

ACEEC | ASOCIACIÓN DE CUADROS Y EMPLEADOS DE ENTIDADES DE CRÉDITO

ACCAM⁺

sesfi

ACB-Bankia
Asociación profesional



ACEEC INFORMA

PARA ACEEC
ESTAS MEDIDAS
NO CUMPLEN
CON LAS
EXPECTATIVAS
GENERADAS.

CUANDO SE NOS
SOLICITÓ EL
Vº.Bº PARA LA
ADHESIÓN AL
PLAN DE
LUXEMBURGO YA
ADVERTIMOS
QUE
ESTARIAMOS
ATENTOS

PSICOSOCIALES

En el día de hoy la empresa nos ha informado en reunión Extraordinaria de Psicosociales de algunas medidas que se van a implantar a lo largo de los próximos trimestres.

La gran revolución para mejorar la salud laboral de la plantilla es

Development By Skills

Vamos, Desarrollo por Habilidades.

Consiste en un modelo orientado al desarrollo, que autoevalúa las habilidades y el conocimiento, para permitir a la organización detectar y dar mayores oportunidades al talento.

Es un proceso voluntario, de autoevaluación y que llevará aparejado unos planes de desarrollo, consensuado con el mánager.

Estos planes de desarrollo consistirán básicamente en formación, que como es un modelo totalmente voluntario, NO es formación en horario laboral.

¿Y en qué mejora esto tu salud? **ACEEC** también se lo ha preguntado a la entidad.

Desde **ACEEC** le hemos pedido a la empresa:

- Que se utilice este modelo para que la formación, a parte de la normativa, sea personalizada, que sustituya a la genérica y por tanto sea en horario laboral
- Que se sepa desde el inicio, para que va a servir este desarrollo del talento, prioridad en vacantes de responsabilidad, aceleración carrera profesional..
- Formación a los mánager para que puedan acompañar en el proceso desde la profesionalidad.

Recuerda que es un proceso totalmente voluntario, si tienes presiones desde cualquier ámbito de la entidad para contestar, ponte en contacto con tu delegado de ACEEC

**ESTAS
MEDIDAS NO
PUEDEN
SERVIR SÓLO
PARA OBTENER
UN DIPLOMA O
GENERAR UNA
NOTICIA EN
PEOPLE NOW**

Otras medidas que se llevarán a cabo son:

Contratación de nueva plantilla. Se contratarán 200 personas en aquellos territorios con problemas de cobertura. Previa a la contratación se gestionarán las solicitudes de traslados pendientes que puedan afectar a esos territorios.

Los ETT'S empezarán a imputar únicamente un **33% en la consecución de los retos.**

Tras analizar la prueba piloto del **HUB administrativo** de Intouch de Santa Leonor, se va a ampliar a la red comercial. La empresa nos comunicará dimensión y ubicación del mismo.

Establecer una política homogénea para la **movilidad y las vacantes, que suponga una mayor transparencia.**

Se va a dotar a los **CR** de herramientas que de soporte **emocional para atender y gestionar conflictos.**

Inicio de prueba piloto en 7 oficinas de Barcelona y 15 de Madrid Sur, para la **reorganización del modelo del puesto de Bienvenida de las oficinas Store.** Se diferenciarán dos escenarios:

-Baja afluencia: Habrá un único puesto de Bienvenida y Atención rápida

-Alta afluencia: Con tres clientes esperando. Dos puestos, uno de Bienvenida y otro de Atención rápida.

Esta situación es inviable, ¿Qué compañero saldrá para atender ese segundo puesto? ¿Sí todos están con agendas llenas, atendiendo o en mitad de una llamada?

Desde **ACEEC** hemos pedido a la empresa, que designe desde el inicio que oficinas son clasificadas de baja o alta afluencia, y dote los puestos en función de ello. Deben contar con el mobiliario, sistemas y medidas necesarias para cumplir con el protocolo. **Ninguno de los compañeros que ocupen este puesto deben contar para el IEC.**

Si estás cansado de un sindicalismo de doble cara, cercano a la empresa, más pendiente de las formas que del fondo, no lo dudes ÚNETE A ACEEC, un sindicato que lucha de verdad por los intereses de la plantilla y no por los del propio sindicato o la dirección.