

QUIÉNES SOMOS SABEL-CGT



El SABEL nace en 1989. En 1994 se constituye la Sección Sindical estatal de Caja Madrid.

Desde entonces ha gozado del apoyo mayoritario de los compañeros y compañeras, en el ámbito del Comité de Empresa de las Illes Balears, fruto de la labor de proximidad, y de la acción sindical no condicionada ni mediatizada. Nuestra defensa del puesto de trabajo no pasa por regateos económicos. No firmamos los Acuerdos en los que consideramos que hay pérdidas significativas.

Formamos parte de todos los ámbitos de interlocución de Caja Madrid: mesas de negociación; Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral; mesas bilaterales con Caja Madrid. Contamos con un Consejero General por el sector de empleados en la Asamblea General.

En el año 2000 se produce la federación con la Confederación General del Trabajo (CGT) —y pasamos a ser el SABEL-CGT— Sindicato de siglas jóvenes (1984), pero de profundas raíces históricas (1910). Tiene proyección en todo el estado español y sectores laborales.

**No te quejes, el 2010
rompe con los de siempre**

www.sabeicajamadrid.org

Federación de Banca, Bolsa,
Ahorro, Entidades de Crédito,
Seguros y Oficinas y
Despachos. CGT



- Porque otro sindicalismo es posible.
 - Porque tenemos derecho a disentir.
 - Porque para mantener la dignidad hay que luchar.
- SI QUIERES, PUEDES
CAMBIARLO:**

- ➔ Afíliate a la CGT.
- ➔ Participa en nuestras listas electorales.
- ➔ Vota a las candidaturas de la CGT.

SABEL-CGT
Sección Sindical Caja Madrid



971 72 91 35

Código Valija -0505-
www.cgt.org.es
www.fesibac.com

www.sabeicajamadrid.org



**SI NADIE
TRABAJA POR TI,
QUE NADIE
DECIDA POR TI...**



**Confederación
General del
Trabajo**

Cual es tu opinión sobre los siguientes temas:

	PLANTILLA. Número de empleados. Equipo volante. Contratación de ETTs.
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Promoción interna. Política de contrataciones.
	SUBDIRECCION. Acceso y ejercicio de la función.
	HORARIOS/TIEMPO DE TRABAJO. Horario caja. Jueves tarde. Vacaciones. Conciliación
	SISTEMA RETRIBUCION VARIABLE (SVR). Tu V3 en relación a V2/ V1. Objetivos.
	SISTEMA PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP). Requisitos. Topaje.
	RELEVO GENERACIONAL. Vencimiento en el 2010. Relación con premios de fidelidad.
	PLAN DE PENSIONES. Gestión. Pérdidas.
	ERGONOMIA Y SALUD LABORAL. Diseño del puesto de trabajo.
	FORMACION. Adecuación a la función y promoción. Titulación. Proximidad.
	TRANSPARENCIA. Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Obra Social.
	Si eres tu, el que trabajas



Nuestras propuestas

SABEI-CGT
Sección Sindical Caja Madrid



Oficinas con mínimo de 3 empleados. Ajustada a las necesidades del trabajo, y no al revés. Refuerzo Equipos volantes. No a contratos de ETTs (usados como kleenex), ni precarios; sí a los estables.



Contratación clara y transparente. Promoción interna por concurso. No al "dedo". Supervisión por los representantes de los trabajadores. Eliminar las dobles escalas salariales.



Todas las oficinas con Subdirector/a. Ahora un 15% (Acuerdo 24.06.08) de oficinas no tiene (plantilla inferior a 4); pronto serán más. Se ejercen funciones de responsabilidad sin la categoría ni derechos.



Sustitución tardes jueves por formación, como paso previo a eliminarlos. Media hora de margen antes de abrir (y final mañana jueves largo); y siempre una hora para cuadrar. Más vacaciones y conciliación



Objetivar la V3. Convertir en racional y negociada la V2; no a los objetivos en cascada, ni individuales. Revisar las diferencias abismales entre la V2 y la V1. No acrecentar diferencias salariales.



Revisión criterio exclusivo de designación desde PDP 15. Destopar. No endurecer requisitos (en el Acuerdo de 24.06.08 se aumentan 0,5 puntos las V2 y V3 mínimas).



Establecer un Plan permanente, con revisiones pero sin caducidad. Implantar prejubilaciones como premio de fidelidad. Siempre manteniendo empleo neto estable, y sin coste social.



La caída libre constante nos hace perder las nuevas aportaciones. Cambio y/o diversificación de la Gestora. Responsabilidad de la Comisión de Control. Que no juegen con nuestro futuro.



Que no prime la estética sobre la salud y la prevención. Consenso previo con la representación de los trabajadores en cualquier modificación del diseño. Contar con la opinión de los trabajadores.



Potenciar la formación próxima al territorio. Compensación del tiempo libre y los gastos extras ocasionados (canguros, guardería, asistencia social...). Titulaciones homologadas.



Estamos hartos de que nos digan la importancia del capital humano sólo en Navidad. Transparencia total en las políticas de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales. Obra Social como fin.



tu debes decidir....