



DAÑOS COLATERALES

Escrito recibido en esta Asociación que por su interés reproducimos:

“El proceso de integración de Caja3 ha generado incidencias que están afectando a la clientela, a los empleados de la red comercial, los servicios centrales; y por consiguiente a la Entidad en su conjunto.

Si nos centramos en lo que respecta a la Red de Oficinas, las mayores incidencias se han producido donde el solapamiento de redes es mayor: Aragón y fundamentalmente Zaragoza capital.

Si se quería implantar la “filosofía Ibercaja”, una de las maneras más eficaces era un progresivo intercambio de plantillas entre ambas redes. Con ese espíritu se asumió que el 20 de Octubre se produjeran cambios de empleados en ambos sentidos.

El problema surge cuando, a pesar de los apresurados parabienes expresados desde la Dirección, el proceso de integración genera una enorme cantidad de incidencias focalizadas primordialmente en oficinas de Caja3. Ante esta situación se acelera el proceso de “mestizaje” provocando inmediatos intercambios de

empleados, cuando no traspasos sin contrapartida. Para acabar de rizar el rizo, de la noche a la mañana, se trasladan a decenas de subdirectores de Zaragoza capital, sin saber si van con billete de ida y vuelta, o solo de ida; y todo ello con un ERE en marcha que conlleva la salida desordenada de empleados que no se sustituyen. Con la excusa de paliar el problema surgido en las oficinas de Caja3 en Zaragoza, se han desmontado equipos completos en oficinas de la red Ibercaja. No solo no se ha solucionado el problema inicial, sino que se ha creado otro que no existía. Con estos amigos para que queremos enemigos.

Estas circunstancias han producido significativos “daños colaterales” que están teniendo repercusiones muy negativas en las oficinas, en los objetivos comerciales y en las relaciones con la clientela. Se han dado casos de oficinas en las que más de la mitad de la plantilla actual, incluyendo el subdirector/a, es proveniente de Caja3; por lo que se ha visto mermada sustancialmente su capacidad comercial. Sin embargo, como si nada hubiera ocurrido, se les siguen exigiendo los mismos objetivos comerciales, lo que está repercutiendo en la consecución de resultados de la Retribución Variable.

Entendemos que se nos solicite a todos un importante esfuerzo en un momento tan vital para la Entidad, pero dicho esfuerzo no tiene que tener, además del esfuerzo personal, una contrapartida de coste económico para los responsables y empleados de oficinas. Los objetivos comerciales marcados en muy buena medida se establecen en función del número de empleados. En muchas oficinas de la Red Tradicional en el presente año se han tenido disminuciones de plantilla derivadas de las salidas del ERE, se ha tenido que tutelar durante buena parte del año a oficinas de Caja3 con un esfuerzo importante, incluidos viajes, por parte de Directores y Subdirectores; y se ha soportado todo el proceso de la reciente integración, lo que ha incidido negativamente en la labor comercial.

La Dirección no puede mirar para otro lado ante una circunstancia que está afectando laboral, profesional y económicamente a los empleados de oficinas. Se deben dar soluciones que compensen de manera racional y justa a los que están sufriendo unas circunstancias, de las que en ningún caso tienen responsabilidad.

Solicitamos a la Dirección que arbitre con urgencia actuaciones que normalicen las plantillas de las oficinas ajustándolas a sus reales necesidades. Asimismo consideramos que se deben establecer correcciones en los objetivos, tanto anuales como cuatrimestrales, que contemplen las incidencias producidas por el proceso de integración.

Los responsables y empleados de las oficinas no pueden ser los “paganos” de un proceso que debiera haber tenido una mejor planificación.”