



ASOCIACIÓN DE CUADROS Y
EMPLEADOS DE ENTIDADES
DE CRÉDITO

FEDERADOS



INTERVENCIÓN DEL VICEPRESIDENTE DE ACEEC EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE CAIXABANK

Señor Presidente, Sr. Consejero Delegado, Señoras Consejeras, Señores Consejeros, señoras y señores accionistas, buenos días.

Mi nombre es Jordi Terrasa, Presidente de ACB Bankia, la Asociación de los Profesionales de Bankia y ahora también de los Profesionales de CaixaBank, hablo en su nombre y representación, así como en mi condición de Vicepresidente de la federación ACEEC, y en el nombre de los y las profesionales que han depositado en nosotros su confianza.

Vamos a poner algunas cifras y algunas consideraciones sobre las preocupaciones de la plantilla y las propuestas que les han transmitido tanto el Presidente como el Secretario General de ACEEC.

Por ello, queremos, desde este atril y públicamente, felicitar a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de CaixaBank a quienes realmente les corresponde el mérito de los ingentes beneficios que ha amasado la Entidad, 5.226 Millones de Euros, cuatro veces los beneficios previos.

Beneficios, también en buena medida, fruto de la fusión de Bankia, que ha aportado 4.300 Millones en fondo de comercio, 2.500 Millones en exceso de Capital y 10.449 Millones en Créditos Fiscales (de los cuales 7.466 monetizables), ayudando así a

financiar uno de los mayores EREs de la historia, que, sin embargo y casualmente, ha resultado un tercio más económico que el anterior ERE ejecutado en 2018.

Sin embargo, todas estas cifras positivas y apabullantes no han sido suficientes para integrar satisfactoriamente a la plantilla de Bankia, ni cumplir con sus expectativas de formar parte, en igualdad de condiciones, de una de las mejores entidades financieras, unas expectativas fundadas sobre máximos esfuerzos y sacrificios durante años, méritos propios, profesionalidad, capacidad y competencia profesional demostrada en los peores momentos del sector financiero.

Tanto es así, que tendrán que esperar a 2026 para ver cumplido el mínimo aceptable tras las cifras expuestas: ser tratados como iguales. Está en sus manos remediarlo, aún pueden motivar e ilusionar a la plantilla de Bankia.

Decía públicamente nuestro Consejero Delegado, hace un par de meses, que este será el año “en el que deberemos materializar las sinergias de costes e ingresos derivadas de la fusión y plantear las líneas estratégicas de la entidad para los próximos años”

Mal hemos empezado el año, provocando la aglomeración, el hastío y la desesperación de cientos de miles de clientes tras el cierre de oficinas, tal ha sido la magnitud que hasta se han creado plataformas de protesta.

El tamaño y dimensión social de Bankia no es la misma que la de otros bancos absorbidos anteriormente, no se puede seguir haciendo lo mismo solo porque “aquí siempre se ha hecho así”. Es necesario evolucionar para mejorar.

Es necesario abordar un plan realista para obtener todo el potencial de la plantilla procedente de Bankia, un tercio de la plantilla que está plenamente curtida en la comercialización y atención a los clientes, plantilla que no puede desarrollar todo su potencial si desconoce el sistema operativo e informático; es más, se ha creado un problema, innecesariamente, que ha influido negativamente en la percepción de servicio percibido por los clientes y que costará recuperar.

No podemos caer en el error de prescindir de algunos clientes, no es este el espíritu que llevó a la creación de la Caja de Ahorros que hemos heredado y que supone el pilar fundamental sobre el que se asienta CaixaBank.

La falta de adaptabilidad de las Directrices y la continuación en el exceso de presiones comerciales, la falta de mestizaje de empleados por procedencia, el desconocimiento operativo por parte de un tercio de la plantilla, la cancelación de servicios de proximidad o transaccionalidad, entre otros, ha provocado un incremento exponencial del estrés profesional, provocando cuadros de ansiedad y bajas laborales que ahondan en el problema de atención a la clientela.

Es necesaria una revisión del modelo de Liderazgo, implicando y potenciando a los Gestores de Personas en la adaptación, el desarrollo y el crecimiento profesional de los equipos, y acompañando a determinados mandos intermedios en el proceso de modernización del liderazgo; y permítanme la expresión: a algunos habría que empezar por quitarles el látigo, enseñarles que la convicción y la motivación son más poderosas que el miedo y la opresión, la historia se ha encargado de demostrarlo en múltiples ocasiones.

El clima laboral es cada vez más espeso y rancio, las primeras víctimas son la salud y el bienestar de la plantilla, pero las siguientes son la clientela y, a continuación, serán los beneficios.

Con las derivas actuales no auguramos un futuro prometedor, a medio y largo plazo traerán consecuencias indeseadas por y para todos los que conformamos CaixaBank.

Por ello, pedimos, exigimos, rogamos que toda la capacidad y profesionalidad que acumula la Directiva de CaixaBank y ustedes mismos señoras y señores consejeros, se ponga al servicio de un nuevo modelo de relaciones laborales que nos permita soñar con una Entidad capaz de ilusionar, motivar y convencer.

Nuestro futuro está en sus manos, no todo vale para maximizar los beneficios, es necesario buscar el equilibrio entre los mejores activos de esta empresa: las personas trabajadoras y las personas accionistas, todas, casualmente, personas.

ACB-CaixaBank y ACEEC estarán a su lado para conseguir volver a ilusionar a la plantilla.

No nos defrauden de nuevo.

Muchas gracias por su atención.