

# La llibreta

butlletí de la secció sindical de CC.OO.  
de la Caixa d'Estalvis de Sabadell

N.30

OCTUBRE 2000



## AIXÍ ESTEM A CAIXA DE SABADELL: LES NOSTRES CONDICIONS LABORALS

*compromesos amb tu*





3	INTRODUCCIÓ
4	ORGANS DE GOVERN
5 6 7	RESUM DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS
8 9	MODALITAT DE PRÉSTECES
10 11	JORNADA, HORARIS, CONTROL DE PRESENCIA I VACANCES
12 13	ASCENSOS DE CATEGORIA PROFESSIONAL I COMPLEMENTES
14 15	RÈGIM DE PREVISIÓ (COMPLEMENTES DE PRESTACIONS I PENSIONS)
16 17	FORMACIÓ I FORMACIÓ CONTINUA PEL PERSONAL EN ACTIU
18	EXCEDÈNCIES I PERMISOS
19	RESUM DELS 10 DARRERS ANYS
20	LA NECESSITAT DE L'AFILIACIÓ
21	LLISTAT DELS DELEGATS
22 23 24 25 26 27	ANEX

## INTRODUCCIÓ

Benvolgut/da company/a:

Des de la Secció Sindical de CCOO hem elaborat aquest dossier amb la intenció d'oferir-te una aproximació a l'entorn laboral que s'ha anat configurant al llarg dels últims anys.

No hem pretès fer una guia exhaustiva que abasti tots els aspectes, si no només d'aquells que considerem tenen el màxim interès.

Aquest dossier neix del compromís de CCOO a Caixa de Sabadell, no tant sols en la definició de grans objectius, sinó també, de la nostra tasca sindical entesa com una lluita diària en la defensa dels interessos dels treballadors.

### LA REALITAT SINDICAL A LA CAIXA DE SABADELL DES DE LES DARRERES ELECCIONS SINDICALS -NOVEMBRE 98-

El nostre sindicat, CCOO, té la majoria absoluta de la representació sindical en el Comitè d'Empresa des de l'any 1990, això vol dir que el nostre sindicat ha estat l'element decisiu en la configuració de la realitat laboral dins la Caixa de Sabadell.

L'actual composició del Comitè és la següent:

	CCOO	UGT	SEC
COMITÈ D'EMPRESA BARCELONA	<b>15</b>	3	5
GIRONA, delegats de personal	<b>3</b>		
LLEIDA, delegats de personal	<b>3</b>		
TARRAGONA, delegats de personal	<b>1</b>	1	1

### LA REALITAT LABORAL DE LA CAIXA DE SABADELL

Aquesta realitat que afecta a tots els empleats és conseqüència de la legislació laboral vigent i dels acords entre les direccions i els sindicats, ja sigui a nivell de Conveni, o a nivell d'empresa.

A. **El Conveni col·lectiu** afecta a tot el sector de caixes d'estalvi, es negocia pels sindicats presents al sector, és d'àmbit estatal i normalment té una vigència de 2 o 3 anys (l'actual finalitza el 31-12-2000). Actualment, a la mesa de negociació del Conveni hi són presents CCOO (43%), UGT (34,5%), CSICA (19%) i CIG (3,50%).

B.- **Els acords d'empresa** es negocien a nivell de cada caixa i tenen com a objectiu aplicar i millorar, si és possible, la legislació i el Conveni. La negociació entre el Comitè i la Direcció sempre ha tingut una llarga tradició a Caixa de Sabadell, amb resultats francament positius ja que ha permès consolidar tot un seguit de millores que al llarg d'aquest document de presentació relacionarem.

Tot i així, tothom ha de ser conscient que els dos àmbits de negociació són igualment importants, ja que en el Conveni ens juguem temes com la jornada laboral, l'increment salarial; a la negociació interna hi figuren les millores i avantatges que tenim respecte el Conveni.

## ÒRGANS DE GOVERN

Con ja deus saber, a les caixes no hi ha accionistes. Els òrgans de govern són els qui regeixen la marxa de l'entitat i els qui prenen les decisions de tipus estratègic. El màxim òrgan de decisió existent en la Caixa és l'Assemblea General (normalment amb una reunió ordinària a l'any), tot i que és el Consell d'Administració (amb una reunió setmanal) qui duu a terme el seguiment del dia a dia i de la gestió de l'Entitat.

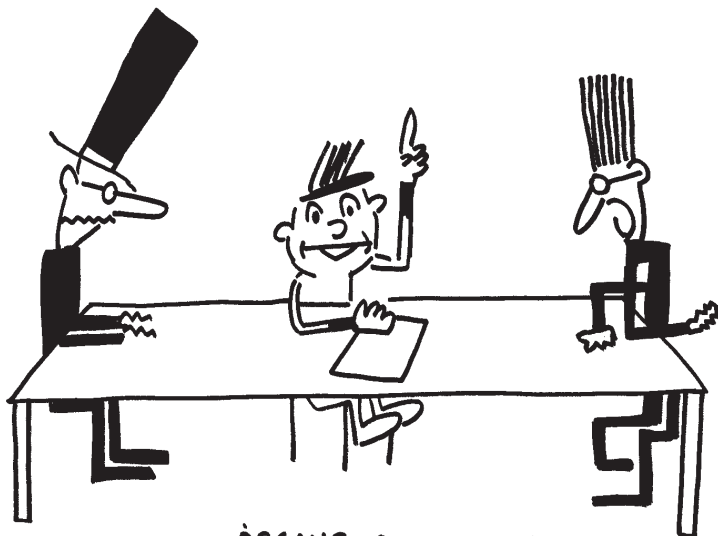
La Llei Catalana de Caixes d'Estalvi estableix que els treballadors també hem de tenir representació en aquests òrgans de govern, de la mateixa manera que altres estaments formen part de la Caixa com els impositors, els ajuntaments, etc. La nostra representació, tot i ser molt minoritària (10 de 100 consellers) és qualitativament molt important, doncs som els treballadors i treballadores de la Caixa els que coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

L'elecció de les persones que han de representar al conjunt dels treballadors i treballadores en el òrgans de govern, es realitza mitjançant l'elecció d'entre els candidats que proposen els diferents sindicats presents en l'àmbit de la Caixa, a través d'unes eleccions realitzades a aquest efecte i al marge de les eleccions sindicals.

Actualment, CCOO tenim els 10 representants de l'Assemblea General i són:

IMMACULADA ARMENGOL, GENÍS CASAMORT, FRANCESC GILBERT, ROSER GÓMEZ, FRANCESC MOYA, DELFÍ OBRADORS, ISABEL ORÓ, SALVADOR SOLER, JAUME VAELO, ESTEVE REVERTER.

Dels quals en Salvador Soler és membre del Consell d'Administració i en Francesc Gilbert de la Comissió de Control.



ÒRGANS DE GOVERN

## RESUM DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS.

### ESTRUCTURA SALARIAL

Reproduïm l'escalat salarial tant, de l'anomenada la "escala administrativa" com de "l'escala informàtica"

### ESCALA SALARIAL ADMINISTRATIVA ANY 2000

CATEGORIES	Mensual			Anyal		
	Sou Base	Plus Volunt.	Total	Sou Base	Plus Volunt.	Total
CAP 1	353.221	113.196	466.417	6.534.589	2.094.126	8.628.715
CAP 2	310.559	117.882	428.441	5.745.342	2.180.817	7.926.159
CAP 3 A	261.465	113.450	374.915	4.837.103	2.098.825	6.935.928
CAP 3 B	261.465	92.966	354.431	4.837.103	1.719.871	6.556.974
CAP 4 A	238.295	76.112	314.407	4.408.458	1.408.072	5.816.530
CAP 4 B	232.047	74.127	306.174	4.292.870	1.371.350	5.664.220
CAP 5 A	225.734	68.208	293.942	4.176.079	1.261.848	5.437.927
CAP 5 B	219.421	66.303	285.724	4.059.289	1.226.606	5.285.895
CAP 6 A	215.629	65.040	280.669	3.989.137	1.203.240	5.192.377
CAP 6 B	212.445	64.140	276.585	3.930.233	1.186.590	5.116.823
OFI.SUP.	205.467	69.159	274.626	3.801.140	1.279.442	5.080.582
OFI.1a.12a	196.158	62.606	258.764	3.628.923	1.158.211	4.787.134
OFI.2a 3a	179.664	45.325	224.989	3.323.784	838.513	4.162.297
OFI. 2a.	171.237	30.257	201.494	3.167.885	559.755	3.727.640
AUX. A	152.714	15.360	168.074	2.825.209	284.160	3.109.369
AUX. B	145.442	3.065	148.507	2.690.677	56.703	2.747.380
AUX. C	130.547	0	130.547	2.415.120	0	2.415.120
CONSERJE	165.213	53.267	218.480	3.056.441	985.440	4.041.881
AJU.A (ord.3)	150.448	12.706	163.154	2.783.288	235.061	3.018.349
AJU.B (ordc)	143.283	2.310	145.593	2.650.736	42.735	2.693.471
AJUDT. C.	126.305	0	126.305	2.336.643	0	2.336.643
OFI.1 of.varis	158.638	37.444	196.082	2.934.803	692.714	3.627.517
OFI.2 of.varis	150.355	17.475	167.830	2.781.568	323.288	3.104.856
TELEF.A t.6a	147.604	27.609	175.213	2.730.674	510.767	3.241.441
TELEF.A t.3a	147.604	12.706	160.310	2.730.674	235.061	2.965.735
TELEF.A t.en	147.604	2.339	149.943	2.730.674	43.272	2.773.946
TELEF.B	129.324	0	129.324	2.392.494	0	2.392.494
DONA NETE	104.522	18.612	123.134	1.933.657	344.322	2.277.979
PERS.T.SU.A	263.482	0	263.482	4.874.417	0	4.874.417
PERS.T.SU.B	219.421	0	219.421	4.059.289	0	4.059.289
PERS.T.M.A	216.788	0	216.788	4.010.578	0	4.010.578
PERS.T.M.B	199.475	0	199.475	3.690.288	0	3.690.288

**A.- 18,5 pagaments.** La retribució anual es reparteix en 18,5 pagaments (12 mensualitats + 6,5 pagaments extraordinaris al mesos de gener, març, juny, juliol, setembre i desembre, al febrer es cobra la meitat restant)

**B.- El plus voluntari.** La gran majoria de les Caixes tenen complements i plusos per sobre del salari de Conveni. A Caixa de Sabadell el més important és l'anomenat plus voluntari que es cobra a partir de la categoria d'auxiliar B. El Pacte de 30-4-1981, entre el Comitè d'Empresa i la Direcció, va establir les partides que conformarien l'actual Plus Voluntari. Aquestes van ser: un plus voluntari històric que ja teníem, Plus Especial Complementari, resultat d'un laude d'obligat compliment que va dictar el govern a l'any 1979, finalment, l'any 1981, es van incorporar les parts proporcionals de dues mensualitats que es cobraven per sobre de les 18,5 de Conveni .

En tot cas, com hem dit abans, els complements extra-Conveni, en el cas de Caixa Sabadell el Plus Voluntari, no estan regulats per Conveni, per la qual cosa, quan el Conveni parla de l'increment salarial mai no contempla el plus voluntari. És doncs, necessari la negociació interna per revaloritzar el seu import, Els Pactes dels **19-10-1990 i 14-02-2000** han garantit la seva revalorització i en els mateixos percentatges que el sou Conveni al llarg dels darrers 11 anys.

**C.- Antiguitat:** contempla els triennis que es retribueixen al 4% sobre el 18,5 pagaments de Conveni. Comencen a comptar a partir de la categoria d'auxiliar A, ja que fins aquesta categoria, cada tres anys es va ascendint de categoria.

**D.- El salari dels primers tres anys de vida laboral al sector de l'estalvi.** L'any 1993 es va crear el contracte d'aprenentatge que va situar el salari en el 70%, 80% i 90% del salari mínim interprofesional. La legalitat d'aquest tipus de contracte era tant dubtosa, i des del punt de vista social era tant injust que poques Caixes es van atrevir a posar-lo en pràctica. Caixa de Sabadell ho va fer i, tot i que va millorar sensiblement les condicions econòmiques, ens va portar a uns dels conflictes laborals més greus dels darrers anys.

El Conveni de 1995 va trobar una solució de compromís que va permetre millorar sensiblement les condicions econòmiques a l'abandonar el referent del salari mínim interprofessional tornant a l'escala salarial d'estalvi i establint el sou dels quatre primers anys, com s'indica en la taula que segueix:

1er any	12 mensualitats + 4 pagaments extres
2on any	12 mensualitats + 5 pagaments extres
3er any	12 mensualitat + 6 pagaments extres
A partir del 4t any	12 mensualitat + 6,5 pagaments extres

Pel que respecta al contracte d'aprenentatge, una sentència de l'any 1997 del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya el va declarar improcedent al sector d'estalvi. Aquesta sentència va considerar que la formació acadèmica dels joves que s'incorporaven a les plantilles de les Caixes era molt alta, la gran majoria universitaris, i per tant una formació incompatible amb el contracte d'aprenentatge.

Finalment, un acord entre els Sindicats i el Govern a nivell d'Estat va portat al Parlament la Llei pel Foment de l'Ocupació Estable. Aquesta Llei I va facilitar un acord a Caixa de Sabadell entre la Direcció i el Comitè d'Empresa (**Pactes 8.4.1998**) per convertir tots els contractes eventuais en indefinits, incloent els contractes d'aprenentatge, allora que la Direcció es va comprometre a uti-

litzar els contractes eventuais només per a casos justificats i limitar, o deixar de contractar empreses de treball temporal ETT. Cal dir que, fins a la data, aquests dos objectius s'han complert satisfactòriament.



**E.- Plus d'oficina.-** Onze mesos el cobren els directors i un mes els apoderats, l'import és de 15.523 ptes.

**F.- Incentius.-** Els incentius són remuneracions no contemplades al Conveni en les quals la Direcció de la Caixa estableix la quantitat i la seva distribució anual.

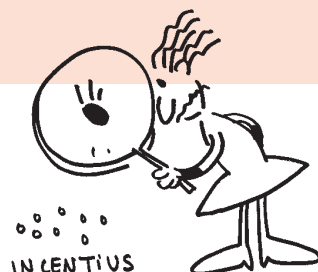
Malgrat això, des de l'any 1999 hi ha uns paràmetres establerts per calcular els incentius en base a la consecució d'objectius. La Secció Sindical de CCOO va valorar el Pla com un pas endavant ja que, per primera vegada, s'intenta establir uns criteris coneguts de tots els empleats i trencar amb el secretisme que envolta tota la qüestió relacionada amb els incentius, més popularment coneguts com a "pastenagues"

Tot i així, aquesta Secció Sindical no va signar un acord amb la Direcció. Vam creure que el Pla d'Incentius de 1999 no tenia el finançament suficient i que hi hauria col·lectius que patirien les conseqüències, com així ha estat. El Directors d'oficina han cobrat una mitjana d'un 20% menys respecte de l'any 1998 i els apoderats un 10%. Finalment, el Pla no tenia en compte incentius pels administratius de Serveis Centrals.

Sobre aquest tema no ens volem estendre més, ja que al final d'aquest dossier reproduïm unes circulars publicades per la Secció Sindicals i el Comitè d'Empresa on expressem clarament la nostra opinió i les nostres crítiques al Pla d'Incentius, així com la nostra voluntat de dialogar amb la Direcció per reconduir el tema i arribar a un acord.

**E.- Conceptes no salarials**

Dieta completa	8.249 ptes.
Mitja dieta	4.125 ptes.
Quilometratge	33 ptes/Km.



## MODALITAT DE PRÉSTECES

### NORMATIVA DE PRÉSTECES PER CONVENI

#### Per compra d'habitatge

La quantitat no podrà ser superior a quatre anualitats, amb possibilitat d'una 5a. anualitat  
Interès variable anual: 70% de l'EURIBOR, la 5a anualitat a l'EURIBOR amb un interès màxim del 4,50% i mínim del 2,25%.

Termini: 25 anys.

#### Préstecs per atencions varies.

Capital: el màxim serà el 25% de la retribució neta que pugui percebre l'empleat, però com a mínim es poden demanar 2 milions.

Tipus d'interès 110% de l'EURIBOR

Termini d'amortització: 8 anys

#### Bestretes

Segons allò establert al Conveni Col·lectiu les entitats concediran al personal bestretes reintegrables sense interès, amb l'objecte d'atendre necessitats peremptòries, plenament justificades.

El motiu de les bestretes es classifiquen i especifiquen de la següent manera:

- Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant de l'empleat com dels familiars al seu càrrec.
- Despeses originades amb ocasió de contraure matrimoni
- Circumstàncies crítiques familiars
- Despeses ocasionades per trasllat forçós d'habitatge
- Sinistres com ara: incendis, robatoris, etc. que causin danys en l'habitatge permanent, o als bens d'ús necessari.
- Qualsevol altra situació anàloga així com aquelles que tinguin com a objecte atendre necessitats peremptòries en general, plenament justificades.

L'import màxim a sol·licitar és de 6 mensualitats. L'amortització s'efectuarà mitjançant el 10% dels seus havers. Les bestretes no comptaran per al límit d'endeutament del 40%.





## NORMATIVA DE PRÉSTECES I COMISSIONS PER PACTE entre la Direcció i el Comitè d'Empresa. (Pactes 14-2-2000)

### Préstecs per a compra d'habitatge.

A les condicions abans esmentades pel Conveni cal afegir les millores:

- 1- Es tindrà en compte les rendes de la unitat familiar per poder superar el límit de les quatre anualitats, tot i que el tipus d'interès de la diferència entre el capital que permeten les 4 anualitats de l'empleat i que el capital realment demanat es pagarà al 100% de l'EURIBOR
- 2.- Aquest mateix crèdit i amb les mateixes condicions es podrà demanar una segona vegada per fer canvi d'habitatge permanent i sempre que hagin passat 10 anys de la data de concessió del primer, tot i aquest termini podrà ser inferior, tot depenent de les circumstàncies personals.
- 3.- Es podrà accedir als préstecs hipotecaris contemplats pels clients en condicions de preferència, al tipus d'interès variable de l'IRPH disminuït en un 0,50.

### Retribució del compte corrent d'abonament nòmina

L'interès del compte corrent serà l'EURIBOR trimestral menys el 0,25%, sense que en cap moment pugui passar del màxim establert pel préstec del primer habitatge permanent, és a dir el 70% de l'EURIBOR.

### Comissions.

El pacte del **14.2.2000** (Aplicació del Conveni i normativa de préstecs i comissions) confirma les excepcions previstes a la circular **214/97 del 3.11.97** i les amplia.

Resumint, estem exempts de les comissions de: negociació de xecs i petició de talonaris, transferències, targes de crèdit i dèbit, custòdia de valors, operacions d'estranger i les operacions i serveis que Caixa cobra pels préstecs d'atenció varies de Conveni, préstec d'habitatge permanent o de segona residència i l'adquisició d'ordinador

El principi que inspira la política de comissions és que els empleats no paguin els productes i serveis de la Caixa i si les despeses i serveis que generen institucions i empreses externes.



2a. HIPOTECA

## JORNADA, HORARIS, CONTROL DE PRESÈNCIA I VACANCES

### HORARI PER CONVENI

**La jornada** anual serà de 1680 hores de treball (1665 + 15 de formació)

**Hivern:** de l'1 d'octubre al 31 de maig: dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15. Dijous de 8 a 14,30 i de 16,30 a 20h.

**Estiu:** De l'1 de juny al 30 de setembre: Tots els dies de 8 a 15h.

**Els dijous:** A més per Conveni, hi haurà tres tardes més de dijous festives: dues mitjançant pacte, i una a designar a cada caixa. Per a l'any 2000 són: Dijous Sant, últim dijous de Maig i primer dijous d'octubre.

Les hores extres són voluntàries i s'han de retribuir o compensar.

### PER L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

L'Estatut dels Treballadors i el mateix Conveni obliguen a les Direccions de les empreses a disposar d'un sistema de control de presència per tal de garantir l'horari i el cobrament de les hores extres. Però el cert és que feta la llei feta la trampa, i l'allargament i els complements de jornada i les hores extres sense cobrar han estat i són una pràctica habitual en el sector serveis, començant per Banca i Estalvi.

El sindicat de CCOO va ser capdavanter en plantejar aquesta qüestió, tot fent una crida a les Direccions per tal de solucionar aquest problema.

### VACANCES PER CONVENI

Les vacances seran de 24 dies hàbils.

El període hàbil de vacances estarà dins el període de l'1 de gener al 31 de desembre.

Tindran preferència, dins els torns establerts, els que tenen fills per a fer-les coincidir amb les vacances escolars. Davant de possibles dubtes s'haurà de resoldre dins la categoria a favor del més antic.

## PER A CAIXA DE SABADELL EL PACTE D'HORES EXTRES

(Pacte de 8.4.1998 i 13.6.2000)

Aquest Pacte té com a objectiu la supressió de les hores extres però amb suficient flexibilitat per fer-les quan són estrictament necessàries, amb la seguretat que es podran cobrar o compensar. Alhora contempla la possibilitat d'horari flexible fins a la categoria d'apoderats i horaris especials per a certs departaments centrals o comercials. Ara bé, horari flexible o horaris especials estan contemplats per garantir el correcte funcionament de la Caixa, en cap moment no vol dir treballar més hores. És a dir, els treballadors amb horaris especials o flexibles tenen tot el dret a cobrar, o compensar, les hores igual que la resta de la plantilla.

El Pacte contempla normes molt concretes per fixar fins a la categoria d'apoderat.

Els empleats han de rebre mensualment un full amb el marcatge diari i les hores fetes amb un apartat amb les hores extres acumulades. L'empleat retornarà aquest document al departament de Recursos Humans indicant si les vol cobrar o compensar per dies de vacances. El límit d'hores a cobrar serà de 40 i la resta s'hauran de compensar per dies de vacances. És convenient el vist i plau del Director del departament o oficina però no necessari. Si el Director es nega a signar el document es retornarà exactament igual al departament de Recursos Humans.

Finalment, el Pacte contempla la informació que ha de rebre el Comitè de les hores acumulades per empleat i per oficina o departament i estudiar aquesta informació en una comissió amb la representació de la Direcció i del Comitè.



## VACANCES PER ACORD ENTRE LA DIRECCIÓ I EL COMITÈ

(Pactes 26-6-90, 1-10-92 i 26-6-2000)

Sense contradir el Conveni: es garanteix per a tots els empleats poder gaudir de 15 dies contiguats entre l'1 de juny i el 30 setembre.

El personal que gaudeixi de les vacances entre el primer d'octubre i el 30 de maig, excepte 7 dies naturals, tindran dos dies més de vacances.

**Substitucions d'estiu:** sense estar recollit a cap pacte, per part de la Direcció hi ha el compromís de garantir les substitucions d'estius de totes les oficines de dos empleats i de totes aquelles de més de dos empleats on es justifiqui per la seva càrrega de feina

## ASCENSOS DE CATEGORIA PROFESSIONAL I COMPLEMENTS.

### PER CONVENI

**Per antiguitat:** cada tres anys es puja de categoria de forma que d'auxiliar C es passa a Auxiliar B i a Auxiliar A. A partir d'aquesta categoria es comencen a comptar els triennis ja que per antiguitat no es pot assolir una categoria superior.

**Per consolidació de la categoria:** l'exercici d'un càrrec comporta una categoria determinada, Ara bé, la Direcció pot optar per esperar fins a 4 anys per consolidar la categoria, mentre i tant pagarà un complement per la diferència.

El Conveni obliga la Direcció a fer una classificació d'oficines i en funció d'aquesta classificació directors i apoderats tindran unes categories determinades. El quadre que es relaciona tot seguit és un resum de la situació a Caixa de Sabadell

CATEGORIA DE L'OFICINA	CATEGORIA DEL DIRECTOR	CATEGORIA DE L'APODERAT	OFICINES
Oficines A	CAP 4 A	CAP 5 A	2 Oficines
Oficines B	CAP 4 B	CAP 6 B	1 Oficina
Oficines C	CAP 5 A	CAP 6B	7 oficines
Oficines D	CAP 5 B	Oficial 1a.	15 oficines
Oficines E	CAP 6 A	Oficial 2a.	32 oficines
Oficines F	CAP 6B	Sense especificar categoria	102 oficines
Oficines G	Oficial 1a.	Sense especificar categoria	58 oficines

## PER PACTE ENTRE EL COMITÈ I LA DIRECCIÓ DE CAIXA DE SABADELL.

Els apoderats que tinguin categoria d'auxiliar tindran un complement de 266.069 pessetes per l'any 2000 (**Pactes 8-4-1998**). El Conveni només en preveu 50.000.

### LA PROMOCIÓ, EL GRAN TEMA PENDENT

Sens dubte, la carrera professional, la promoció i l'assumpció de les categories d'oficials és la gran assignatura pendent que tenim en aquesta Caixa. Al llarg dels darreres 10 anys ha estat el cavall de batalla de la Secció Sindical de CCOO. S'han fet reiterades propostes i s'han presentat moltes alternatives, però mai no ha estat possible l'acord.

La impossibilitat d'arribar a uns acords sobre promoció va portar a la Direcció de Recursos Humans a elaborar un **Pla de Desenvolupament Professional** que fes compatible la formació, l'establiment d'un pla de carreres professionals, un sistema de compensacions econòmiques i, finalment, la promoció. Cal dir que aquesta Secció Sindical comparteix els principis que inspiren el Pla, i valora la seva existència en tant que marca unes regles de joc de tothom conegudes, Ara bé, la Secció Sindical creu que el sistema de compensacions econòmiques dissenyades pel Pla de Desenvolupament és molt limitat i les promocions molt restringides.

Tampoc, no ens voldrien estendre més sobre aquest tema, ja que la Secció Sindical de CCOO i el Comitè d'Empresa s'han pronunciat reiteradament i hem donat la nostra opinió en diferents escrits, un resum dels qual reproduïm en l'apèndix final.



SISTEMA PROMOCIÓ

## RÈGIM DE PREVISIÓ (COMPLEMENTS DE PRESTACIONS I PENSIONS)

### PER CONVENI

El Règim de Previsió és un Fons de Pensions extern que té l'objectiu de generar uns recursos per garantir un complement de la pensió que es cobrarà de la Seguretat Social.

La Caixa complementa les diferents prestacions de la Seguretat Social fins al % que indiquen els conceptes salarials que són pensionables, excepte en la incapacitat temporal i la maternitat que és sobre el salari real.

**Incapacitat Temporal** (baixa per malaies) 100% els primers dotze mesos i el 87,5% a la pròrroga de 6 mesos.

**Maternitat:** 100%

**Incapacitat permanent total**, per a la professió habitual: 55%

**Incapacitat permanent absoluta:** el 100%

**Gran Invalidesa:** el 150%

**Viduitat:** el 50%

**Orfenesa:** el 20%, fins que el percepcor arriba a l'edat de 20 anys

**Pensió a favor de familiars:** el 20%

**Complement de la pensió de jubilació. Per als treballadors. Ingressat després del 29.5.86.** Dotació anual. Que per l'any 2000 és de 90.000 pessetes. La Caixa ha de complementar fins al % establert en el Conveni segons l'edat de jubilació.



## PER NEGOCIACIÓ ENTRE LA DIRECCIÓ I EL COMITÈ.

### (Pactes 30-12-1985 i 19-10-1990)

El Pla de Pensions de Caixa de Sabadell té unes característiques especials i pròpies com a conseqüència de ser un **pla extern**, En aquests moments hi ha diverses caixes que han externalitzat els seus Plans, però al 1990 vam ser l'única Caixa a Catalunya que, des de el moment de la seva constitució, es va fer un Pla Extern, un Pla que es va dividir en 3 subplans.

**Què vol dir extern ?**: vol dir que és propietat dels partícips. És a dir, els treballadors i treballadores són titulars dels drets consolidats que s'informen cada any, l'objectiu dels quals es garantir un complement a la pensió de la Seguretat Social.

#### **Per què 3 subplans ?**

El Subpla I i el Subpla III que afecta als empleats incorporats a la plantilla abans del 1986.

El Subpla II pels empleats incorporats a partir de la data 1986.

El Subpla I és de prestació definida, ja que, independentment, del diner que hagi acumulat, el beneficiari haurà de rebre una pensió complementaria per la diferència que hi hagi entre la pensió de la seguretat social i el salari pensionable (Sou Conveni, l'antiguitat, Complement de lloc de treball-Art. 47 EECA, plus màquina, plus nocturnitat, complement d'ajut familiar per fills, antic complement d'ajut familiar per esposa, plus penositat, plus xofers, complement de torns - Art. 10.3 de la O.M. De 7/1177- complement de classificació d'oficines -Art. 92 EECA-complement personal compensatori -conseqüència de canvi de categoria professional-).

El Subpla III va néixer quan la Direcció d'aquell moment va comunicar que estava en disposició de garantir un Pla de pensions que contemplés el salari base més l'antiguitat i els conceptes menors relacionats en l'anterior paràgraf, però no els altres conceptes salarials, bàsicament el plus voluntari. Llavors, i per cobrir aquests conceptes, es va constituir el Subpla III d'aportació definida, és a dir, una aportació única segons els drets de cada empleat fins l'any 1989. A la jubilació el beneficiari hauria de rebre aquesta quantitat més la capitalització dels seus interessos.

El Subpla II és mixt, els seus beneficiaris són els empleats incorporats a la plantilla a partir de 1986. És d'aportació definida en quan el Conveni assenyalava l'aportació anual que farà la Caixa i l'empleat podrà rescatar el capital més interessos al moment de la seva jubilació. Ara bé, és de prestació definida pel supòsit de viduïtat i orfenesa, en tant en que pagarà una pensió complementària si la pensió del cònjuge i els fills no arriba al 50% o 25% respectivament.

Com diem al principi, és un tema complex, que encara s'ha complicat més en la mesura que alguns empleats s'han jubilat o prejubilat i han posat de manifest noves casuístiques.

En tot cas, ni molt menys és un tema tancat, ja que per primera vegada el Conveni contempla la possibilitat d'acords entre les Direccions i els Comitès d'Empresa per a introduir canvis i superar l'esquema actual.

## FORMACIÓ i FORMACIÓ CONTINUA PEL PERSONAL EN ACTIU

En aquest capítol s'hauria de diferenciar el que és AJUT D'ESTUDIS i FORMACIÓ CONTINUA PEL PERSONAL EN ACTIU.

### AJUT D'ESTUDIS PER CONVENI:

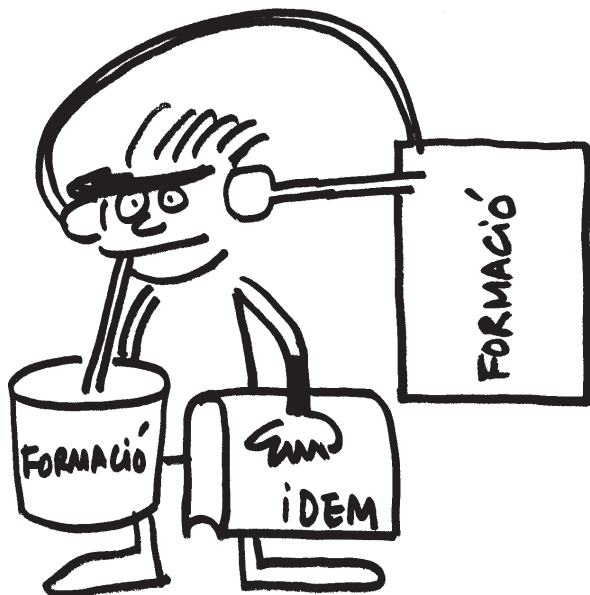
Per a empleats: hauran de rebre el 90% de llibres i matrícules d'estudis reconeguts i regulats per L'Estat.

Per a fills d'empleats: Es tindrà dret a rebre una quantitat determinada per fill i any (per l'any 2000 serà de 57.793 i 387.378 pessetes per fill minusvàlid.

### PER CONVENI:

El darrer Conveni va crear una Comissió d'estudi per a elaborar un projecte de formació i promoció per presentar-lo a la taula negociadora del proper Conveni, però el cert és que encara no hi ha res sobre aquest tema.

FORMACIÓ + FORMACIÓ'





## \*AJUT D'ESTUDIS PER PACTE DIRECCIÓ/COMITÈ D'EMPRESA DE CAIXA DE SABADELL.

### (Pactes 26.6.1990, 1-10-1992 i 26-6-2000)

Es rebran 4.023 pessetes per assignatura en concepte de textos. El 100% de les matrícules oficials pel estudis de: formació professional II administrativa i informàtica, batxillerat tècnic, ciències empresarials i econòmiques, diplomats i llicenciats en informàtica, dret i graduat social. El 90% de les matrícules oficials per la resta d'estudis.

Ajut d'estudis per a idiomes: l'idioma objecte de subvenció serà l'anglès.

La subvenció serà del 80% del cost, amb un límit revisable anualment (per l'any 2000 és de 73.874 pessetes)

Quan l'estudi es produeixi per iniciativa de la Caixa serà aquesta qui seleccioni el centre i el tipus de curs, però la subvenció serà del 100%.

Altres estudis són objecte de subvenció però la Direcció es reserva el dret d'ajudar en funció del seu interès per a la Caixa, tot tenint en compte la funció de l'empleat, els seus estudis anteriors i la possibilitat present o futura d'utilització dels coneixements adquirits: pots-graus, masters o similars impartits a la Universitat pública o Entitats Docents reconegudes en la matèria, com són: econòmiques, management i altres relacionades amb les tasques de la Caixa

## PER PACTES DIRECCIÓ/COMITÈ D'EMPRESA.

### Pactes (16-5-1995 i 26-6-2000)

La reflexió i la negociació entre la Direcció de les empreses i la Representació dels Treballadors no es podrien entendre sense la creació l'any 1995 de la FORCEM com associació per potenciar la formació del personal en actiu, a la qual es pot demanar ajut per finançar la formació de les empreses. Com que la FORCEM es nodreix de diner públic és condició indispensable que la Direcció tingui els vist i plau de la Representació Legal dels Treballadors per a gaudir d'aquests ajuts.

El Plans de formació poden ser: Plans d'Empresa, Plans Agrupats de varies empreses, Individuals per a un treballador.

La Secció Sindical de CCOO sempre ha tingut com a objectiu que aquests diners haurien de servir per millorar la qualitat i finançar el Pla de formació de la Caixa, però també per compensar l'esforç dels treballadors.

En aquest sentit, a l'any 1995 es va signar un primer acord que contemplava:

- 1.- Compensar la meitat de la hores presencials, sempre que el curs tingués més de dues sessions presencials.
- 2.- Creació d'una Comissió de seguiment de la Formació.
- 3.- Pagament del desplaçament als centres de formació.

Al juny de l'any 2000 aquests pactes s'han revisat i s'han tornat a signar àmpliament millorats.

El nous pactes contemplen:

- 1.- Compensació del 50% de totes les hores presencials.
- 2.- Plegar dels centres de treball amb el temps suficient per dinar i arribar a les aules.
- 3.- Pagament del desplaçament.
- 4.- Creació d'una comissió de seguiment de la formació
- 5.- Creació d'una bústia d'atenció a l'empleat amb l'obligatorietat d'informar al Comitè del problema i la solució.

## EXCEDÈNCIES I PERMISOS

### PER CONVENI

#### Permisos retribuïts:

**Per naixement de fills**, dos dies de permís, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament.

**Per malaltia greu o defunció** de familiar fins a segon grau de consanguinitat, dos dies de permís, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament.

**En cas de trasllat de domicili** es gaudirà d'un dia de permís.

**Per assistència a exàmens** d'estudis reconeguts oficialment i degudament justificades, a canvi seran retribuïdes.

**Per matrimoni**, 15 dies naturals

**Maternitat.-** En el cas de naixement d'un fill, la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball tindrà una durada de setze setmanes ( dues setmanes més per cada fill que passi d'un en cas de part múltiple), de les quals com a mínim sis setmanes han de ser posteriors al part. Amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir 10 d'aquestes setmanes (en el cas que la mare treballi) fins i tot simultanejant-les amb les que utilitzi la mare. Aquest dret s'aplica també en els casos d'adopció o acolliment de menors fins a sis anys d'edat.

**Alletament.-** Es podrà estar una hora d'absència, dins de la jornada normal, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta opció per una reducció de mitja hora de la jornada normal. Ho pot gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin.

#### Excedències sense retribuir.-

**Excedències voluntàries:** Entre 6 mesos i 5 anys. La Direcció haurà de resoldre sobre la seva concessió en el termini d'un mes. Però s'entén que s'haurà de concedir sempre per estudis, exigències familiars i causes similars.

**Per atendre els fills**, es podrà demanar fins a un període de 3 anys per cada fill. Podrà exercir-lo indistintament el pare o la mare i, durant el primer any de l'excedència, es garanteix la reserva del lloc de treball i el seu còmput a efecte de d'antiguitat i cotització a la Seguretat Social. .

**Per cura de familiars.-** Fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per edat, accident o malaltia no es puguin valer i no realitzin cap activitat retribuïda es té dret a una excedència no superior a un any, amb garantia de reserva del lloc de treball i còmput de l'antiguitat.

Reducció de jornada fins a la meitat per aquell empelts que tinguin **al seu càrrec menors de 6 anys, disminuït físic o psíquic, o altres persones en raó de edat, malaltia o accidentats en segon grau de consanguinitat.**



EXCEDÈNCIES i PERMISOS

## RESUM DEL 10 DARRERS ANYS

OCTUBRE 1990	<b>Pactes a Caixa de Sabadell; Constitució del Pla de Pensions</b>
JUNY 1990:	<b>Pactes a Caixa de Sabadell; Equip Volant, Procés de conversió dels treballadors eventuais en treballadors fixos, Vacances, Hores extraordinaris, Personal subaltern. Ajut d'estudis.</b>
CONVENI 1992/95:	<b>Dissabtes festa</b>
JUNY 1992:	<b>Renovació dels Pactes de 1990</b>
MAIG 1995:	<b>Pactes de formació.</b>
CONVENI 1995/97:	<b>Continuen els dissabtes festa. S'incorporen al Conveni d'Es-talvi els contractes d'aprenentatge fins ara fora d'aquest marc laboral, és el primer pas cap a la conversió de tots els contractes eventuais a fixos.</b>
JUNY 1997:	<b>Llei per Foment de l'Ocupació Estable.</b>
ABRIL 1998:	<b>Pactes a Caixa de Sabadell; Conversió de tots els contractes eventuais a fixes incloent els contractes d'aprenentatge i compromís de la Direcció d'utilitzar els contractes eventual només en casos justificats o per substitució d'estiu.</b>
ABRIL 1998:	<b>Pacte d'Horari i Hores Extres i actualització del plus dels apoderats amb categoria d'auxiliars passant de les 50.000 ptes de Conveni a 250.000 per acord amb el Comitè, actualment són 266.069,0 ptes.</b>
CONVENI 1998/2000:	<b>Continuen els dissabtes festa i s'incrementen en 3 els dijous festa a la tarda.</b>
FEBRER 2000:	<b>Pactes a Caixa Sabadell d'aplicació de Conveni, actualització salarial incloent el Plus Voluntari. Actualització i renovació dels acords sobre: préstec, comissions i la retribució del compte corrent d'abonament de nòmina.</b>
JUNY 2000:	<b>Renovació del Pacte d'Horaris i Hores Extres, vacances, ajut d'estudis i formació.</b>
NOVEMBRE 1999:	<b>Llei de Conciliació Familiar</b>

## LA NECESSITAT DE L'AFILIACIÓ

Tradicional, CCOO a la Caixa Sabadell, amb una posicionament generós, sempre ha treballat més com a Comitè d'Empresa que com a Sindicat i a renunciat al protagonisme, que com a Sindicat majoritari, li correspon, en benefici del Comitè d'Empresa.

Creiem que des del Comitè han sabut harmonitzar la defensa de tots els col·lectius que integren la plantilla (directors, apoderats, empleats antics, empleats nous). Certament que hem dedicat més esforços als empleats afectats pel XIII Conveni (no signat per CCOO) que va anul·lar la promoció per antiguitat, sense contemplar cap altra alternativa, però en la mesura de les nostres possibilitat i el temps disponible tota la problemàtica dels diferents col·lectius de la Caixa han estat preocupació de la Secció Sindical de CCOO.

Finalment, i llar d'aquests anys, la Secció Sindical ha posat a disposició del Comitè d'Empresa tot la seva capacitat de diàleg amb la Direcció per resoldre els problemes per mitjà de la negociació.

Aquest opció generosa del Sindicat de CCOO cap el Comitè s'ha vist compensada per una alta participació i un recolzament majoritari de CCOO als diferents processos electorals, eleccions sindicals, als Òrgans de Govern i Comissió de Control de Fons de Pensions. Però, també va portar al companys i companyes que formen part de CCOO a la Caixa a no insistir massa en la importància de l'afiliació al Sindicat, quan l'afiliació és el element capdal d'enfortiment dels sindicats.

Una alta afiliació i una alta participació reverteix en un sindicat més fort i amb més autoritat per defensar millor a tots els treballadors i treballadores per a millorar les condicions laborals de tota la plantilla.

D'altra banda, apart de la defensa dels treballadors i la negociació dels convenis, el Sindicat dona una sèrie de serveis i compleix una tasca socials independentment dels recursos de les persones i col·lectius que gaudeixen d'aquest serveis o es beneficien de les polítiques socials que defensa el Sindicat.

La funció solidaria que fa el Sindicat amb el grups més desprotegits de la societat i els contactes que manté amb altres organitzacions d'arreu del mon per millorar les condicions de vida. Amb l'objectiu de canviar la situació i superar les injustícies, necessita d'uns recursos econòmics que han de venir de les aportacions de les quotes dels afiliats. Avui estar afiliat, apart d'enfortir el Sindicat a la Caixa, es ser solidari i ajudar a altres sector més desprotegits.



**L'AFILIACIÓ ES NECESSÀRIA PER A TU, PER MILLORAR LES TEVES CONDICIONS DE TREBALL, PER LA TEVA SEGURETAT, I PER GARANTIR LA TEVA FUNCIÓ SOLIDÀRIA A TRAVÉS DEL SINDICAT.**

**AFILIA 'T !**

## LLISTAT DELS DELEGATS

SALVADOR SOLER SERRANO	BARCELONA 633
FRANCESC MOYA JIMENEZ	RIPOLLET 130
ROSER GÓMEZ SANZ	SABADELL 090
ESTEVE REVERTER COMAS	PALAU DE PLEGAMANS 120
GENIS MARTÍNEZ BELMONTE	SANTA PERPETUA 380
FRANCESC GILBERT HERNÁNDEZ	BARCELONA 626
DAVID VILAR GINESTA	BADALONA 360
YOLANDA FERNÁNDEZ CUADRADO	MARTORELL 678
CIPRIANO BORDONADA TIRADO	SANT ADRIÀ 260
FRANCESC RODRÍGUEZ BEJAR	BARBERÀ DEL VALLÈS 162
SUSANA REQUENA MONTERO	POLINYÀ 210
PILAR ALMENDROS FERNÁNDEZ	EQUIP VOLANT SABADELL
JAUME VAELO SANZ	BARCELONA 660
RAMON OCA BARADAD	SERVEIS GENERALS
SUSANA SOLER MIQUEL	CALDES 350
JOSEP LLUÍS SANZ CRISTIÀ	GIRONA 901
GENIS CASAMORT FARRÓ	TORROELLA MONTGRÍ 828
PERE CASADEVALL VENTURA	GIRONA 900
ISABEL ORÓ COLOMINAS	LLEIDA 922
ANNA M <sup>a</sup> . ORIOLA PUJOL	TÀRREGA 853
JORDI PLÀ CAMPA	LLEIDA 925
MARIO ROCAMORA BAGES	CAMBRILS 836

## ANEX

### RESUM DE DIFERENTS COMUNICATS A ON LA SECCIÓ SINDICAL ES VA PRO-NUNCIAR DAVANT EL PLA D'INCENTIUS I PLA DE DESENVOLUPAMENT

**Comunicat del Comitè d'Empresa del dia 25 de febrer de l'any 2000**

#### EL PLA DE DESENVOLUPAMENT

##### Un projecte de futur frustrat

La promoció d'auxiliars és el gran projecte de futur de les relacions laborals al sector de l'estalvi, ja que afecta al 50% de la plantilla i, en poc temps, afectarà a la majoria. Aquest és el gran tema pendent, i la gran diferència que tenim amb la Direcció.

##### Tornem al "números clausus"

Hem de valorar el Pla en tant que estableix una sèrie de carreres professionals associades a una formació i a una nova escala retributiva. De fet, el Comitè pot compartir aquests principis. Ara bé, tornem a topiar amb la mateixa pedra que vam topiar quan vam negociar el mateix tema amb l'anterior Direcció de Recursos Humans: els **números clausus i els incentius econòmics o promoció de categories. No hem arribat a cap acord** per enllestir un projecte capaç de reconèixer la formació, l'experiència adquirida i l'evolució professional i, en base a aquest reconeixement, establir uns incentius econòmics i una assumpció de categories per a tots els empleats que desitgin participar en el Pla de carreres.

Francament, no creiem que el Pla presentat al Comitè i que aquests dies es presenta a la resta de la plantilla tingui les virtuts i qualitats abans esmentades.

El Pla es extremadament selectiu, en tant que només millorarà la situació professional en la mesura que hi hagi places lliures d'acord amb una nova classificació d'oficines i una nova valoració dels llocs de treball de Serveis Centrals. El Pla no preveu cap mena d'incentius per a la formació, l'antiguitat, l'experiència, o l'informe dels caps. És evident que aquests elements es tindran en compte però, com es deia abans, només en aquells casos que els empleats hagin finalitzat les carreres professionals i hi hagin llocs de responsabilitat per cobrir.

##### Un sistema d'incentius del tot insuficient

L'altra gran problema, és l'escalat salarial que presenta el Pla de Desenvolupament. És a dir, el salari associat a cada una de les carreres professionals. Cap d'aquests salaris coincideix amb els salaris de Conveni. Tal i com dèiem abans, entenem que els empleats que siguin nomenats per ocupar un càrrec de responsabilitat al final de la carrera professional tindran el salari corresponent per antiguitat, o sigui d'auxiliars, i la resta el rebran com a plus o complement.

Falta conèixer la nova classificació d'oficines i la distribució de llocs de responsabilitat dels Serveis Centrals, però una primera anàlisi demostra que una gran part d'aquests salaris gira al voltant del Conveni per auxiliars B i A. Justament, les úniques categories a les quals es promociona per antiguitat.

La Direcció argumenta que aquests salaris s'han establert en funció d'un estudi extern d'acord amb el mercat laboral. Si són, o no, salaris de mercat és una discussió estèril, ja que el nostre Conveni situa uns mínims, precisament, en les categories d'auxiliars. És de calaix que qualsevol lloc de responsabilitat ha d'estar per sobre dels salaris d'auxiliars.

Però, fins i tot cal qüestionar si són salaris de mercat, ja que una quantitat considerable d'auxiliars es donen de baixa a la plantilla perquè troben altres feines millor remunerades.

##### Un Pla que pot portar una plantilla altament qualificat i altament frustrada

Hem de recordar que per a una Caixa de dimensió mitjana i mesurada expansió, com la Caixa de Sabadell, difícilment aquest Pla pot donar satisfacció a les expectatives professionals i de millora de la situació laboral de la plantilla, sobretot dels auxiliars. I no es tracta que, des d'una perspectiva exclusivament corporativista

es demani una inflació de càrrecs, sinó de trobar un sistema que tingui en compte la trajectòria i l'evolució professional de tots els empleats, i de reconèixer, per part de la Direcció, que la capacitat d'un treballador amb anys d'experiència a la Institució no es la mateixa que la d'un empleat acabat d'incorporar-se a la plantilla i deixa de ser un auxiliar per passar a ser un oficial.

El Comitè demana a la Direcció que reflexioni sobre el tema ja que aquest Pla pot portar a tenir una plantilla altament qualificada, però també altament frustrada.

## Comunicat de la Secció de CCOO del dia 5 d'abril de l'any 2000

### EL PLA D'INCENTIUS

#### El Pla, un element positiu en quan que existeix

No cal dir que valorem l'existència del Pla i així ho hem manifestat en el comunicat del Comitè d'Empresa del 25 de febrer i els nostres delegats a les reunions de presentació a les diferents Zones. Certament, és millor tenir un Pla conegut per tothom que no tenir-ne cap.

#### La seva existència, un element imprescindible però no suficient

Ara bé, fet aquest aclariment, la Secció Sindical de CCOO subscriu tots i cada un dels punts de crítica de l'esmentat comunicat del Comitè d'Empresa. Creiem que el Pla és extremadament selectiu. No dona sortides ni preveu incentius per a les persones que vagin acabant els diferents processos formatius (carreres professionals) i no hi hagi prou càrrecs de confiança per ocupar. Però, fins i tot, els complements o incentius són insuficients per als empleats que si assolixen les places perquè no veuran substancialment modificada la seva situació econòmica.

#### Resumint, no hi ha equilibri entre l'esforç que es demana als empleats i el sistema de compensacions previstes al Pla.

El Pla no té en compte el reconeixement de l'evolució professional i l'experiència adquirida. En aquest sentit, pot ser es un bon Pla de Formació però no un Pla de Desenvolupament

#### El NO al Pla, una decisió difícil per a la Secció Sindical de CCOO

Som perfectament conscients que el nostre vist i plau al Pla i la signatura de l'acord permetria millorar-lo i fer un seguiment acurat. Els processos de formació, exàmens i oposicions guanyarien en transparència i seguretat. Sens dubte el compromís del Comitè d'Empresa seria una garantia per tots els empleats que decideixin participar en ell.

Per aquestes raons ha estat difícil dir **no** al Pla de Desenvolupament, però, **no ha estat possible superar les limitacions de tipus econòmic i de promoció laboral que la Direcció va posar com a element no negociable.**

#### Les alternatives de CCOO

Al llarg de tots aquests anys la Secció Sindical de CCOO ha presentat tantes propostes i ha publicat tants escrits sobre el tema que, avui dia, potser, es podria fer tot un tractat. Resumint, però, sempre hem defensat la necessitat d'un Pla de Formació/Promoció que tenint en compte la superació dels processos de formació per part dels empleats, l'evolució dels centres de treball, l'informe de Director, els terminis de temps, etc., s'assessin assolint uns incentius econòmics que haurien de concloure en la consolidació de categories.

Aquesta Secció Sindical i el Comitè van oferir estudiar l'escala salarial i fórmules per tal de garantir l'equilibri de la plantilla entre les diferents categories. Finalment, tot entenent la preocupació de la Direcció per l'evolució dels costos salarials com a conseqüència de l'aplicació d'aquest projecte, la Secció Sindical de CCOO va acceptar estudiar els complements salarials dels empleats amb les carreres professional acabades i assenyalar un temps prudencial de vigència del pacte que permeti el seguiment del procés sense riscos. **Però, sempre i quan, tothom que participés i superés el procés tingués la seva compensació**

És un ampli ventall de possibilitats les que ofereix aquest Sindicat. A més, som els primers interessats en la continuïtat de la Institució, en mantenir el seu nivell de competitivitat que és l'única garantia del manteniment i creació d'ocupació.

## Comunicat de la Secció Sindical de CCOO del dia 15 de gener de 1999

### EL PLA D'INCENTIUS

Cal dir que aquesta Secció Sindical i el Sindicat de CCOO tenen com a prioritat lluitar per incrementar i consolidar la part fixa del nostre salari i millorar les condicions laborals de tota la plantilla, ja sigui per mitjà de la negociació a cada una de les empreses o a nivell del sector per la negociació col·lectiva.

Ara bé, també ha format part de les nostres reivindicacions la regulació i extensió per a tots els empleats de la part variable del salari com a incentiu per a la consecució d'objectius. En conseqüència, l'anunci per part de la Direcció de la creació d'un sistema d'incentius generalitzat ha generat expectatives però també preocupació en aquesta Secció Sindical.

#### Es poden assignar objectius sobredimensionats

Assignar uns objectius molt alts, impossibles d'assolir, condicionaran els incentius. Es pot donar, doncs, que tot i haver treballat de valent no s'arribi als objectius. D'altra banda, els incentius econòmics poden empènyer a fer més hores per assolir-los i de cap manera ha de significar complements de jornada.

#### La incidència que pot tenir sobre l'equip

Cal tornar a recordar que són complements econòmics, No tothom rebrà la mateixa quantitat. Una part es decidirà pel objectius comuns del centre de treball i una altre per les valoracions que es facin de cada un dels empleats. Podria donar-se que, en comptes de ser un element per implicar a tothom en la consecució d'objectius com diu la Direcció, fos una font de greuges comparatius amb incidència en les nostres relacions laborals i sobre la clientela.

#### Serveis centrals exclosos dels Sistema d'incentius.

Sens dubte, la possibilitat de fer gestió comercial, vendre i col·locar productes i serveis únicament la tenen els empleats d'oficina. Però, cal recordar que a les oficines els incentius es contemplaran com un tot, afectarà a tots els empleats, i que incentius d'empleats, directors i apoderats tindran, encara que mínima, una certa relació i dependència. Res d'això es contempla per als Serveis Centrals on, únicament la tasca d'administratius no entrarà dins d'aquest sistema.

#### Podria ser un pas endavant ?

Es fa difícil fer la valoració, però pot significar un pas endavant ja que, en principi, els incentius poden ser un complement per als empleats amb la categoria d'auxiliars amb salari a nivell de Conveni, i també pot ser un sistema més transparent que l'antic (les tradicionals "pastanagues")

Però, la veritable transparència només pot arribar per la negociació amb la Representació Legal dels Treballadors. En aquest sentit la Secció Sindical de CCOO continua reivindicant un Pacte sobre incentius ja que, com diem en el nostre programa: "**cal regular per acord les retribucions variables per consecució d'objectius**", sens dubte fora la manera de superar l'estigma de llegenda negra que sempre ha tingut la part variable del nostre sou.

### Comunicat de la Secció Sindical de CCOO del dia 15 d'abril de 1999

#### OBJECTIUS MASSA ALTS I POCS INSTRUMENTS

Totes les oficines han rebut els objectius a assolir per a l'any 1999. Crida l'atenció l'increment del passiu. Se li dóna una especial importància i s'han marcat uns objectius molts alts, comparats amb l'any 1998.

És evident, que la Direcció té tot el dret i l'obligació per portar la política econòmica que consideri més convenient. Ara bé, posar objectius que poden doblar o triplicar els de l'any passat (el passiu) sense variar, essencialment, els instruments per aconseguir-ho (els tipus d'interès), no és massa raonable. Obligarà a treballar en un estat de permanent angoixa des del director fins l'últim empleat o empleada i, potser, per no obtenir els resultats desitjats. Si més no, mai estaran a l'alçada de l'esforç realitzat per la plantilla.

#### SISTEMA RÍGID

Tot sembla indicar que les campanyes de promoció dels diferents productes condicionaran la tasca comercial feta des de les oficines. És a dir, els productes venuts fora de les dades de la campanya no comptaran ni es tindran en compte a l'hora de valorar els objectius aconseguits.

Això vol dir que un grup de treball podrà arribar als objectius anuals, però com que és possible que no s'hagin



ajustat als terminis de les diferents campanyes, no comptaran per avaluar els seus incentius.

La nostra opinió és que fora adient que tots els objectius fossin anuals, tot i que els incentius es podrien donar trimestralment en funció de l'evolució i fer una liquidació final.

### **ESTENDRE ELS INCENTIUS A COSTA DELS QUE JA COBRAVEN ?**

Una vegada rebuda la carta amb els incentius previstos per a cada un dels empleats, directors i apoderats, tenim la impressió que aquest incentius, o part variable del seu sou, podria ser més baix que l'any 1998 per als dos últims col·lectius, o sigui director i apoderats.

Desconeixem si això ha estat general o han estat casos molt limitats ja que el salari variable es de lliure designació de la Direcció. Però si la retallada dels incentius de directors i apoderats fos general, foren aquest els que suportarien la càrrega de la nova política d'incentius, però no l'empresa.

### **LA DURESA DEL MERCAT**

Independement de les condicions i de la càrrega de feina de les oficines, avui dia hi ha altres condicionaments que limiten l'assoliment d'objectius desproporcionats.

El molt lomitat creixement de la població, tot i que la Caixa de Sabadell està implantada en zones densament poblades, són àrees de poc creixement demogràfic, la qual cosa obliga a guanyar els clients a càrrec d'altres institucions, amb les limitacions que apuntaven en els paràgrafs anteriors.

A més, la baixa retribució dels estalvis, i el cercle positiu de l'economia incentiven el consum i limiten l'estalvi

## **Comunicat de la Secció Sindical de CCOO del dia 23 de març de l'any 2000**

### **EL PLA D'INCENTIUS**

#### **Continuem amb uns dèficits**

Un dels dèficits és no preveure incentius per els administratius de Serveis Centrals. Un altre dèficit, que ha estat motiu de crítica per aquesta Secció Sindical, va ser la rigidesa del sistema en comptar els objectius per trimestres i no poder compensar els resultats d'un trimestre amb un altre i fer avaluacions anuals. Tot i que sembla que s'introduiran algunes correccions per valorar anualment els resultats, aquestes correccions no afecten a la totalitat de paràmetres que configuren els objectius trimestrals, tal i com nosaltres demanàvem al comunicat del 15-4-99.

#### **Unes conseqüències no desitjades**

Això sí, com que tota la xarxa va fer un molt positiu treball i, pràcticament, tothom va assolir la puntuació demanada en els dos primers trimestres, la Sots-Direcció Comercial va pujar el nombre de punts necessaris per arribar al 100% dels incentius del darrer trimestre. La conseqüència ha estat que els incentius van baixar considerablement.

**És evident que la Direcció té tot el dret a decidir sobre el salari variable no previst pel Conveni, però posar objectius molts alts, o incrementar els punts a la meitat de l'exercici, és jugar amb les cartes marcades.**

Una altra conseqüència no desitjada ha estat la competència irracional entre les nostres oficines. La manca de criteris fermes per part de la Direcció, o, en tot cas, que tots nosaltres caiguem en el criteri que tot serveix per arribar als objectius, està creant situacions de dubtosa rendibilitat comercial i assegurades tensions entre oficines.

Aquesta Secció Sindical no vol donar lliçons sobre política comercial, però, potser, fora convenient establir criteris respecte l'àrea geogràfica o domicili del client per part de la Sots-Direcció Comercial. En tot cas, pel que respecta a directors i empleats d'oficines, s'ha de tenir clar que l'Entitat es la mateixa i que és necessari mantenir l'harmonia i les bones relacions a tota la xarxa.

#### **Una conseqüència totalment previsible**

Finalment, volem reproduir els paràgrafs del nostre comunicat del 15 d'abril perquè tenim la impressió que ha estat la conseqüència més evident:

**"ESTENDRE ELS INCENTIUS A COSTA DELS QUE JA COBRAVEN?"**

Una vegada rebuda la carta amb els incentius previstos per a cada un dels empleats, director i apoderat, tenim la impressió que aquests incentius, o part variable dels sou, podria ser més baix que l'any 1998 per als dos últims col·lectius, o sigui directors i apoderats.

Desconeixem si això ha estat general o han estat casos molt limitats ja que el salari variable és de lliure designació de la Direcció. Però si la retallada dels incentius de director i apoderats fos general, foren aquests els que pagarien la càrrega de la nova política d'incentius, però no l'empresa"

Aquest van ser els paràgrafs i pensem que s'han confirmat ja que un primer sondeig indica que els incentius, sobretot dels directors, cobrats al mes de febrer d'aquest any, han estat més baixos que els cobrats al febrer de 1999.

**Comunicat de la Secció Sindical de CCOO del dia 20 d'abril de l'any 2000**

**EL PLA D'INCENTIUS**

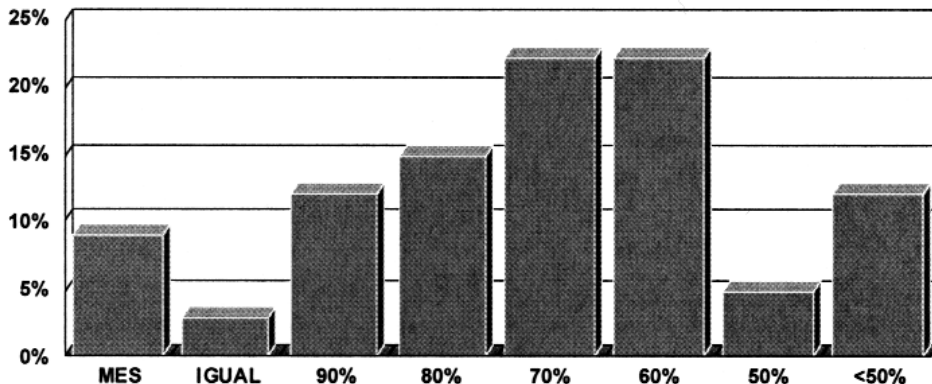
**RESULTATS DE L'ENQUESTA SOBRE ELS INCENTIUS DE 1999**

Hem esperat uns quants dies per rebre les suficients respostes i donar fiabilitat al mostreig sobre la nostra enquesta a directors i apoderats respecte els incentius de l'any 1999.

De l'anàlisi de les respostes rebudes, es deriven els següents resultats :

**INCENTIUS 99 SOBRE 98**

MÈS	IGUAL	90%	80%	70%	60%	50%	<50%
9%	3%	12%	15%	22%	22%	5%	12%



Sens dubte, aquestes dades confirmen el que fins ara havia estat una impressió d'aquesta Secció Sindical: no es pot endegar un Pla d'incentius que incorpora a més de 500 empleats sense un finançament adequat. Senzillament, els números no poden sortir.

## **DECISIONS QUE QÜESTIONEN LA CREDIBILITAT I CONFIANÇA DEL PLA D'INCENTIUS**

### **1a. decisió: mantenir un Pla que comportava una retallada dels incentius dels directors i apoderats**

Aquesta Secció Sindical ja va denunciar des del principi que els criteris de valoració i qualificació dels directors no eren els adients, eren incomplets. Es coneixia que una aplicació estricta del sistema comportaria, el que han confirmat les enquestes, que els directors no arribarien a percebre els incentius dels darrers anys.

No dubtem quan se'ns afirma que la dotació per incentius ha crescut més de 50 milions respecte de l'any 1998, però, com dèiem abans, aquesta quantitat és del tot insuficient quan s'han incorporat més de 450 administratius i s'ha format o ampliat els nous equips de gestors i de comercials, ja que, com es pot deduir dels nostres gràfics la mitjana dels incentius per directors i, en menor mesura, apoderats, es situa al voltant del 80% respecte de l'any passat. La pèrdua d'un 20% i un 10% de directors i apoderats, respectivament, és contradictori amb l'increment dels beneficis de l'any 1999.

Sempre hem dit i tornem a insistir que tots els incentius o millores per sobre del Conveni s'han de valorar de manera positiva, però mai sense dotar-los dels recursos adients.

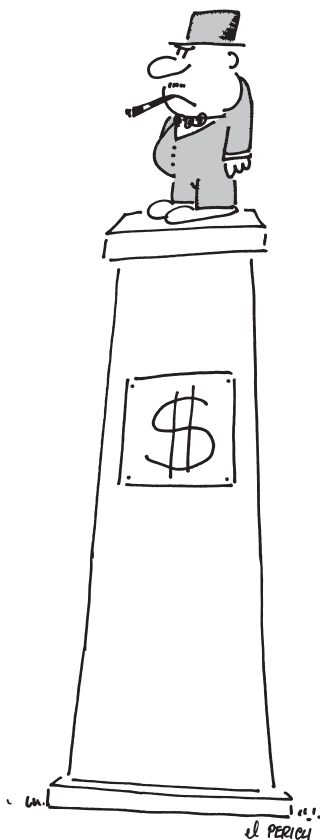
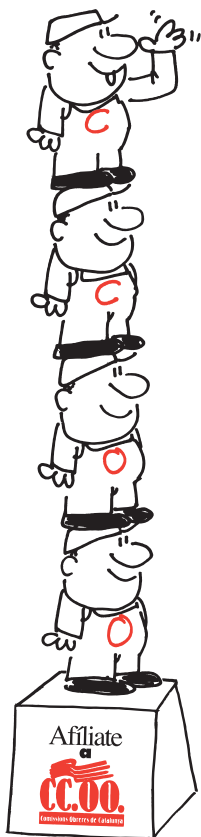
### **LA CONTRADICCIÓ ENTRE UN BONS RESULTATS GENERALS I LA NO CONSECUCIÓ D'OBJECTIUS.**

Alguna cosa falla quan els resultats de l'exercici han estat positius, el beneficis han crescut i, en canvi, més del 80% del directors no han arribat als objectius que els haguessin pogut permetre, com a mínim, cobrar la mateixa quantitat de l'any passat. Potser s'haurien de revisar profundament els criteris de valoració. Caldria tenir més compte l'evolució dels beneficis.

### **Les oficines tradicionals, les més castigades**

Les raons poden ser moltes i variades. Són àrees comercialment molt treballades i amb una alta competència. Al seu voltant s'han obert oficines nostres o d'al tres institucions que els han pres quota de mercat, potser perquè no s'ha respectat l'àrea geogràfica, el domicili del client o el treball de captació de clients i operacions. Les raons poden ser diverses, però, sens dubte, les oficines més antigues i tradicionals han estat les més perjudicades. El Pla hauria d'haver previst elements correctors per solucionar aquestes anòmales situacions.

# Aumentar la afiliación es reforzar la acción de los trabajadores



## butlleta d'afiliació a CC.OO.:

nom i cognoms \_\_\_\_\_ centre de treball \_\_\_\_\_

**dades bancàries** Caixa/Banc \_\_\_\_\_ oficina \_\_\_\_\_

CCC: \_ \_ \_ \_ / \_ \_ \_ \_ / \_ \_ \_ \_ / \_ \_ \_ \_

## pots enviar-la a:

FRANCESC MOYA Of. 130 - Ripollet GENÍS MARTINEZ Of. 380 - Santa Perpètua Mogoda