



# ACEEC

ASOCIACIÓN DE CUADROS Y  
EMPLEADOS DE ENTIDADES  
DE CRÉDITO

FEDERADOS



## INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DE ACEEC EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE CAIXABANK

Transcribimos el texto de la intervención del Secretario General de **ACCAM** y Presidente de **ACEEC**, Ángel Bartolomé, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank.

*“Señor Presidente, señoras y señores accionistas, buenos días.*

*Soy Ángel Bartolomé, y hablo en representación de **ACCAM**, como Secretario General, de **ACEEC**, en mi condición de presidente de esta federación, y en el de numerosos empleados – accionistas que han depositado en nosotros su confianza.*

*En la pasada Junta, le pedimos que el ERE se articulase con salidas voluntarias, y queremos felicitar a la plantilla porque esto fue finalmente así gracias a su valentía y unidad a la hora de exigirlo.*

*Le solicitamos que el nuevo dimensionamiento de la empresa tuviese en cuenta ese concepto que tanto utiliza, la meritocracia, y que evitase que la mayoría de las pérdidas de función recayesen sobre la plantilla que se incorporaba a CaixaBank.*

*Como conocedor de la valía de los profesionales que trabajaban en Bankia, de los años tan duros que han vivido, apoyando su proyecto de manera incondicional, y por la extraordinaria labor que estaban realizando en el proceso de integración, debía haber velado porque esto no ocurriese.*

*Por ello, en la plantilla proveniente de Bankia se ha instaurado una sensación de decepción.*

*Vd. debería haber cuidado y vigilado para que esa meritocracia, en la que tanto cree, se hubiese puesto en marcha de una manera eficiente. Aún está a tiempo.*

*Los profesionales que se han incorporado a CaixaBank tienen la sensación de que su trayectoria profesional no se ha tenido en cuenta. Y no les faltan motivos.*

*Es obvio que no existen puestos de responsabilidad para todos los que nos incorporamos, y, también, que los profesionales que ya se encontraban en CaixaBank gozan de la preparación y habilidades necesarias para ejercer esas funciones.*

*Pero hay situaciones que no se deben consentir.*

*No se puede permitir que se cierre una oficina y, que quienes están al frente de ella, desconozcan su destino horas antes del cierre. Ni que su destino se lo deban buscar ellos optando a las plazas vacantes a ver si se les asigna alguna. Y esto, sigue sucediendo*

*La sensación que tienen y me trasladan, y perdón por la dureza de la expresión, es la de humillación.* Y esto no sólo ha ocurrido con los puestos de responsabilidad.

*Además, el Modelo de Liderazgo que utilizan muchos de los mandos intermedios, agrava la situación.*

*Su visión cortoplacista y su afán por aparecer los primeros en el ranking de turno, los lleva a ejercer su liderazgo mediante un control desmedido, que no permite a los profesionales realizar su labor.*

*Fiscalizan y presionan de tal modo, que impiden a sus equipos trabajar de manera correcta, sin empatizar en ningún momento con la situación que se vive en los centros de trabajo.* Esta no es el mejor modo para afrontar con garantías el futuro.

*Las políticas modernas de recursos humanos ponen en el centro al empleado y no le tratan como mera mano de obra a la que no se le permite pensar.* Hoy no se pueden gestionar las personas del modo en que definió Taylor en la Organización Científica del Trabajo a principios del siglo XX.

*Y esta crítica, no es un cuestionamiento al modelo comercial de la Entidad, sino al modo en que muchos mandos intermedios la ejecutan.*

*La nueva Dirección de Recursos Humanos tiene una ardua tarea para revertir esta situación, y desde ACCAM y ACEEC le brindamos nuestro apoyo, en lo que considere necesario, para conseguirlo.*

*Una integración como la vivida, es muy complicada. Y por ello, se debería haber tenido en cuenta como un coeficiente corrector respecto a la exigencia comercial de todos los profesionales de esta casa.*

*Se han vivido situaciones dramáticas en los centros de trabajo.*

*La plantilla que se incorporaba carecía de la formación práctica necesaria para dar un servicio de calidad a los clientes, tras décadas de experiencia, provocando en ella una sensación de impotencia que va a costar erradicar.* Y en los Servicios Centrales no ha sido distinto.

Y, además, esta parte de la plantilla se encuentra en un proceso de adecuación progresiva que, por los esfuerzos que están realizando, debería de replantearse la empresa, sobre todo con una inflación como la que estamos sufriendo.

No parece lógico que una ayuda por hijos no se perciba en su totalidad, pues el precio de los pañales es el mismo para todos los empleados. O que, a quienes dirigen oficinas, no se les abone íntegramente los gastos de representación, pues el precio de las invitaciones a clientes no varía en función del origen del empleado.

Sr. Presidente, nosotros tampoco entenderíamos que a usted sólo le abonasen el 5% de los gastos en los que incurre en función de su labor institucional.

Estamos convencidos que, aplicando una exhaustiva política de reducción de costes externos, cuyas funciones pueden asumir los profesionales de CaixaBank, se produciría el ahorro necesario para afrontar estas mejoras laborales.

Y fruto de la falta de formación anteriormente comentada, las oficinas de origen CaixaBank se han visto desbordadas de clientes, con la misma carga de presión comercial, afrontando la situación de la mejor manera que han podido.

Todo esto es el resultado de no haber realizado el mestizaje de las plantillas con la suficiente antelación para tener al 100% de los profesionales formados desde el minuto 0 de la integración.

Esta situación descrita nos lleva a tener una plantilla que sufre el "síndrome del trabajador quemado". En resumen, que cronifica del estrés laboral.

La salud y el bienestar de la plantilla deben ser prioritarios y es necesario un giro de 180º para revertir esta situación.

Para ir finalizando, me gustaría lanzar al aire una serie de preguntas:

- ¿Qué medidas piensan tomar para cambiar el clima laboral en los centros de trabajo?
- ¿Cómo van a actuar para modificar el Modelo de Liderazgo existente, modernizarlo y humanizarlo?
- ¿Se van a replantear algunos conceptos incluidos en la adecuación progresiva?
- ¿Considerarán la salud y el bienestar de la plantilla, de aquí en adelante, como algo estratégico?

Sr. Presidente, es su obligación que la situación cambie. Para ello, como hemos hecho siempre, **ACCAM y ACEEC** le tienden la mano para aportar ideas y soluciones trabajadas, coherentes y posibilistas. Usted conoce bien nuestra manera de trabajar.

Muchas gracias."

08 de abril de 2022