

NO SOMOS VIEJOS,
SOMOS RESISTENTES...
¡PERO NECESITAMOS REFUERZOS!



noticias



apeca
#somosFine>

Asociación
Profesionales
Ibercaja

Septiembre 2025

<https://apecasindicato.es/>



Una empresa que envejece: el desafío generacional que no podemos ignorar

Datos que no podemos dejar pasar

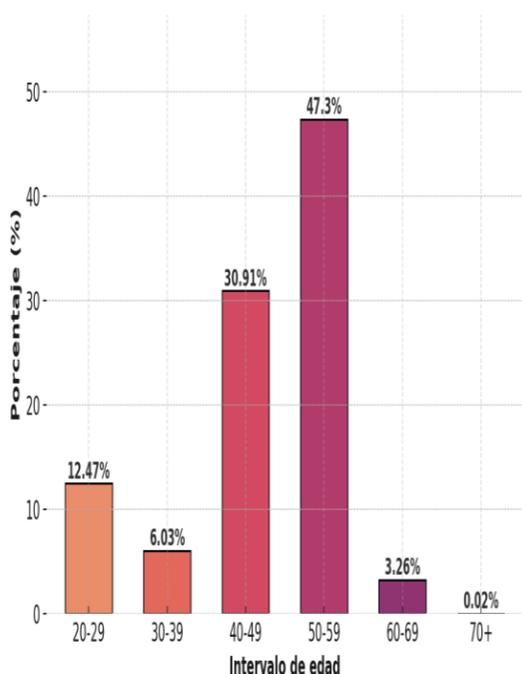
En el último mes hemos realizado un análisis detallado de la composición por edades de nuestra plantilla.

Los resultados son claros y preocupantes: la empresa está envejeciendo a un ritmo que, si no se corrige, puede poner en riesgo nuestra capacidad productiva y el futuro laboral de todos.

Según los datos, casi **8 de cada 10 personas trabajadoras tienen 40 años o más.**

La franja de **50 a 59 años** concentra el **47,3%** de la plantilla

Distribución de edades en la plantilla



Implicaciones para las personas

Esta pirámide invertida es el reflejo de una política de contrataciones que no ha equilibrado la incorporación de personal joven con la retención de la experiencia.

Significa que, en menos de una década, podríamos enfrentarnos a un volumen masivo de jubilaciones que dejaría a la empresa sin personal experimentado y sin un relevo generacional preparado.

Si el futuro es joven...
¿dónde está?

❑ **Pérdida de conocimiento:** cuando se jubilen los perfiles con más experiencia, nos arriesgamos a que se lleven consigo un saber que no se ha transmitido.

❑ **Sobrecarga laboral:** si no hay suficiente personal nuevo para cubrir tareas, las cargas de trabajo aumentarán para quienes permanezcan... más aún.

❑ **Salud y condiciones:** una plantilla de mayor edad requiere medidas específicas de prevención y ergonomía.

La experiencia es un
valor...siempre que
venga con relevo

Trabajo a distancia: cuando un "sí" es un "no" disfrazado

La empresa aceptó realizar tras las pruebas piloto iniciales (SSCC, staffs de las DT y CND) pruebas similares con otras figuras gestoras.

Sobre el papel, parecía un avance. En la práctica, el plan ha sido manipulado para que el resultado fuera el que querían desde el principio. **Así ha sido la jugada:**

1. **Definición restrictiva:** se ha descrito "figura gestora" de tal forma que solo unas pocas personas del colectivo podían acogerse a la prueba.
2. **Excusas preventivas:** se han alegado problemas para concluir que el sistema "no ha funcionado", sin un análisis técnico transparente ni participación sindical real.
3. **Parálisis calculada:** al terminar estas pruebas no se han anunciado más, cuando el acuerdo dice: "La empresa se compromete a realizar pruebas piloto similares con otras figuras gestoras durante la vigencia de este acuerdo". (Se renueva anualmente hasta 31/12/2027)

Es como cuando un niño promete: "Después de cenar, quito los platos", pero al día siguiente siguen ahí. No ha incumplido lo que dijo... pero todos sabemos que no ha cumplido lo que quería decir. En este caso, la empresa **ha cumplido la letra** del acuerdo, pero **ha roto su espíritu.**



La buena fe negociada exige que los acuerdos se apliquen buscando de verdad su objetivo, no que se vacíen de contenido para evitar avances que beneficien a la plantilla.



Estamos como: **APECA Sindicato**



Ratio de eficiencia: ¿es culpa de la plantilla?



Conviene recordar que la **ratio de eficiencia es una magnitud que depende directamente de las decisiones estratégicas de la dirección**: inversiones, estructura de costes, modelo de negocio o rentabilidad comercial. Ningún empleado de ventanilla, gestor comercial o técnico de apoyo puede influir en esos cálculos. Y, sin embargo, somos nosotros quienes pagamos las consecuencias de una gestión que mantiene el ratio de eficiencia en niveles muy por encima de la media del sector (más del **52 % en 2025**).

A esto se suma que, mientras otras entidades superan los **70.000 euros anuales de salario medio**, en Ibercaja seguimos por debajo de los **60.000 euros**, sin una perspectiva clara de convergencia.

La plantilla de Ibercaja vive atrapada en una paradoja injusta: se nos exige compromiso con la mejora del **ratio de eficiencia**, al mismo tiempo que se mantienen nuestros salarios a la cola del sector bancario.

Misma persona/Mundos paralelos: Salarios en distintas Entidades



Las **fuentes** de la información son: en el caso del Santander primarias sobre el 2024; para Bankinter hemos usado datos de 2023 correspondientes a su memoria, igual que para CaixaBank, extraído de su llamada Memoria de Personas. El resto de entidades son más opacas y lo hemos estimado, siendo:
El salario medio estimado ≈ (Gasto de personal/Número de empleados) –(cotizaciones sociales de empresa)

El ejercicio que te proponemos ya lo estás haciendo ahora mismo, ¿verdad? ¿Qué te parece tu nómina?

Ibercaja se sitúa en la cola en cuanto a salarios medios de sus empleados, muy por detrás de entidades comparables como Santander, CaixaBank, BBVA, Bankinter, Unicaja o Abanca. El compromiso con la plantilla debe ser real y verificable, y pasa por cerrar la brecha que hoy sitúa a los profesionales de Ibercaja en clara **desventaja retributiva** respecto a sus homólogos. **De persistir esta situación, Ibercaja corre el riesgo de convertirse en una cantera de profesionales para el resto de la banca, incapaz de retener a su propio talento.**

Hablamos con...

Nuria Asensio



Naciste en Castellón, vives en Segorbe y trabajas en Valencia. ¿Cómo ha sido ese camino?

Ha sido un recorrido de esfuerzo y aprendizaje. Empecé en oficinas pequeñas y poco a poco fui asumiendo más responsabilidades hasta llegar a la subdirección en Valencia. Siempre he intentado crecer profesionalmente sin perder mis raíces.

Algunos clientes comentan en confianza que ciertas oficinas se ven un poco antiguas. ¿Cómo lo afrontáis?

Es verdad que hay oficinas que llevan muchos años y no reflejan la modernidad actual. Los clientes lo perciben y nos lo hacen saber, y lo agradecemos. Hay planes de renovación progresiva, pero, entretanto, tratamos de compensar con lo mejor que sabemos hacer: un servicio cercano y de calidad.

La reciente DANA afectó a muchas personas. ¿Qué os enseñó?

Que ese trato personal es insustituible. En esos momentos de incertidumbre, los clientes buscaban alguien de confianza que les escuchara. La DANA puso en valor la cercanía y reforzó los lazos de confianza que son la base de nuestra labor.

¿Qué otras inquietudes te transmiten los clientes?

Un tema que comentan mucho es la disponibilidad. Los clientes valoran mucho poder ser atendidos cuando lo necesitan, y aunque la digitalización ha abierto canales nuevos, la atención personal es fundamental. También suelen pedirnos que les ayudemos a simplificar trámites, porque cada vez buscan más agilidad, y la entidad debería ser consciente.

¿Con qué mensaje te gustaría cerrar?

Que nuestro trabajo solo tiene sentido si ponemos a las personas en el centro. La confianza y la atención humana son lo que marca la diferencia, y ese seguirá siendo mi compromiso.