



EL ACTUAL MODELO MAQUIAVÉLICO DE COMERCIALIZACIÓN ESTÁ MINANDO LA SALUD DE LA PLANTILLA DE CAIXABANK

En las oficinas es cada vez más común que se esté menos preocupados en llegar a los objetivos comerciales que en intentar frenar las constantes cancelaciones que se producen a diario, lo que genera una tensión emocional difícil de sostener a largo plazo.

¿A que maquiavélico directivo se le ha ocurrido que es justo descontar de los incentivos de los empleados la no renovación de un seguro a su vencimiento a los 3 años de su contratación?

¿Acaso no se han cobrado las durante los 36 meses?

¿Por qué debe soportar el bolsillo del empleado la incapacidad comercial de la empresa en mantener la cartera de seguros a vencimiento?

¿Sí tan buen producto es, porque hay tantas cancelaciones?

La frase de **“la banca siempre gana”** es quizás la más acertada para el caso porque mientras la entidad presume de beneficios, **los empleados cada vez nos esforzamos más para cobrar menos.**

Y por si no teníamos suficiente con los “ambiciosos” objetivos comerciales o las caídas de cartera, están las “rebajas” de Control de Negocio, o los estilos caducos de algunos DANES que, a puerta cerrada y látigo en mano, vuelven someter a los equipos directivos de sus oficinas al mismo discurso repetido que previamente ha narrado en un Teams horas antes de la reunión privada.

CaixaBank no puede implantar objetivos improvisados e inalcanzables, y, además, sin ponderar otras variables que afectan a la evolución comercial de estos (factores políticos o económicos) que afectan a la evolución del negocio y directamente a la salud del trabajador.

La fidelización y la gestión de la cartera no debe apoyarse en trasladar al empleado una presión permanente para evitar que las bajas perjudiquen los bonus de los directivos (que están a años luz de los que percibe la plantilla) **sino en la adecuación del producto, la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.**

Por ello, desde **ACCAM-ACEEC**, además de haber demandado a CaixaBank por este asunto, solicitamos:

- Establecer y descender los objetivos anuales a las oficinas el 2 de enero.
- Adecuar coste de los seguros a la oferta del mercado.

- Establecer epígrafes en las bases de incentivos que separen, por un lado, la nueva producción bruta y por otro, los objetivos de renovación de cartera, no siendo ninguno de ellos excluyente para el cobro de los incentivos, sino objetivos ponderables e independientes para evitar que la producción neta se vea afectada por las cancelaciones de los clientes tal y como sucede en la actualidad.
- Excluir de los seguimientos de caída de cartera las cancelaciones producidas por fallecimiento del titular y/o venta del bien asegurado, y dejar fuera de los seguimientos las caídas de seguros tras su contratación.

La salud laboral no puede quedar al margen de los objetivos comerciales, pues cada vez más, **la plantilla está sufriendo el síndrome del trabajador quemado asociado al estrés laboral crónico** que se manifiesta a través de agotamiento, distanciamiento mental o negatividad hacia el trabajo y una menor eficacia profesional.

No normalicemos vivir con estrés crónico por una planificación comercial desmesurada e inalcanzable.

#NoNormalicemos que decidan por ti. Decide tú. Decide ACCAM-ACEEC

28 de octubre de 2026