

CASO: BANCO STCSA

La entidad proviene de un proceso de privatización. (1998) Fue adquirida por otro Banco (San Juan) Manteniendo el 51 % de las acciones mientras la Provincia conserva el 49 % de ellas.

Los últimos tres años estuvo intentando ordenar su administración. Su sede está en Río Gallegos, capital de la Provincia, y el personal que administraba el Banco en general era originario del lugar y con un claro perfil puebleril y sin mayor formación académica que la Secundario o terciaria en algunos casos.

(Los alumnos de la secundaria que dejaban de estudiar ingresaban al Banco como Maestranzas o Cadetes para hacer carrera, hoy la antigüedad promedio es de 22 años, y se manejan con una fuerte influencia con la Gobernación, por su simpatía política, son agentes y no empleados en los casos que no asimilaron el cambio a empresa privada). Tampoco se puede desprender de los empleados de malo o bajo desempeño por influencia política, (no puede haber despidos ni generar desocupación) Por eso el Banco debe soportar empleados deficientes, no integrados al cambio cultural, sin deseos de progreso y evolución.

Ante esa situación los accionistas iniciaron un proceso de profesionalización de cuadros empezando por la Gerencia General y siguiendo por la creación de la Gerencia de RRHH. Búsquedas que se efectuaron en Buenos Aires.

A la fecha los accionistas cambiaron ya tres Gerentes Generales desde Mayo del año pasado a la fecha.

Las políticas de RRHH se están realizando paulatinamente. Es decir que a medida que se van detectando las necesidades del cambio cultural se van comunicando y/o implementando nuevas políticas. Por ejemplo, dado la observación de la Auditoría Interna por la generalizada relación informal de parejas dentro de la Institución se marcó a la Gerencia de RRHH la necesidad de la implementación de una política de Consanguinidad.

Pero, mientras ocurren estos tiempos, también suceden hechos con empleados de extracción administrativa pública heredados por el Banco en su privatización. Así es que se presenta un Empleado RJN (33 años) de aparente bajo desempeño según los dichos de quienes lo han visto trabajar, ya que en su legajo no obra observaciones disciplinarias al respecto, que durante un movimiento brusco en su domicilio particular se le rompen los anteojos y se lastima un ojo.

Es asistido por su médico particular y le asigna 7 días de inhabilitación para trabajar por accidente inculpable. (Enfermedad para el Banco) Presentado ante el Servicio Médico de la Empresa, el Profesional entiende que con 3 días era suficiente y que vencido ese plazo debería retomar tareas.

El empleado envía a realizar sus nuevos anteojos, pero como la graduación es alta (3.5) no hay cristales disponibles en Río Gallegos y como consecuencia de ello no ve y no puede trabajar. La tarea de RJN consiste en funciones administrativas dentro del sector de Contaduría -Finanzas para lo cual opera permanentemente una PC. Ante esta situación se queda en su domicilio hasta que lleguen sus nuevos anteojos. (Recibiendo ayuda económica del Banco "anticipo" para su compra.

Llegados las lentes, (una semana después) su oftalmólogo le asigna otros 10 días para su readaptación a la nueva fórmula y el médico de la empresa considera que con 3 días son más que suficientes.

Vencidos los tres días dados por el médico de la empresa se presentó con ropa sport en la Gerencia de RR. Humanos para saber que iba a hacer la empresa. El Gerente de RR. HH., con buen criterio, le solicita que se dirija al sector para que sus superiores analicen que tareas le pueden asignar mientras hace su recuperación (por ejemplo atención de teléfonos).

El empleado manifiesta que no ve y que no puede trabajar (insinuando que no desea hacer tareas que lo denigren) para lo que su Jefe lo manda a su domicilio, y luego informa esto a RRHH.

A todo eso, el Gerente de RR. HH., intentó buscarle otras tareas transitorias en otros sectores del Banco, pero los Jefes y Gerentes al enterarse de quien se trataba no aceptaban su traspaso, ni siquiera temporariamente para atender los teléfonos. También se estudió la posibilidad de darle una licencia por vacaciones ya que tenía días pendientes de 1999 y el médico de la empresa sólo había autorizado su ausencia por 3 días.

Al momento, RJN está en su casa por orden de su Jefe.

El Gerente de Personal se opuso a esa medida y se lo hizo saber, lo convocó a la empresa, le indicó que su situación era muy irregular, que peligraba su puesto y que de continuar en su domicilio no se le abonarían los días no trabajados, salvo que aceptara funciones en otro sector. (ya había conseguido

tareas de fotocopiado y archivo que estaban siendo realizadas por personal prestado de otro sector).

Cabe aclarar que en el sector de Finanzas donde está faltando el Empleado RJN, sus compañeros se ven sobrecargados con las tareas de éste, y están disgustados con su actitud.

Enterado el Gerente General (nuevo en su función) de la situación llamó para una reunión al Gerente de RR. HH. y al Gerente de Contabilidad y Finanzas.

En lugar del Gerente General Ud. como reaccionaría:

- a) **llamaría a una reunión a ambos Gerentes?**
- b) **Citaría a RJN?**
- c) **Cómo se prepararía para esa reunión?**
- d) **Que espera obtener de la misma?**
- e) **Se está generando una fuerza de poder interno entre Gerentes que puede incomodar el clima laboral?**
- f) **Cómo corregiría esa lucha de poderes?**
- g) **Haga sus observaciones y comentarios sobre las decisiones adoptadas por el Gerente General**
- h) **Haga sus observaciones y comentarios sobre las decisiones adoptadas por el Gerente Administrativo.**
- i) **Por qué ocurren estos hechos luego de tres años.**