per convèncer ni per implicar.

Les paraules de l’entrant, per tant, no tenen valor. És millor observar-li els gestos que no escoltar o llegir allò que diu, tan desajustat dels fets. Per exemple, un gest que no va passar desapercebut va ser la presència extravagant, en el dinar posterior a l’Assemblea (on només assisteix personal de Secretaria i sotsdirectors generals), de la Directora d’Auditoria i Control i el Director de Anàlisi i Planificació. És sorprenent perquè la competència institucional de les convidades pertany a la Presidència de la Institució i no a la Direcció. Volem creure que ha estat així realment (encara que no ho entenem) i que no retrocedim al temps de quan es mesclaven les facultats i les funcions dels dos càrrecs. Quan un President ha volgut dirigir ha acabat malament i si un Director té intenció d’assumir tasques de govern, acabarà pitjor! No ens agradaria pensar que tal aparició, que va més enllà de la normalitat protocol·lària i genera sospites de favoritisme, és **l’inici d’una carrera per situar-se, amb avantatge, a la punta de la piràmide.**

El nou Director ha començat malament. Ha entrat amb **credibilitat 0!** Veurem si escolta més enllà de la “camarilla” d’aduladors. Ens convé a tots, però a ell més que a ningú si vol dirigir l’entitat amb encert i eficàcia. S’haurà de posar piles noves!