

2005: l'any del pla de pensions

La Secció Sindical de CCOO passem comptes a finals de cada any en un comunicat de valoració. El 2005 seria francament decebedor si no fos per l'acord de modificació del pla de pensions, aconseguit "in extremis" l'últim dia.

Després de tot un any de treball intens amb un únic acord al cabàs ens assalten molts dubtes: ens hem tornat incapaços de negociar?, o és la Direcció i la nova Àrea de Recursos Humans qui ha variat la seva postura tradicional i han optat per entonar el **NO** davant qualsevol millora que proposem?. Ens hem de preparar perquè això és el que ens espera en els proper temps?

PLA DE PENSIONS

Aquest ha estat el gran pacte d'aquest any, i ens ha costat força. Exactament un any sencer. Les principals millores que ens aporta aquest acord són:

- Transformació de la prestació de jubilació del subpla 1 a un sistema d'aportació definida, on **les prestacions matemàtiques passen a ser drets consolidats**. Tothom coneix el capital acumulat que té i el que li correspondrà en el moment de la jubilació (amb possibles modificacions depenent de la rendibilitat del fons).
- **Millora dels capitals a assolir per bona part del col·lectiu**, en afegir clàusules addicionals de garantia (saldos 31/12/05 amb excedent o capital equivalent a renda del 0,35% del salari pensionable per any treballat).
- **Consolidació immediata d'una part de l'excés** del marge de solvència.
- **Inclusió dins del subpla 1 dels companys que el 29 de maig de 1986 eren empleats de Caixa Sabadell i van quedar adscrits al subpla 2**. Aquests companys veuran incrementats substancialment els seus drets consolidats.
- **Increment molt important de les aportacions que fa la Caixa als partícips del subpla 2**. Aquest any passen de 710 a 800 euros. Increment de 50 euros anuals durant 4 anys i de 30 euros anuals durant 5 més.
- **La prestació de risc** (invalidesa o mort) passa a ser de com a **mínim cinc vegades el salari pensionable** de l'empleat, i per tots els partícips. Igualment **garanteix per tothom la recuperació íntegra dels seus drets consolidats** en el cas que aquests siguin superiors a cinc vegades el seu salari pensionable.

Aquesta millora, i sense voler desmerèixer les anteriors, és potser la més important de totes. Ja no tornarem a tenir un vidu/a que es quedi amb una petita pensió i perdi els capitals acumulats fins aquell moment en el pla de pensions. Però no només això, sinó que garantim un mínim molt important (cinc vegades el salari pensionable) i ampliem a tots els partícips el dret al cobrament d'aquesta prestació. A més, serà el propi empleat qui decideixi el beneficiari d'aquest dret.

Préstecs: La secció sindical de CCOO va demanar a la Direcció l'increment del capital màxim a sol·licitar en el préstec complementari per l'adquisició de l'habitatge habitual, i la possibilitat que els empleats sense parella puguin accedir també a aquest préstec. La resposta ha estat afirmativa i esperem que en els propers dies es modifiqui la normativa incorporant aquestes millores.

ELS TEMES PENDENTS

El 2004 van quedar moltes coses pendents perquè la signatura del conveni col·lectiu i la transposició de categories van absorbir la major part dels nostres esforços i recursos. Aquests temes, i d'altres que han anat sorgint, s'han tractat al llarg del 2005 i el resultat ha estat el següent:

Configuració de l'equip volant: malgrat tothom coneix i pateix que l'equip volant o equip de reforç és totalment inadequat i insuficient, la Direcció no va voler escoltar les nostres propostes i s'encaparrà en que aquest tema és competència exclusiva seva. Per la nostra part els hi vam fer arribar una proposta de dotació, configuració i funcions que cal suplir (com per exemple Directors en l'equip volant) però com hem dit, no volen negociar aquest assumpte. Els sols estan prou capacitats per arregar-ho: esperem que ho demostrin algun dia.

Jubilacions anticipades: Durant l'any passat no es va poder tractar aquest tema, ja que primer s'havia de modificar el Pla de Pensions. Un cop enllestit aquest assumpte, esperem poder plantejar diferents solucions a la Direcció per poder arribar a un acord, que possibiliti a aquells empleats que ho desitgin la finalització de la seva vida laboral abans dels 65 anys.

Incorporació de treballadors amb discapacitat: La Direcció tampoc ha aconseguit el 2005 trobar cap treballador amb discapacitat que s'adapti a les necessitats de Caixa Sabadell. Constatem que la voluntat integradora de la nostra Entitat es limita a les accions de l'Obra Social i a la publicitat.

Formació: d'aquest tema vam parlar molt l'any passat. Després d'estar més d'un any negociant, la Direcció va arribar a una oferta que, segons ells, era la millor de tot el sector però que posada en pràctica, només afectava a una vintena de treballadors. Evidentment, des de CCOO vam rebutjar aquesta proposta perquè la nostra fita és millorar les condicions de tots els treballadors de la plantilla.

Et recordem que la formació realitzada fora de la jornada laboral és voluntària i per tant, no estàs obligat a realitzar-la.

Nivell XIII: Malgrat les peticions de CCOO, Caixa Sabadell manifesta que no pot deixar de fer servir el nivell XIII per les noves contractacions, ja que el cost que suposaria fer-ho és molt elevat, i "només" són 9 mesos.

Malgrat no coneixem amb certesa quin és el motiu, sens dubte que la utilització del Nivell XIII té molt a veure amb la dificultat que té la Caixa per trobar personal i en el fet que aquest any més de 20 companys han fugit de Caixa Sabadell cap altres empreses on estaven millor remunerats. Perquè actualment, els companys de recent incorporació, estan buscant feina mentre treballen a CS i això no havia passat mai. Si volem uns empleats fidels, interessats en el nostre projecte de futur i amb ganes de tirar endavant la Caixa aquest no és el camí a seguir.

Incentius: durant l'any passat hem dedicat diversos comunicats a aquest assumpte. Només volem recordar-vos el que ha de tenir un sistema d'incentius: transparència, objectivitat, equilibri i universalitat. Dels tres primers ítems hom pot tenir la seva opinió (la nostra ja la coneixes 30/06/2005) però del darrer no hi ha cap mena de dubte. A Caixa Sabadell no existeix perquè hi ha un important col·lectiu de treballadors exclòs.

Està clar que per la Direcció aquests treballadors no aporten cap valor afegit al seu treball.

El que no està tan clar és si els responsables d'elaborar el pla estratègic i els pressupostos de l'any 2005 cobraran incentius. El seu desencert en les previsions de creixement del sector i la seva manca

de reacció per adequar-nos a les noves circumstàncies són signes evidents que no els mereixen. De moment la Direcció no s'ha manifestat malgrat es hi vam preguntar.

Ja podeu imaginar la solució: els objectius de creixement de l'any 2006 seran prou ambiciosos com per intentar recuperar el terreny perdut, sense tenir en compte que potser, les condicions del mercat d'aquest any no són les mateixes que les de l'any passat. L'assoliment serà pràcticament impossible i, per tant, no cobrarem incentius. Els plats trencats sempre els acaben pagant els mateixos.

Igualtat d'oportunitats: El 2005 vam tornar a fer l'estudi sobre igualtat d'oportunitats en la carrera professional per a homes i dones, basant-nos en la mateixa metodologia que s'ha utilitzat a tot el sector i que ha servit per condemnar judicialment alguna Caixa. El resultat de l'estudi va ser el mateix que altres anys: A Caixa Sabadell, malgrat sembli el contrari, hi ha discriminació en la carrera professional per raó de sexe. I el motiu és ben senzill: proporcionalment a la composició de la plantilla, promocionen molts més homes que no pas dones, encara que lògicament en termes absoluts sigui al contrari.

La Caixa però, continua afirmant que no s'ha de fer res, per que a CS no hi ha discriminació. Potser caldrà fer el mateix camí que altres Caixes perquè s'ho creguin.

Des de la Secretaria de la Dona de la Secció Sindical de CCOO continuarem insistint en establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral amb la familiar (assumpte cada cop més important pel gran nombre de treballadors amb càrregues familiars), i en consensuar un Protocol d'Assetjament Sexual, perquè en un tema tan delicat com aquest és molt important que totes les parts demostrin que rebutgen aquest tipus de conductes i que les mesures que es prendran davant qualsevol cas seran contundents.

Salut laboral: A instàncies de CCOO el Ministeri de Treball ha iniciat actuacions sobre la prevenció de riscos laborals a les Caixes d'Estalvis. Les actuacions de la Inspecció s'estan centrant en els següents aspectes:

- Comprovar l'adequació i suficiència de les actuacions de prevenció en salut laboral realitzades per les caixes. En aquest sentit, des de CCOO ja vam denunciar que el Servei de Prevenció Mancomunitat de les Caixes d'Estalvi (SPMCA) no disposa dels mitjans suficients per realitzar la seva tasca.
- L'avaluació de riscos ergonòmics, psicosocials i condicions ambientals dels llocs de treball, tot això amb especial atenció a la consideració de la plantilla de les caixes com usuaris de pantalles de visualització de dades (PVD). És inadmissible que no se'ns reconegui com usuaris de pantalles i així evitar la intervenció dels delegats de prevenció en tots els processos d'implantació i renovació d'equips i programes.
- Tampoc han volgut considerar l'aturament com risc laboral, ni que hi hagi riscos psicosocials (assetjaments, estrès...) susceptibles de prevenir en la nostra professió.

Des de CCOO sabem que aquest procés serà llarg i que requerirà molta intensitat, però esperem que finalment serveixi per a millorar les condicions que en l'àmbit de la salut ens afecten.

Pla de Desenvolupament Professional: El PDP va néixer esgarrat i difícilment es redreçarà. La Secció Sindical de CCOO no va voler adherir-s'hi per la manca de garanties i transparència que oferia i cada cop n'estem més convençuts.

El fets parlen per sí sols. Continuament tenim constància de persones que promocionen pel vell sistema del dit, demostrant la Caixa, que no creu en el sistema que ella mateixa va implantar. A Serveis Centrals la situació tampoc millora. A l'inici es van definir els llocs de treball de cada unitat assignant la categoria de tècnic precisament a aquells empleats amb el salari més elevat.

Actualment hi ha un desgavell total. La Caixa ens ha reconegut que no té una classificació de llocs de treball de Serveis Centrals. Desconeix quants empleats hi ha a cada unitat i les funcions que desenvolupen. No sap quina feina correspon a les diferents categories (tècnic, especialista, gestor operatiu), ni quins empleats la realitzen. Quan un empleat demana el reconeixement del seu càrrec, se li respon que no té el "perfil" adequat, malgrat tampoc són capaços d'indicar quin perfil correspon a cada lloc (per fer la feina si que el tenen, però per cobrar el sou no). **Quin PDP és aquest?**

Com podeu veure, malgrat s'ha avançat en assumptes tan importants com la promoció i el pla de pensions, encara queda molt camí per fer. En el 2006 continuarem lluitant per aconseguir solucions a aquests i altres problemes en els que ens trobem els treballadors de Caixa Sabadell en la nostra relació amb l'Entitat.

Sabadell, 26 de gener de 2005

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Visita la nostra web: <http://www.comfia.net/caixasabadell>