

20/05/2014

Resultados trimestrales

Estábamos esperando, con gran interés, la publicación de los datos económicos del Grupo del primer trimestre de 2014. Bien, los resultados son los esperados, es decir, más de lo mismo: beneficios obtenidos por plusvalías, caída interanual en el margen del negocio, incapacidad para reducir la morosidad, en definitiva, la gestión del Grupo descansa en intentar estabilizarlo, es decir, recapitalizarlo, obtener plusvalías para "tapar" saneamientos e "ilusionar" a posibles inversores no destinando todo a saneamientos. Sin embargo, todo tiene un límite ¿Qué ocurrirá cuando se agoten las plusvalías o éstas se conviertan en minusvalías, si llegara el caso? ¿Hasta cuándo hay que seguir realizando saneamientos por calendario, nuevos morosos, inversiones fallidas, etc., etc.? ¿Se podrá taponar la herida con la ampliación de capital? ¿Será suficiente? ¿Llegaremos a tiempo? ¿Pasaremos los test de estrés?

Mucho nos tememos que el mal es de fondo: la gestión del negocio es mala, así sin más. Prueba de ello es la paulatina caída en los recursos recurrentes, medido este concepto por el margen de interés. ¿Queremos visualizarlo? fácil, no hace falta ver la cuenta de resultados. Mirad vuestra oficina y haceros unas preguntas: ¿Tenemos más negocio que hace un año, que hace dos.....? ¿Qué tipo de negocio nos está quedando? ¿Qué calidad de servicio se da a la clientela, mejor o peor que hace un tiempo? ¿Qué ambiente de trabajo hay en las oficinas? Bien, la suma de todo ello se materializa en la cuenta de resultados.

Como sabéis, estas preocupaciones las hemos trasladado al Banco de España, pues así no se puede seguir. El esfuerzo de la plantilla no es suficiente con unos gestores tan mediocres, en el mejor de los casos. Caer en el error de otros, que manifiestan que la situación es buena, que hay beneficios, dinero y que si no se hacen prejubilaciones es porque no se quiere, es un ejercicio simplista. Los beneficios son atípicos, más por fruto de la caída de la prima de riesgo, que ha permitido aflorar plusvalías, que por el negocio, que lamentablemente va a menos.

Nos encantaría que los resultados fueran buenos pero no lo son y lo decimos así de claro, o cambia la gerencia, o a medio plazo tendremos problemas.

Saludos.



c) DENUNCIAS VARIAS

Además de lo anterior hacemos un breve detalle no exhaustivo de otros incumplimientos que reflejan el modo de funcionar de esta empresa, tales como:

- Limitación en el número de destinatarios en el envío de correos:

Únicamente a los sindicatos se les fija un límite de diez destinatarios en el envío de correos electrónicos, ya que cualquier otro usuario del correo no tiene esta limitación. Esta norma se ha extendido a todo el grupo.

- Restricciones en el acceso a edificios centrales (como en Cazoña, Cantabria):

Cualquier empleado de la antigua Caja Cantabria puede acceder con su carnet de empleado al interior del edificio salvo los representantes de los trabajadores que para ello precisan autorización desde RR.HH., en concreto del director de Relaciones Laborales del banco. Estas mismas cuestiones también pasan en otros edificios como por ejemplo en Madrid y Toledo.

- Aplazamiento en el cobro de trienios:

Aquellos trabajadores que han hecho tres días de huelga ven retrasado un mes la percepción del nuevo trienio a generar. Entendemos que también son posibles vulneraciones a derechos de huelga.

- Horas extraordinarias:

Han desaparecido mediante amenazas a las personas que las solicitaban. Únicamente han pagado mediante reclamación judicial.

- Días de libre disposición:

Son numerosas las trabas que están poniendo los jefes para su concesión, denegándolos por razones de servicio y sólo aquel que lo exige por correo electrónico lo consigue.

- Falta de suministro de material al sindicato:

No es lógico que para tener folios en el sindicato haya que solicitárselos al responsable de Relaciones Laborales y además pasen varios meses hasta su recepción. Igualmente en cuanto al suministro de artículos de higiene no envían nada o envían escasísima cantidad.

- Alumnos en prácticas:

Utilización fraudulenta de becarios, ya que permanentemente realizan trabajos de ventanilla, incluso con objetivos. Tampoco dan ningún tipo de información a la representación laboral. En muchos casos, sustituyen a personal con reducción de jornada.

- Correos de acoso intimidatorios:

Continuamente el personal de la entidad está recibiendo correos de acoso amenazando con traslados o con “si no vendes sobras”, y haciendo públicos rankings sobre ventas individualizadas.

- Establecimiento de compromisos de venta:

Los empleados deben comprometerse, por escrito, a vender cierta cantidad de productos a una fecha determinada ante sus responsables.

- Despidos encubiertos mediante traslados.

La empresa ha utilizado el traslado como medida de despido en numerosos casos.

- Comisión de igualdad:

Denunciado en 2012 y aun esperando que se pueda reunir.

- Pruebas de capacitación:

Previsto en Convenio Colectivo pero sin realizar a pesar de haber sido reclamadas en múltiples ocasiones, solo queda la vía judicial.

- Premio de fidelidad 40 años en Cantabria:

Al que le corresponda o lo reclama judicialmente o no se lo abonan, incluso antes de los acuerdos de 25 de junio y 27 de diciembre ya ocurría.

- Suspensión unilateral y sin aviso previo de abono al plan de pensiones:

En enero de 2013 aunque luego rectificaron tras las protestas. Esta circunstancia también se dio en el Fondo de CCM.

- Diferencias entre la reducción de jornada teórica y real del ERTE:

Se produce en algunos de los horarios comunicados y continúa sin ser corregido a pesar de ser reiteradamente reclamado. Además, se incumplen las medidas de seguridad al imponer a

determinado personal de ventanilla (sustituciones) un horario inferior al comercial, con el lógico peligro al abrir la caja fuerte en horario comercial. La empresa persigue, en definitiva, que el trabajador realice la jornada como si no tuviera reducción y pagarle con la reducción establecida.

- Supresión de media dieta en sustituciones fuera del municipio de tu centro de trabajo.

Es más, se le dice al empleado que si la solicita no lo hará.

- Comisión de control FONDEM Cantabria:

No tienen nombrados a todos sus representantes ni han nombrado al secretario (corresponde a la parte empresarial) a pesar de solicitárselo por escrito. La desidia de empresa queda acreditada

- Maternidades:

Incumplimiento de la normativa de Caja Extremadura fijada tras conflicto y mediación oficial.

- Consolidación de niveles:

Incumplimiento del plazo para la consolidación que existía en Caja Extremadura (también incumplen los plazos del convenio).

- Supresión de los horarios especiales y la libranza de 1 día en las ferias de las ciudades grandes, conseguidos en un acuerdo extrajudicial para poner fin a un conflicto hace más de 20 años.

- Modificación del criterio que se seguía en Caja Extremadura para la concesión de la ayuda a estudios a empleados con hijos con minusvalía.

- Supresión unilateral de los complementos que se abonaban a algunos trabajadores por atender a más de una localidad a los que se llegó mediante acuerdos con la anterior dirección.

- Disolución del Comité de Igualdad que existía en Caja Extremadura y suspensión de todos los trabajos que se estaban realizando para hacer el Plan de Igualdad (incluido el desarrollo del Protocolo de Acoso).

- Impedimentos y retrasos notorios en el cumplimiento del Pacto de Empresa firmado en 2004 y reeditado y actualizado en 2010.

- Supresión unilateral del pago de la media dieta en los supuesto contemplados en el convenio y que en Caja Extremadura se abonaban.

- Impedimentos y problemas para acceder a los centros de trabajo (especialmente servicios centrales) a los representantes de los trabajadores.

- Supresión del abono de gastos por traslados para cursos de formación.

- La empresa eliminó unilateralmente complementos ya consolidados a un importante número de gente:

Solo unos pocos se han atrevido a demandarlo con lo que el resto queda impune.

De ese grupo además tenemos una persona a la que presionaron (y mucho) para que quitara la denuncia e incluso ya en el juicio, en el que también se allanaron, quisieron que constara que le habían ofrecido no trasladarla si retiraba la demanda, imaginamos que como sutil mensaje para el resto. Otra demostración de “estilo”.

- **Las personas afectadas por nombramientos y ceses se enteran a través de la intranet los viernes, unos minutos antes del horario de salida, y no de forma personalizada,** poniendo de manifiesto una vez más la falta de respeto con que se trata a la plantilla y en muchos casos vulnerando su derecho a la intimidad.

- **Deudas con los/as trabajadores/as:**

Durante 2013 se trabajaron por parte de muchas personas días que ni se han cobrado ni se han compensado en forma alguna. Se dijo que en Noviembre se regularizaría la situación, fruto del acoplamiento de las medidas unilaterales y del acuerdo de 25 de Junio. Esto no es sino una promesa más incumplida. Como las cuantías son pequeñas, cuentan con que las demandas serán pocas.

- **El elevado número de reclamaciones potencial,** puede significar para la empresa un ahorro de costes, por ser pequeñas cuantías, lo farragoso del tema o simplemente no se denuncia por miedo.

- **La empresa ha ido cogiendo las condiciones menos beneficiosas de cada entidad de origen,** especialmente de Caja Asturias donde ya llevaban años cambiando cosas a peor.

- **Recientemente, la empresa ha realizado más de 800 movimientos de plantilla** sin justificación organizativa ni económica aparente. Se trata de movimientos a menos de 25 km del puesto inicial, por lo que aparentemente cumple con lo dispuesto en materia de movimientos en el convenio colectivo. No obstante, el elevado número de movimientos, las permutas que realiza, la arbitrariedad en los traslados y el señalamientos a determinados trabajadores, nos confirman en la idea que gran parte se ha realizado por “represalias”, “para que el resto de la plantilla tome nota”, “para demostrar que están por encima de acuerdos” y “como paso previo a movimientos a mayor distancia”, saltándose lo acordado en el ERTE de 27 de diciembre pasado, tal y como algunos responsables han manifestado en reuniones con la plantilla con el ánimo de amedrentar. Independientemente de si en esta ocasión se ha vulnerado la ley o no, no es menos cierto que el elevado número de movimientos no ayuda a mantener un ambiente laboral sosegado, pues por ésta y otras actuaciones de la empresa son numerosas las personas son tratamiento psicológico.