

CCOO siempre ha defendido el estatus jurídico de las Cajas de Ahorro y la visión de que son **entidades financieras sin ánimo de lucro y con un marcado componente social en todas sus actuaciones**. La misión de las Cajas es **prestar un servicio financiero a la sociedad** (sin exclusiones) y **revertir parte de los resultados obtenidos a la comunidad, a través de la Obra Social**.

Es evidente que las Cajas tienen que ser rentables si quieren sobrevivir, pero la lógica de la maximización de los beneficios no debe ser su fuerza motriz. La misión de la Caja es uno de los motivos principales por el cual nos sentimos orgullosos de trabajar en nuestra entidad y así lo han destacado delante de nosotros tanto el Presidente como el Director General.

Ahora bien, después de un largo ciclo de crecimiento, ha llegado el momento de la desaceleración y del estancamiento. Muchas entidades financieras se encuentran desorientadas, y la nuestra no es una excepción. Que la etapa de crecimiento insostenible estaba tocando techo lo sabíamos todos, pero pocos preveían que la parada fuera tan brusca y profunda. El equipo directivo de nuestra entidad no previó con la suficiente antelación el cambio de ciclo económico y tiene que asumir su responsabilidad.

No aceptamos que la plantilla sea la responsable de la situación en que se encuentra la entidad. Por un lado, el mensaje del Director General es de confianza en ella, pero eso resulta contradictorio con las directrices que proceden de otras instancias, en que se pone constantemente en tela de juicio la profesionalidad del personal y con el nerviosismo de algunos mandos intermedios que están utilizando todas sus energías para añadir una presión desmedida e instigar a sus equipos. Como ejemplo tenemos que algunos jefes se dedican, de forma reiterativa, a llamar más allá de las 10 de la noche a sus subordinados, incluso utilizando números de teléfonos no facilidades por el propio empleado. Eso es normal? Sólo los malos profesionales utilizan estas tácticas para enmascarar su incompetencia.

En el último post del blog Hilo Directo, **el Director General nos pide exigencia, generosidad, esfuerzo y flexibilidad. Creemos que toda esta carne hace tiempo que la plantilla la ha puesto sobre la parrilla. Nuestra Caja es el resultado del trabajo y la creatividad de todas las mujeres y hombres que integran la entidad, de nuestro esfuerzo, de nuestra formación y disponibilidad**.

Ahora es el momento de continuar trabajando, con unidad (todos estamos en el mismo equipo), con la responsabilidad, el nivel de exigencia y la profesionalidad que hemos demostrado hasta ahora, manteniendo la filosofía que siempre ha defendido **CCOO**: somos una Caja de Ahorros, y si los resultados de este año son peores que los del pasado año, eso no nos tiene que generar angustia.

En momentos como éstos, en que tenemos que centrarnos en el negocio y en ser productivos y eficientes, **le pedimos a la Dirección:**

- **que lidere la entidad y comunique correctamente a toda la plantilla como tiene que actuar**. Necesitamos, más que nunca, mensajes claros y transparentes y es precisamente en estos momentos cuando más está predominando la comunicación informal (foros al Campus CS, blogs...). Por ejemplo, el PDP se extinguió y se sustituyó por el PDRH (Política de Desarrollo de Recursos Humanos), presentado muy esquemáticamente al Comité De Empresa, y desconocido prácticamente por la totalidad de la plantilla.

- **que en procesos de negociación abiertos se abstenga de dar instrucciones sobre asuntos que están sobre la mesa negociadora** (como ha sido el caso flagrante de las horas extra). A tal efecto os recordamos que **para poder hacer horas extras, es preciso la petición expresa por escrito por parte de vuestro superior**, y la aceptación de la

misma por parte vuestra, ya que la realización de horas extras es voluntaria por parte del empleado/da. Las horas extraordinarias equivalen a **1,75** de horas ordinarias, sea cual sea su compensación: económica o en tiempo de libranza.

· que sea consecuente con la confianza que otorga a la plantilla y que aplique una política clara de darle seguridad y garantías: no es el momento de fortalecer una cuenta de resultados que se deteriora haciendo recortes en las partidas de personal.

Basta ya con menguar los recursos humanos (bajas de largo plazo por enfermedad no cubiertas, no contratación para suplir todas las maternidades, vacaciones de verano con oficinas que se quedarán muchos días con una sola persona, no renovación de contratos eventuales con la consecuente reducción de la plantilla del centro de trabajo...).

REDUCIR RECURSOS HUMANOS IMPLICA REDUCIR LA CALIDAD DE SERVICIO A LA CLIENTELA.

ES ESO LO QUE LE CONVIENE ACTUALMENTE A LA CAJA?

Afíllate a CCOO. El sindicato útil

Nombre y Apellidos _____ centro de trabajo _____

envíala a:

DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO