



BILATERAL SABEI - CAJA MADRID

El día 25 hemos celebrado Bilateral con las **Áreas de Relaciones Laborales y de Gestión y Desarrollo de Personas** –previas con **Dirección de Zona de Balears y Dirección de Recursos Humanos de D.N. Catalunya y Balears-**.

Hemos ratificado en todos los estamentos los contenidos de nuestra circular de abril:

- **Presión constante.**
- **Escasez evidente de plantilla.**
- Prolongaciones de jornadas (salir a las 4 / 4 y media). –Tenemos constancia que en algunas oficinas de zonas turísticas incluso hasta las 18:00 horas o más-.
- Archivo, reuniones, reuniones formativas; por las tardes.
- Oficinas de 4 y 5 empleados, normalmente con uno menos 6 meses al año -vacaciones-.

Nos congratula que la Dirección de Zona comparta con nosotros la preocupación por las prolongaciones de jornada –aunque no son de su conocimiento el que sean “generalizadas”-; manifestando igualmente su intención de minimizar al máximo las reuniones por las tardes.

Vigilaremos que las intenciones tengan un reflejo en la realidad.

Las percepciones de la Caja distan mucho de la realidad en Balears, por lo que se refiere a plantilla.

Se argumentan ratios y medias de volumen de negocio por empleado –no existe un volumen de negocio por empleado de referencia conocido-.

El SABEI-CGT no puede quedarse en una mera interpretación economicista de las necesidades de personal; máxime cuando semestre tras semestre se informan resultados extraordinarios: el beneficio atribuido del Grupo Caja Madrid crece un 45,20% y alcanza los 716 millones de euros, en el primer semestre del año.

La **tensión** en el trabajo y la prolongación de jornada son síntomas inequívocos de falta de plantilla.

Apoyar las bajas a partir del mes es insuficiente, al igual que concentrar los apoyos en los 4 meses de verano exclusivamente.

En los apoyos realizados con ETTs a las oficinas de 3 empleados, nos encontramos con que uno de los 2 compañeros existentes tiene que apoyar al ETT por no tener la experiencia y formación necesarias. **Falta planificación, coordinación y previsión** (no se hace un uso adecuado de la herramienta PCA-Programación y Control de Ausencias, pese a que las oficinas tengan tecleadas y actualizadas las previsiones).

La Caja ha tomado nota para corregir estas disfunciones. **Ello no bastará si no se pasa por la creación de empleo estable.**

La Caja se ha comprometido a solucionar las situaciones puntuales de falta de plantilla que puedan plantearse en Eivissa y Menorca –al considerar la inviabilidad de Equipo Volante por número de oficinas-.

El Equipo Volante sigue siendo una herramienta muy importante. Atendiendo a nuestras demandas se ha producido un crecimiento cuantitativo y cualitativo. Hasta ahora el equipo estaba compuesto por dos contratos Caja y uno ETT. Este último pasa a ser también contrato Caja.

Demandamos una persona más para el Equipo Volante.

Seguimos pensando que la figura del contrato fijo discontinuo encaja en Balears. La Caja debería al menos probarla antes de descartarla –hasta ahora no ha sido utilizado este tipo de contrato-.

Seguridad, Higiene y Salud Laborales de los puestos de Caja. Está en marcha un nuevo diseño de mobiliario que resolverá de forma satisfactoria este problema. Pero... con el dinero hemos topado (otra vez); se implementará en las nuevas oficinas y en las reformas integrales.

Demandamos una solución para todas las oficinas, ya sea vía nuevo diseño o vía corrección del existente. **No vamos a consentir que la salud de los compañeros y compañeras que están en el puesto de Caja se vea deteriorada por la incompetencia de un diseñador, y tampoco aceptamos la ridícula argumentación presupuestaria, por lo que recurriremos donde proceda para dar una solución inmediata al tema.**

En el diseño general de las oficinas es inexplicable que (con espacio suficiente) el tercer o cuarto cliente de la cola de caja invada la confidencialidad de los clientes de las mesas comerciales. Desde luego que en este asunto cuesta lo mismo hacer las cosas mal o bien, sobre todo si se cuenta con la opinión de las oficinas y de los Delegados de Prevención.

Oficinas de 3 empleados sin Subdirección. Reiteramos la falta de justificación de esta práctica en las oficinas de Balears. Por las características geográficas, funcionales y operativas del trabajo de las oficinas el/la compañero/a “aspirante” a la subdirección realiza las funciones de la categoría –y en muchas ocasiones de director/a- sin su reconocimiento ni retribución.

Esperamos que además de nuestra presión, el apoyo de la Dirección de Zona –coincidente con nuestra postura- haga cambiar de opinión a la Caja.

Proyecto 0 Papel. Es difícilmente no reconocible el avance tecnológico y administrativo que supone el proyecto. **Demandamos la utilización del sentido común; que no se sobrecargue de trabajo a compañeros/as ya saturados de tareas.** Nos referimos al **compañero/a que centraliza las tareas de tramitación y soporte** –ver documentación proyecto 0 papel en intranet-, conocido como “tramitador”.



AFILIATE ENVIANT AQUEST BUTLLETÍ A 0505

Nom y llinatges: _____

Oficina: _____ E-mail particular: _____

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 (Illes Balears)
TeleFax 971 72 91 35 - secciosindical@sabeicajamadrid.org