



*Solicito conste en acta literalmente mi intervención a través del archivo audiovisual remitido.*

¿Saben ustedes cómo se mide la verdadera fortaleza de un banco?

Buenos días, Sra. presidenta, señor consejero delegado, miembros del Consejo, señoras y señores accionistas.

Mi nombre es Carlota Doreste Vargas y comparezco en esta Junta en nombre del segundo sindicato más representativo del Banco, la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito (FITC), formado por profesionales del banco Santander y ostentando la delegación de más de 6.000 acciones.

Intervengo hoy como trabajadora y como voz de Mujer e Igualdad dentro de mi organización, pero, sobre todo, como portavoz de los miles de compañeros y compañeras que componen la plantilla de esta entidad.

Quiero comenzar trasladando mi enhorabuena por los excelentes resultados obtenidos. Sin embargo, cuando una entidad presenta tales beneficios, debe adquirir una mayor responsabilidad en el cuidado de los profesionales que los hacen posibles. Porque “detrás de estos resultados, hay personas”.

Personas que cada mañana acuden a su puesto de trabajo, atienden con rigor a los clientes, acompañan decisiones financieras cruciales y sostienen, con su esfuerzo personal, la confianza en esta entidad.

No obstante, la brecha que existe entre las directrices corporativas y la realidad que vivimos hoy, es profunda y muy difícil de ignorar.

Mientras se habla de liderazgo y de cercanía, se implantan modelos de negocio a marchas forzadas y con una digitalización que, en demasiadas ocasiones, parece orientada a sustituir al empleado en lugar de apoyarlo.

Pero la cercanía, señora presidenta, no se construye sin personas ni bajo una presión insostenible. La cercanía se forja con tiempo, recursos y profesionales motivados.

Vivimos un desgaste alarmante provocado por una presión desmedida, por modelos comerciales que imponen objetivos inalcanzables, que cambian constantemente durante el trimestre, mientras la plantilla se reduce drásticamente. Esto no es sólo una amenaza a la calidad de nuestro servicio; supone la fuga de talento de un valor incalculable no en su cuantía, pero sí en su calidad; es un riesgo directo para la salud mental de los empleados y, por extensión, para la reputación y estabilidad operativa del banco.

Oficinas Smart, Work Café, Santander Personal, Private Banking, Empresas, Servicios Centrales y el resto de las unidades de negocio, se les están introduciendo cambios organizativos que exigen una mayor disponibilidad y entrega, sin que vaya acompañada de una compensación justa.

A esto, se suma la urgencia de revisar las condiciones de las desvinculaciones voluntarias, garantizando un enfoque justo y reconociendo el valor de las personas que han dedicado su vida a construir este banco, contribuyendo de manera significativa a sus logros.

La plantilla ha demostrado durante años profesionalidad, compromiso, ambición en la consecución de los resultados y al mismo tiempo, una enorme capacidad de adaptación, incluso en los momentos más difíciles.

La plantilla no pide privilegios, pide coherencia.



La plantilla necesita que los objetivos se establezcan con criterios realistas y se mantengan estables durante el trimestre, evitando cambios continuos que generan incertidumbre y dificultan que los equipos trabajen con claridad y planificación.

La plantilla requiere contar con recursos humanos suficientes. La falta de personal actual está generando una situación de precariedad que dificulta el trabajo diario.

La plantilla demanda un compromiso real con la conciliación familiar. La normativa sobre el teletrabajo existe precisamente para facilitarla, y por eso pedimos que su acceso sea sencillo y realmente viable.

Y, por último, la plantilla exige un reconocimiento económico justo, adaptado al mérito de los profesionales y acorde al esfuerzo y a la responsabilidad que asumen cada día en nuestra entidad.

En FITC no vemos equilibrio entre su apuesta e interés por la transformación digital, como en el cuidado que muestra por las personas trabajadoras.

Señora presidenta, cuando una organización cuida a su plantilla, no sólo mejora sus resultados, gana compromiso, confianza y despierta “orgullo de pertenencia”. No le quepa la menor duda: que esa es, una parte fundamental en la estrategia de negocio para la sostenibilidad futura y el éxito de esta entidad.

Desde FITC llevamos años denunciando los mismos problemas: lo preocupante es que la situación, lejos de mejorar, empeora día tras día.

Por todo ello, permítame plantear las siguientes preguntas.

Somos conocedores de que existen programas de bienestar establecidos por la entidad, pero ¿Es consciente de que los empleados los perciben claramente como una pura operación de marketing?

¿Podemos esperar que esta Junta marque un punto de inflexión con soluciones concretas para los empleados?

¿Qué tiene que pasar para que la dirección del banco escuche de verdad estas reivindicaciones y adopte medidas efectivas? No olvide, que el mejor Banco del mundo se construye siendo “Sencillo, Personal y Justo”, con quienes lo hacen posible día a día.

Obtener grandes resultados es un trabajo importante, pero cuidar a las personas, créame, es una tarea URGENTE.

Y concluyo dando respuesta a la pregunta con la que abrí mi intervención. La verdadera fortaleza de un banco, también se mide por la grandeza con la que trata a su activo más valioso: SUS TRABAJADORES.

Muchas gracias.