

A mitjans de novembre vam presentar a la Direcció una proposta d'adaptació del conveni a Caixa Sabadell. Aquesta proposta incorporava millores en els següents aspectes:

Préstecs:

- Igualar l'import mínim del préstec complementari al de conveni (mínim garantit 372.000€).
- Ampliar el termini fins els 35 anys, tant per noves operacions com per la cartera viva.
- Equipara l'interès de 50.000€ d'altres crèdits per adquisició d'habitatge habitual que tingui l'empleat, al de conveni.
- Rebaixar el tipus del préstec hipotecari preferencial per habitatge, a un preu realment preferencial (no més car que pels clients), amb afectació a la cartera viva.

Ajuts d'estudis:

- Mantenir el pagament de les matrícules de tots els estudis universitaris.
- Revisar l'import corresponent a textos.
- Ampliar els idiomes susceptibles de subvenció.
- Incorporar estudis específics pels empleats de SSCC.

Jornada: Adequar les jornades singulars a la realitat del nou conveni.

Encara esperem resposta i sembla que, com és norma habitual, pot anar per llarg. Mentrestant, els empleats que hem de finançar un habitatge o els que hem patit un considerable increment en la quota tenim un motiu més de preocupació.

INCENTIUS

Al 2007 la consecució dels objectius ha estat, en termes generals, incompleta. L'entorn econòmic s'ha capgirat i com a conseqüència els creixements no han estat els esperats. Lògicament els incentius estaran en consonància amb els resultats i creixements obtinguts.

El que no és tan lògic és la postura que ha mantingut la Direcció en el darrer trimestre de l'any 2007; l'any 2006, la situació del mercat i els interessos de la Caixa van canviar a mitjans d'any i, conseqüentment, la política d'incentius també. El passiu va passar de ponderar el 35% al 60% i l'actiu del 35% al 10%. Al 2007, de l'estiu cap aquí no hem parat de rebre missatges des de tots els estaments de la Caixa (Director General, Directors Territorials, Caps de Zona...) de la importància de captar passiu i oblidar-nos de l'Actiu. El que no hem vist però, és la conseqüent modificació de la política d'incentius tal i com és va fer l'any passat, malgrat se li ha demanat a la Direcció diverses vegades.

Se'ns ha dit que ja es tindrà en compte, que no ens preocupem de l'actiu; alguns Caps de Zona, fins i tot han amenaçat als seus Directors i Directores en no donar-los el 25% de valoració subjectiva si no aconseguen increments de passiu per sobre del pressupost de la seva oficina, però oficialment no s'ha fet cap pas. **Hem trobat a faltar una actuació com la del 2006, que modifiqués la ponderació dels objectius al setembre en consonància amb el que es demanava.** D'aquesta manera tothom hagués sabut a què atènyer-se. En canvi, tornem a la manca de transparència. Ja farem el que convindrà, però sense saber que serà, com, ni a qui, en funció de com acabem i de la generositat de la Direcció. Aquestes no són les maneres de fer d'una "Gran Caixa".

NO ENS EN CANSAREM DE REPETIR-HO. UN SISTEMA D'INCENTIUS HA DE COMPTAR AMB:

TRANSPARÈNCIA, OBJECTIVITAT, UNIVERSALITAT I EQUILIBRI.

SI LI MANCA CREDIBILITAT, EL SISTEMA D'INCENTIUS ES CONVERTEIX EN UN FRACÀS, TANT PER A L'EMPRESA COM PELS TREBALLADORS.

Per cert, nosaltres que tenim fe en la plantilla, creiem que hom se sent realitzat quan ha fet el que calia per assolir la seva fita, malgrat que no sempre l'assoleixi. El no aconseguir-ho, quan es fa el necessari, no reverteix en un fracàs, ni cal convertir-se en un esclau de la permanència per a justificar-se.

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Una bona raó per afiliar-te a CCOO:

En moments de crisis i incerteses, els treballadors i treballadores hem d'estar units en una organització forta.