

A mediados de noviembre presentamos a la Dirección una propuesta de adaptación del convenio en Caixa Sabadell. Esta propuesta incorporaba mejoras en los siguientes aspectos:

Préstamos:

- Igualar el importe mínimo del préstamo complementario al de convenio (mínimo garantizado 372.000€).
- Ampliar el plazo hasta los 35 años, tanto para nuevas operaciones como para la cartera viva.
- Equiparar el interés de 50.000€ de otros créditos para adquisición de vivienda habitual que tenga el empleado, al tipo de convenio.
- Rebajar el tipo del préstamo hipotecario preferencial por vivienda, a un precio realmente preferencial (no más caro que para los clientes), con afectación a la cartera viva.

Ayudas de estudios: - Mantener el pago de las matrículas de todos los estudios universitarios.

- Revisar el importe correspondiente a textos.
- Ampliar los idiomas susceptibles de subvención.
- Incorporar estudios específicos para los empleados de SSCC.

Jornada: Adecuar las jornadas singulares a la realidad del nuevo convenio.

Aún esperamos respuesta y parece que, como es norma habitual, puede ir para largo. Mientras tanto, los empleados y empleadas que tenemos que financiar una vivienda o los que hemos sufrido un considerable incremento en la cuota, tenemos un motivo más de preocupación.

INCENTIVOS

En el 2007 la consecución de los objetivos ha sido, en términos generales, incompleta. El entorno económico ha cambiado y como consecuencia los crecimientos no han sido los esperados. Lógicamente los incentivos estarán en consonancia con los resultados y crecimientos obtenidos.

Lo que no es tan lógico es la postura que ha mantenido la Dirección en el último trimestre del 2007; en el año 2006, la situación del mercado y los intereses de la Caja cambiaron a mediados de año y, consecuentemente, la política de incentivos también. El pasivo pasó de ponderar el 35% al 60% y el activo del 35% al 10%. Desde el verano de 2007 no hemos parado de recibir mensajes desde todos los estamentos de la Caja (Director General, Directores Territoriales, Jefes de Zona...) de la importancia de captar pasivo y olvidarnos del activo. Pero lo que no hemos visto, es la consecuente modificación de la política de incentivos tal y como se hizo el año pasado, pese habérselo pedido a la Dirección varias veces.

Se nos ha dicho que ya se tendrá en cuenta, que no nos preocupemos del activo; algunos Jefes de Zona, incluso han amenazado a sus Directores y Directoras en no darles el 25% de valoración subjetiva si no conseguían incrementos de pasivo por encima del presupuesto de su oficina, pero oficialmente, no se ha hecho ningún paso. **Hemos encontrado a faltar una actuación como la del 2006, que modificase la ponderación de los objetivos en septiembre, en consonancia con lo que se pedía.** De esta manera, todo el mundo hubiese sabido a qué atenerse. En cambio, volvemos a la falta de transparencia. Ya haremos lo que convenga, pero sin saber que será, como, ni a quien, en función de como finalice el ejercicio y de la generosidad de la Dirección. Éstas no son las maneras de hacer de una "Gran Caja".

NO NOS EN CANSAREMOS DE REPETIRLO. UN SISTEMA DE INCENTIVOS DEBE TENER:

TRANSPARENCIA, OBJETIVIDAD, UNIVERSALIDAD Y EQUILIBRIO.

SI FALTA CREDIBILIDAD, EL SISTEMA DE INCENTIVOS DERIVA EN UN FRACASO, TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA LOS TRABAJADORES.

Por cierto, nosotros que tenemos fe en la plantilla, creemos que uno se siente realizado cuando ha hecho lo necesario para alcanzar su objetivo, pese a que no siempre se consigue. El no lograrlo, cuando se hace lo que se tiene que hacer, no revierte en un fracaso, ni es preciso convertirse en un esclavo de la permanencia para justificarse.

Afiliate a CCOO:

Nombre y Apellidos _____ centro de trabajo _____

envíala a:

DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO

Una buena razón para afiliarte a CCOO:

En momentos de crisis e incertidumbres, los trabajadores y trabajadoras tenemos que estar unidos en una organización fuerte.