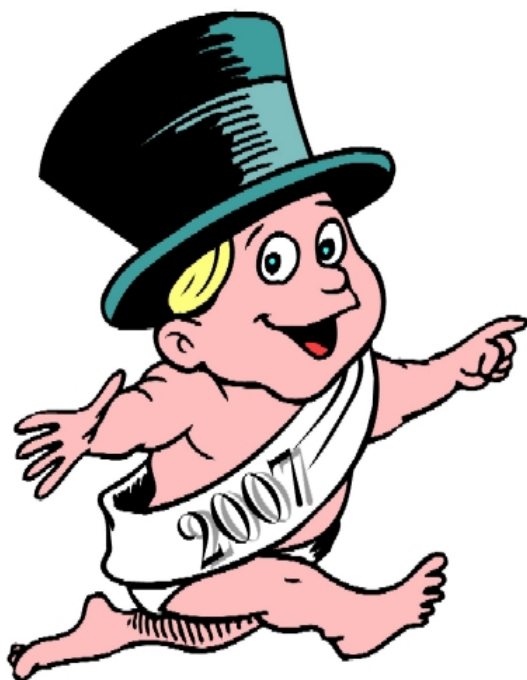


MAL EMPIEZA EL 2.007 RV, prejubilaciones...



La Caja ha presentado a los sindicatos una serie de modificaciones de la RV 2.007 para que demos nuestra conformidad o aportemos sugerencias. Esto es lo primero que queremos destacar, no se negocia, de hecho, antes de enseñárselo a los sindicatos ya lo habían explicado a los directores en los CPC.

Al margen de las formas (nos consultan algo que ya está acordado para que demos la aceptación), lo peor es que la propuesta significa más de lo mismo. Dice el refrán que algo tiene que cambiar para que todo siga igual, y así ha sido.

Los cambios, que teóricamente sirven para rebajar la competencia entre empleados, provocan todo lo contrario. Desaparece la variable oficina de la misma forma que desapareció antes la variable empresa, es decir todo aquello que nos lleva a trabajar juntos y colaborar ha desaparecido quedando la competencia pura y dura.

Para paliar esta competencia se otorga el 50 % de la RV de los asesores y comerciales de Caja en función de la evolución de la cartera *¿¿¿residual???* de la oficina por lo que si llega un cliente de la cartera del director o subdirector lo mejor que puedes hacer es esconderte detrás de las plantas como hacen en el anuncio de la tele con el cliente que no tiene avales para el préstamo, porque ese cliente "no te cuenta".

Se crea el concepto de valor del cliente con la idea de evitar las trampas que hacen algunos ¿profesionales? presionados por sus zonas que les exigen los objetivos como sea, porque a falta de convencimiento de que el sistema de RV es positivo, el fraude y la picaresca se extienden y **AUDITORIA SE HA DEDICADO ULTIMAMENTE A CONTROLAR LAS ALTAS DE CLIENTES NUEVOS Y REACTIVACIONES FICTICIAS.**

Lo que no dice la Caja y es lo más importante de la reforma planteada, es que con el sistema antiguo si la oficina estaba en ranking 6 aunque el director tuviera su cartera en ranking 1 se quedaba sin cobrar porque los coeficientes multiplicaban. Ahora el coeficiente de negocio es el resultado de una suma y en el peor de los casos por muy mal que quede la oficina, el director y el subdirector siempre cobran algo.

En resumen que en lugar de bajar la competencia interna la incrementan porque ahora al director también le cuentan los productos de su cartera y se acabó el repartir entre la plantilla para que todos suban, y los coeficientes que motivaban el trabajo en equipo (empresa y sucursal) desaparecen.

Esta reforma es un parche en una RV que sigue sin ser motivadora, que deja sin resolver muchos problemas como las plantillas insuficientes que repercuten sobre la calidad, la ausencia de RV de SS CC, los asesores en caja y los comerciales de caja en extensa, la competencia entre compañeros, los trabajos que no cuentan (cajeros, morosidad ..) etc.

PREJUBILACIONES

No se han producido prejubilaciones masivas en 2.006. La docena de compañeros/as de servicios centrales a extinguir son sólo una anécdota, y los mismos pseudos-sindicalistas que anunciaron en año electoral que habría prejubilaciones en 2006, con sus famosas listas. empiezan a vender, sin ningún tipo de vergüenza por el engaño anterior, las prejubilaciones de 2.007.

Lo más fácil es decirle al otro lo que quiere escuchar pero nosotros, en **SATE** preferimos no engañar al personal y decir la verdad. Somos partidarios de las prejubilaciones porque oxigenan la plantilla, crean puestos de trabajo y puestos directivos para compañeras y compañeros, y por eso cuando se vendió la participación en Metrovacesa, representantes de **SATE** pedimos que parte del beneficio de la venta se dedicara a prejubilaciones. Al parecer no va a ser así y ese dinero se destinará a fortalecer los Recursos Propios de la Caja.

Hay algo peor que no tener expectativas de jubilación y es pensar que se tienen y que no sea verdad, porque la frustración empeora la realidad. Por eso exigimos a la Dirección de la Caja que de la cara y explique a los trabajadores sus proyectos de jubilaciones. **LA PLANTILLA TIENE DERECHO A SABER CUAL ES SU FUTURO.**

La realidad es que en este momento hay 43 trabajadores de más de 59 años, 129 trabajadores con 58 años, 129 con 57, 166 con 56, 168 con 55 (en total 635 con 55 años cumplidos en 2.007) y hay que empezar a olvidarse de lo de cumplir 55 y jubilarse. Lo mejor es que el personal sepa cuales son sus expectativas y los años que le quedan y que trate de trabajar con dignidad, ánimo y sintiéndose valorado y respetado.

Se puede hacer cosas con este colectivo al que difícilmente se motiva con RV o carrera profesional: acercarles a su domicilio, darles puestos de trabajo que no generen excesivo estrés, alternativas a la RV que para ellos sea motivadora, poner ganas e imaginación.

Y para que no parezca que solo sabemos criticar ahí va una propuesta recogida por **SATE** entre sus afiliados como alternativa a la RV, a elección del empleado:

Pagar la RV con días libre sustituidos por trabajadores temporales y calculando los días según precio de ETT. Este sistema beneficia a quienes el dinero no es la motivación más importante y además evita tener que pagar casi un 30 % a Hacienda por la RV.