



## Relevo en la Dirección General: ¿Dimisión? ¿Qué dimisión?



¿**Qué ha pasado?** Eso es lo que se pregunta la plantilla. Una vez transcurridos los días suficientes para poder digerir lo sucedido, leer detenidamente la prensa (de todos los colores) y reflexionar sobre todo lo acontecido el pasado lunes 3 de septiembre de 2007, estamos en condiciones de poder realizar un análisis sobre la noticia que ese día convulsionó Bancaja.

Lo primero que debemos señalar es que (¿cómo no?) SATE ha vuelto a mentir descaradamente a toda la plantilla. ¿Cómo se puede dirigir una circular a toda la plantilla diciendo que Fernando García Checa (FGC en adelante) ha dimitido? Ellos, al igual que CC.OO., están en el Consejo de Administración, y tal y como se publicó en prensa el relevo se le presentó al Consejo, tras dar lectura de una carta del propio FGC, como una "renuncia de mutuo acuerdo", motivo éste por el que CC.OO. votó favorablemente, ya que de no haber sido así, nuestro voto posiblemente no hubiera sido en ese sentido.

Resulta evidente que "la versión oficial" dada también a la plantilla no es cierta, y que el relevo en la Dirección General responde a un cese puro y duro.

Los motivos del mismo son los esgrimidos en los diarios; aunque conocidos, nadie pensaba que la situación estaba tan mal y las posiciones eran tan distantes: la diferencia de caracteres entre presidencia y dirección, los continuos desencuentros, la defensa por parte de FGC de criterios de gestión estrictamente técnicos frente a criterios políticos en determinados temas de gran relevancia económica y mediática (Terra Mítica, p.e.), etc.

Lamentamos la celeridad en el cese y las formas utilizadas, que entre otras cosas han impedido que FGC pudiera despedirse de la plantilla. Está claro que se va de Bancaja con una importante indemnización -¿cuándo entenderán nuestros directivos y la propia presidencia que somos una CAJA y no un BANCO, y que aquí, por ética, no debería haber contratos blindados? Pero tras cerca de 10 años al frente de la entidad las formas para con él deberían haber sido otras.

Es evidente que en los años que ha estado FGC y su equipo al mando de la empresa se han conseguido unos muy buenos resultados económicos, y que la empresa ha abordado importantes retos (fusiones, creación del grupo Bancaja, planes de expansión, etc.) consiguiendo mantener a la entidad entre las principales empresas del sector.



Pero tampoco hay que olvidar patinazos importantes: la pérdida de clientela por la aplicación del plan de colas; o cómo se gestaron las divisiones a costa de las oficinas tradicionales creando mal ambiente con la clientela y entre compañer@s; o la cultura de trabajar a corto plazo realizando contrataciones de productos no necesarios para los clientes pero que servían para cubrir objetivos y para maquillar números; o la externalización del Servicio Médico y de la Oficina de Apoyo; o el continuo menosprecio a los Servicios Centrales; o los recortes económicos y sociales, las restrictivas interpretaciones del Convenio; o la deshumanización de las relaciones internas, eliminando todas las actividades sociales que cohesionaban a la plantilla (fiesta de Reyes, actos deportivos, cenas al cumplir los 25 años de servicio, etc.); o la potenciación del individualismo mediante rankings competitivos; o la desregulación generalizada de los salarios mediante pluses individuales y muchas veces discriminatorios; o la ausencia total de ayudas económicas para la formación ON-LINE), la mala utilización del personal becario, la falta de una política clara de contratación, etc., etc.

Lo que nunca, nunca le perdonaremos a FGC es que fue el promotor del pacto de las mochilas, pacto que le firmaron SATE, CGT y CSICA, y que supuso una amputación salarial sin parangón. De hecho, a todos los que ingresaron en Bancaja a partir de enero de 1998 se les recortó un 30% su salario de por vida.

Fruto de todas estas actuaciones nace el descontento y malestar generalizado de la plantilla, evidenciado en las encuestas del clima, y en el cambio de la mayoría sindical en la empresa. Recientemente se logró un acuerdo que ha mejorado las condiciones laborales tanto económicas como sociales de la plantilla, amén de que contábamos con el compromiso de FGC de reiniciar las negociaciones en el último trimestre del año para seguir solucionando problemas. Esperemos que el nuevo Director General asuma este compromiso.



## Estimado Director General Entrante

Ante el inesperado cambio producido en la dirección general, queremos dirigirnos a ti, en primer lugar para desearte suerte en tu gestión al mando de la empresa. Como siempre vas a contar con la colaboración de CC.OO. en el análisis de las situaciones que vayan surgiendo en la empresa, así como transmitiéndote las inquietudes y las circunstancias con las que convive la plantilla en su quehacer cotidiano; también aportando las soluciones correspondientes desde nuestro punto de vista.

Esperamos que, como dices en tus declaraciones, realices una gestión empresarial continuista en la que sigan prevaleciendo los criterios profesionales por encima de los políticos, aunque ya sepamos las consecuencias que esto puede acarrear.

Pero sí que creemos totalmente necesario el dar un giro de 180º en la política de personal. Te solicitamos que internamente se continúe con los procesos negociadores iniciados en el pasado mes de julio, que permitirán solucionar algunos de los problemas que tenemos –que sin duda van a ir repercutiendo en beneficio de la empresa- y que no dudamos en que se verá reflejado en la calidad de atención al cliente.

A modo de recordatorio te exponemos cuáles son, a nuestro criterio, los más importantes:

- Carrera profesional, en especial en Servicios Centrales.
- Dotación adecuada de las plantillas en oficinas y SS.CC., para evitar al máximo la realización de horas extras y mejorar sustancialmente la atención al cliente
- Recuperación paulatina de las pagas perdidas en el Pacto de las Mochilas
- Equipos de sustitución adecuados.
- Ayudas económicas para la formación
- Planes de rejuvenecimiento de la plantilla, etc., etc.

La expansión de la empresa conlleva la multiplicidad de los problemas existentes, que alcanzan mayores dimensiones principalmente por la escasa dotación de plantilla, agravado por la salida constante de muchos compañer@s de la empresa, a l@s que hay que ir sustituyendo continuamente, creándose un problema interno que está afectando a la calidad de servicio que ofrecemos, precisamente en los territorios donde más debemos cuidar la imagen de la empresa, por lo que pensamos que hay que abordar este asunto con urgencia.

Somos conscientes de que muchos de estos problemas afectan a todo el sector, lo que no es excusa para no abordarlos y solucionarlos en Bancaja. Desde CC.OO. estamos dispuestos a ello, tanto a nivel estatal mediante el Convenio -ya que somos mayoritarios en el sector-, como en Bancaja, donde estamos dispuestos a trabajar junto a los demás sindicatos en mejorar las condiciones de la plantilla.

Otro aspecto muy importante y que aliviaría tensiones por la incertidumbre que provoca, es concretar públicamente dos aspectos que atañen a la plantilla y su rejuvenecimiento: la posibilidad apuntada públicamente de prejubilaciones y jubilaciones parciales y la posibilidad de fusión a corto plazo con la CAM u otras alternativas en ese sentido.

Te deseamos mucha suerte en el desempeño de tu nuevo cargo así como en la elección de las personas adecuadas para dirigir la empresa, que deberán hacerlo en base a una gestión eficaz, transparente e independiente, en defensa de la solvencia económica de la Entidad.

Salud.

