



## MANSIONES, CAMPOS DE GOLF, PALOS (Y HOYOS)

Frecuentemente leemos en la intranet corporativa y medios de comunicación los premios recibidos en campañas publicitarias, productos, obras sociales, etc.

Se dedican grandes esfuerzos y recursos al marketing comercial de clientes.

**Sin embargo echamos en falta el marketing de empleados.** No son suficientes los discursos de la importancia del capital humano, de la conciliación de la vida laboral y familiar, si luego no se persiguen esos fines y se da ejemplo en el día a día.

Sobran los gestores de correo electrónico y Excel. Sobran retos semanales, medallas y fotos de “empleado de la semana” (al estilo anglosajón). Sobran torneos de golf.

**Hacen falta gestores de personas.**

En nuestras últimas visitas a oficinas, nos hemos encontrado con un número sensible de **compañer@s estresados y/o con procesos ansioso-depresivos**. Algo se está haciendo mal, muy mal, para desembocar en estas situaciones; donde parece que las causas laborales tienen mucho que ver.



**Hace poco que leímos en prensa la compra de una mansión en Miami, por valor de 10,5 millones de dólares.**

Cuando menos nos parece **indecente**. Es evidente que cada vez nos alejamos más de los fines sociales de una Caja de Ahorros, y nos acercamos más a la Gran Banca –así se explica mucho mejor el gran interés en las cuotas participativas–.

**Nosotros no pedimos repartir acciones mercantiles a los emplead@s. Si hay**

dinero para mansiones, también tiene que haberlo para lo que consideramos importante:

Riesgos Psicosociales.

Empujón, de una vez por todas, del Protocolo. Parece que al principio la empresa quería ser pionera en ello, y ya llevamos años con el asunto...

Plan de Igualdad y Protocolos.

Que al final no se quede en papel mojado (y se demuestre que la Ley de Igualdad contenía más publicidad que efectividad).

Relevo Generacional.

Incluyendo la prejubilación automática a los 40 años de servicio (como premio de fidelidad).

Gestión de la edad.

Si la legislación avanza en el incremento (y premio por retrasar la jubilación, aún cubriendo los requisitos para la pensión) de los años de trabajo –criterio que consideramos parcial, de parcheo e injusto–, la empresa tendrá que mostrar un tratamiento diferenciador, motivador e incentivador, respecto al colectivo más veterano.

Gestión del conocimiento.

Formación y titulaciones homologadas (aprovechar la tarde de los jueves de invierno).

SVR y PDP.

Mayor peso de la V1 (¿Cómo repercuten en los emplead@s los beneficios de la Entidad?).

Revisión de bases. Regulación de las condiciones y carrera de TODAS las nuevas funciones específicas creadas (Banca personal, No Residentes, Empresas, APIs, Autónomos...) y consenso previo de cualquier nueva función a crear, así como su interrelación en el día a día de las oficinas de banca de particulares.

Promociones por concurso y con participación de los representantes de los trabajadores.

Eliminación total de las dobles escalas salariales. Salvando elementos diferenciadores objetivos, como la antigüedad, ¿es descabellado pensar que a igual trabajo igual salario?

Premios fidelidad.

Sustitución de los premios de fidelidad por más días de vacaciones.

Todas las oficinas con Subdirección.

(Recordemos que la Caja pretende elevar el cupo del 10% sin subdirector/a al 100%).

Horarios.

Como paso previo a la eliminación de los jueves por la tarde, reestructuración del horario de atención al público (no cerrar la oficina con clientes dentro). Mañanas a las 14:00 horas y tardes a las 19:00 horas.

Plan 2010. Apertura de oficinas.

Esperemos que el Plan se adapte a la coyuntura económica, y no al revés.

PLANTILLA.

Queremos las cifras claras de cómo queda el refuerzo de plantilla en Balears. El que las nuevas contrataciones se anticipen asignándolas al equipo volante no es la solución definitiva (hay recorrido para reforzar el equipo volante). El oscurantismo de los criterios para aumentar plantilla no beneficia a nadie. Hay que valorar las oficinas con plantilla de tres personas, que ya están consolidadas y quedan en precario ante cualquier ausencia, ¿cuándo pasan a ser 4?



DIGNITAT i LLUITA  
DIGNIDAD y LUCHA  
[www.sabeicajamadrid.org](http://www.sabeicajamadrid.org)  
[www.cgtbalears.org](http://www.cgtbalears.org)

AFILIA'T ENVIANT AQUEST BUTLLETÍ A 0505

Nom i llinatges: \_\_\_\_\_

Oficina: \_\_\_\_\_ E-mail particular: \_\_\_\_\_

Nº Compte: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Signatura

Les dades d'afiliació s'incorporaran a la nostra base de dades en els termes establerts en la Llei de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

SABEI-CGT Caja Madrid. C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Mallorca) Illes Balears  
TeleFax 971 72 91 35 - [secciosindical@sabeicajamadrid.org](mailto:secciosindical@sabeicajamadrid.org)