

SISTEMA DE OBJETIVOS E INCENTIVOS: SISTEMA MUTANTE PERJUDICIAL

La sección sindical de CCOO ha manifestado en diferentes ocasiones nuestro desacuerdo con el sistema de objetivos e incentivos de CS (podéis repasar los comunicados a www.comfia.net/caixasabadell). Uno de los puntos débiles que criticamos fue la incapacidad de la Dirección para modificar los objetivos de negocio sin perjudicar la plantilla.

En nuestro comunicado del 26 de enero vaticinábamos: *“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 los del pasado año. La consecución será prácticamente imposible y, por lo tanto, no cobraremos incentivos. Los platos rotos siempre los acaban pagando los mismos.”

Como sabéis, los objetivos de este año son bastante más altos que los del año anterior (un 47% más de RRll y un 88% más de activo), pero la bolsa de incentivos no se ha incrementado ni el IPC. El crecimiento ¿no va apareado de mayores beneficios y, por lo tanto, mayores incentivos en distribuir?

Este año, la Dirección ha reaccionado a medio ejercicio modificando el sistema, pero ha “olvidado” que ello no repercute negativamente en la plantilla. Una vez más, una fallo en la planificación cometido por la Dirección le toca pagarlo al colectivo de los empleados.

En CCOO creemos que si la Dirección quiere reconducir la nave, no lo debe hacer cambiando las reglas de juego a medio año, sino beneficiando a los que hagan un sobreesfuerzo para arreglar la chapuza. Proponemos:

- **Evaluar los objetivos conseguidos a final de año.** Porque si se han fijado unos objetivos de negocio para todo un año, no vemos por qué ahora debemos hacer un corte a mitad del mismo. Todos sabemos que el crecimiento de una oficina no es igual a lo largo de todo el año. Si no, podemos encontrar oficinas que realicen los objetivos asignados a final de año, pero que no tenían el 50% hecho a 30/6, o ya tenían todo el año hecho y, por lo tanto, no cobrarán una parte de los incentivos.
- Si la Caja tiene que crecer en RRll, es necesario **mejorar los incentivos de aquellos que hagan más de lo que se les había pedido.** Para reducir el crecimiento del activo e incrementar los RRll también tendrán que modificarse las políticas comerciales.

El sistema de incentivos de CS continúa ganando puntos... de desprestigio. Esperamos que la Dirección haga un difícil ejercicio: reconocer su error y considerar nuestras propuestas.

Sabadell, a 26 de septiembre de 2006

Boletín de afiliación a CCOO:

nombre y apellidos _____ centro de trabajo _____

puedes enviarla a:

DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO