

2005: el año del plan de pensiones

La Sección Sindical de CCOO rendimos cuentas a finales de cada año en un comunicado de valoración. El 2005 sería francamente decepcionante si no fuera por el acuerdo de modificación del plan de pensiones, conseguido "in extremis" el último día.

Después de todo un año de trabajo intenso con un único acuerdo conseguido nos asaltan muchas dudas: ¿nos hemos vuelto incapaces de negociar?, ¿o es la Dirección y la nueva Área de Recursos Humanos quién ha variado su postura tradicional y han optado por entonar el **NO** delante de cualquier mejora que proponemos?. ¿Tenemos que prepararnos porque es lo que nos espera en el futuro?

PLAN DE PENSIONES

Éste ha sido el gran pacto de este año, y mucho nos ha costado. Exactamente un año entero. Las principales mejoras que nos aporta este acuerdo son:

- ✍ Transformación de la prestación de jubilación del subplan 1 a un sistema de aportación definida, donde **las prestaciones matemáticas pasan a ser derechos consolidados**. Todos los empleados conocen el capital acumulado que poseen y lo que le corresponderá en el momento de la jubilación (con posibles modificaciones dependiendo de la rentabilidad del fondo).
- ✍ **Mejora de los capitales a alcanzar por parte del colectivo**, al añadir cláusulas adicionales de garantía (saldos 31/12/05 más excedente, o capital equivalente a una renta del 0,35% del salario pensionable por año trabajado).
- ✍ **Consolidación inmediata de una parte del exceso** del margen de solvencia.
- ✍ **Inclusión dentro del subplan 1 de los compañeros que a 29 de mayo de 1986 eran empleados de Caixa Sabadell y quedaron adscritos en el subplan 2**. Estos compañeros verán incrementados sustancialmente sus derechos consolidados.
- ✍ **Incremento muy importante de las aportaciones que hace la Caja a los partícipes del subplan 2**. Este año pasa de 710 a 800 euros. Incremento de 50 euros anuales durante 4 años y de 30 euros anuales durante 5 más.
- ✍ **La prestación de riesgo** (invalidez o muerte) pasa a ser de como mínimo **cinco veces el salario pensionable** del empleado, y para todos los partícipes. Igualmente **garantiza para todo el mundo la recuperación íntegra de sus derechos consolidados** en el caso de que éstos sean superiores a cinco veces su salario pensionable.

Esta mejora, y sin querer desmerecer las anteriores, es tal vez el más importante de todas. Ya no volveremos en tener un viudo/a que se quede con una pequeña pensión y pierda los capitales acumulados hasta ese momento en el plan de pensiones. Pero no sólo eso, sino que garantizamos un mínimo muy importante (cinco veces el salario pensionable) y ampliamos a todos los partícipes el derecho de cobro de esta prestación. Además, será el propio empleado quién decida el beneficiario de este derecho.

Préstamos: La sección sindical de CCOO pidió a la Dirección el incremento del capital máximo a solicitar en el préstamo complementario para la adquisición de la vivienda habitual, y la posibilidad de que los empleados sin pareja puedan acceder también a este préstamo. La respuesta ha sido

afirmativa y esperamos que en los próximos días se modifique la normativa incorporando estas mejoras.

LOS TEMAS PENDIENTES

En 2004 quedaron muchos temas pendientes porque la firma del convenio colectivo y la transposición de categorías absorbieron la mayor parte de nuestros esfuerzos y recursos. Estos temas, y otros que han ido surgiendo, se han tratado a lo largo del 2005 con el siguiente resultado:

Configuración del equipo volante: pese a que todo el mundo conoce y sufre que el equipo volante o equipo de refuerzo es totalmente inadecuado e insuficiente, la Dirección no quiso escuchar nuestras propuestas y se enclaustró en que este tema es competencia exclusiva suya. Por nuestra parte les hicimos llegar una propuesta de dotación, configuración y funciones que es preciso suplir (como por ejemplo Directores en el equipo volante) pero como hemos dicho, no quieren negociar este asunto. Ellos solos están suficientemente capacitados para arreglarlo: esperamos que lo demuestren algún día.

Jubilaciones anticipadas: Durante el año pasado no se pudo tratar este tema, ya que primero había que modificar el Plan de Pensiones. Una vez resuelto este asunto, esperamos poder plantear diferentes soluciones a la Dirección para poder llegar a un acuerdo, que posibilite a aquellos empleados que lo deseen la finalización de su vida laboral antes de los 65 años.

Incorporación de trabajadores con discapacidad: La Dirección tampoco ha conseguido en el 2005 encontrar ningún trabajador discapacitado que se adapte a las necesidades de Caixa Sabadell. Constatamos que la voluntad integradora de nuestra Entidad se limita a las acciones de la Obra Social y a la publicidad.

Formación: de este tema hablamos mucho durante el año pasado. Después de estar más de un año negociando, la Dirección llegó a una oferta que, según ellos, era la mejor de todo el sector pero que puesta en práctica, sólo afectaba a una veintena de trabajadores. Evidentemente, desde CCOO rechazamos esta propuesta porque nuestro objetivo es mejorar las condiciones de todos los trabajadores de la plantilla.

Te recordamos que la formación realizada fuera de la jornada laboral es voluntaria y por lo tanto, no estás obligado a realizarla.

Nivel XIII: Pese a las peticiones de CCOO, Caixa Sabadell manifiesta que no puede dejar de usar el nivel XIII para las nuevas contrataciones, ya que el coste que supondría hacerlo es muy elevado, y "sólo" son 9 meses.

Pese a que no conocemos con certeza cuál es el motivo, sin duda la utilización del Nivel XIII tiene mucho que ver con la dificultad que tiene la Caja para encontrar personal y en el hecho de que este año más de 20 compañeros hayan huido de Caixa Sabadell hacia otras empresas donde estaban mejor remunerados. Porque actualmente, los compañeros de reciente incorporación, están buscando trabajo mientras trabajan en CS y eso no había pasado nunca. Si queremos unos empleados fieles, interesados en nuestro proyecto de futuro y con ganas de llevar adelante la Caja este no es el camino a seguir.

Incentivos: durante el año pasado hemos dedicado diferentes comunicados a este asunto. Sólo queremos recordaros lo que debe tener un sistema de incentivos: transparencia, objetividad, equilibrio y universalidad. De los tres primeros ítems cada uno puede tener su opinión (la nuestra ya la conocéis 30/06/2005) pero del último no existe ningún tipo de duda. En Caixa Sabadell no existe porque hay un importante colectivo de trabajadores excluido.

Está claro que para la Dirección estos trabajadores no aportan ningún valor añadido a su trabajo.

Lo que no está tan claro es si los responsables de elaborar el plan estratégico y los presupuestos del año 2005 cobrarán incentivos. Su desacierto en las previsiones de crecimiento del sector y su falta de reacción para adecuarnos a las nuevas circunstancias son signos evidentes que no los merecen. De momento la Dirección no se ha manifestado pese a que se lo preguntamos.

Ya podéis imaginar la solución: los objetivos de crecimiento del año 2006 serán suficientemente ambiciosos como para intentar recuperar el terreno perdido, sin tener en cuenta que tal vez, las condiciones del mercado de este año no son las mismas que las del año pasado. La realización será prácticamente imposible y, por lo tanto, no cobraremos incentivos. Los platos rotos siempre los acaban pagando los mismos.

Igualdad de oportunidades: En el 2005 volvimos a hacer el estudio sobre igualdad de oportunidades en la carrera profesional para hombres y mujeres, basándonos en la misma metodología que se ha utilizado en todo el sector y que ha servido para condenar judicialmente a alguna Caja. El resultado del estudio fue el mismo que otros años: En Caixa Sabadell, pese a que parezca lo contrario, hay discriminación en la carrera profesional por razón de sexo. Y el motivo es bien sencillo: proporcionalmente a la composición de la plantilla, promocionan muchos más hombres que no mujeres, aunque lógicamente en términos absolutos sea lo contrario.

Pero la Caja continúa afirmando que no se tiene que hacer nada, porque en CS no hay discriminación. Tal vez habrá que hacer el mismo camino que otras Cajas para que se lo crean.

Desde la Secretaría de la Mujer de la Sección Sindical de CCOO continuaremos insistiendo en establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar (asunto cada vez más importante por la cantidad de trabajadores con cargas familiares), y en consensuar un Protocolo de Acoso Sexual, porque en un tema tan delicado como éste es muy importante que todas las partes demuestren que rechazan este tipo de conductas y que las medidas que se tomarán frente a cualquier caso serán contundentes.

Salud laboral: A instancias de CCOO el Ministerio de Trabajo ha iniciado actuaciones sobre la prevención de riesgos laborales en las Cajas de Ahorro. Las actuaciones de la Inspección se están centrando en los siguientes aspectos:

- ? Comprobar la adecuación y suficiencia de las actuaciones de prevención en salud laboral realizadas por las Cajas. En este sentido, desde CCOO ya denunciarnos que el Servicio de Prevención Mancomunado de las Cajas de Ahorro (SPMCA) no dispone de los medios suficientes para realizar su tarea.
- ? La evaluación de riesgos ergonómicos, psicosociales y condiciones ambientales de los puestos de trabajo, todo ello con especial atención a la consideración de la plantilla de las cajas como usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD). Es inadmisibles que no se nos reconozca como usuarios de pantallas y así evitar la intervención de los delegados de prevención en todos los procesos de implantación y renovación de equipos y programas.
- ? Tampoco han querido considerar el atraco como riesgo laboral, ni que existan riesgos psicosociales (asedios, estrés...) susceptibles de prevenir en nuestra profesión.

Desde CCOO sabemos que este proceso será largo e intenso, pero esperamos que finalmente sirva para mejorar las condiciones que en el ámbito de la salud nos afectan.

Plan de Desarrollo Profesional: El PDP nació torcido y difícilmente se enderezará. La Sección Sindical de CCOO no quiso adherirse por la falta de garantías y transparencia que ofrecía y cada vez estamos más convencidos de nuestra decisión.

Los hechos hablan por sí solos. Continuamente tenemos constancia de personas que promocionan por el viejo sistema del dedo, demostrando la Caja que no cree en el sistema que ella misma implantó. En Servicios Centrales la situación tampoco mejora. En el inicio se definieron los puestos de trabajo de cada unidad asignando la categoría de técnico precisamente a aquellos empleados con el salario más elevado.

Actualmente hay un desbarajuste total. La Caja ha reconocido que no tiene una clasificación de puestos de trabajo de Servicios Centrales. Desconoce cuantos empleados hay en cada unidad y las funciones que desarrollan. No sabe qué trabajo corresponde a las diferentes categorías (técnico, especialista, gestor operativo), ni qué empleados la realizan. Cuando un empleado pide el reconocimiento de su cargo, se le responde que no tiene el "perfil" adecuado, pese a que tampoco son capaces de indicar qué perfil corresponde a cada lugar (para hacer el trabajo si que lo tienen, pero para cobrar el sueldo no). **¿Qué PDP es éste?**

Como podéis ver, pese a que se ha avanzado en asuntos tan importantes como la promoción y el plan de pensiones, aún queda mucho camino por hacer. En el 2006 continuaremos luchando para conseguir soluciones a éstos y otros problemas en los que nos encontramos los trabajadores de Caixa Sabadell en nuestra relación con la Entidad.

Sabadell, 26 de enero de 2006

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Visita nuestra Web: <http://www.comfia.net/caixasabadell>