

BONUS: LA CAIXA ACCEPTA ALGUNA MILLORA PROPOSADA PEL SEC PERÒ EL SISTEMA ENCARA TÉ MASSA LLACUNES

En les reunions de presentació del sistema de bonus-2004 als sindicats, el SEC ha presentat algunes propostes adreçades a fer el sistema més objectiu, més esponjós i més assolible per a tothom.

PROPOSTES DEL SEC QUE LA CAIXA HA ACCEPTAT

1. Rebaixar per sota del 50% l'acompliment dels objectius parcials per assolir el 90% d'acompliment global i que no hi hagi límit màxim : **la Caixa accepta que no hi hagi límit mínim**, és a dir, que qualsevol objectiu parcial assolit computi per aconseguir l'assoliment de l'objectiu global i que els resultats negatius no restin. Pel que fa al límit màxim manté el 150%.
2. Establir unes pautes perquè els directors apliquin criteris objectius a l'hora de distribuir el bonus: **la Caixa accepta que hi hagi un decàleg** on quedin recollides algunes pautes que cal tenir en compte per a la distribució del bonus: caldrà valorar amb el mateix paràmetre tots els empleats independentment de la tasca desenvolupada dins l'oficina.
3. Pactar el sistema de distribució en els casos atípics. En el cas d' **empleades/empleats amb permisos de maternitat**, la Caixa accepta que aquest període sigui considerat temps de treball efectiu i per tant, no serà motiu per reduir la quantitat de bonus.
4. Que els incentius dels gestors de banca personal s'equiparin als dels gerents d'empresa: respecte aquest punt la Caixa no ha dit que sí ni que no, sinó que és un punt que ha deixat obert al resultat de l'anàlisi dels objectius i del nivell d'exigència que té aquest col·lectiu.
5. La creació d'una Comissió paritària caixa-sindicats per estudiar els casos de "disconformitat": la Caixa supedita això a l'acceptació del nou model per part dels sindicats. Tanmateix diu, que sí que **crearà algun tipus de canal perquè es puguin vehicular les queixes tant per la distribució del bonus com per l'assignació d'objectius**.

PROPOSTES DEL SEC QUE LA CAIXA NO HA ACCEPTAT

1. **Que el bonus del sots director estigui en la mateixa bossa que els del director i aquesta s'incrementi un 50%**. Que la distribució es faci amb el vist i plau del DZ i que els sots director tingui garantida, com a mínim la quantitat de l'empleat de l'oficina que més ha cobrat
2. **Que tots els empleats tinguin preassignada una quantitat de bonus** en cas que l'oficina compleixi objectius. D'aquest bonus que, no més del 50%, pugui ser redistribuït pel director de manera justificada.
3. **Que si durant el primer semestre s'han fet objectius , es cobri el plus de regularitat** que està previst sumar a la xifra de final d'any.
4. **Que les empleades amb reducció de jornada no tinguin reducció de bonus** en pro de no posar entrebanca a l'exercici d'aquest dret.

En definitiva, la Caixa no ha acceptat introduir en aquest model elements que eliminin la subjectivitat del sistema, premissa imprescindible per al SEC. Això i el fet que encara no estan definits els objectius ni la seva ponderació (que dependrà del Pla de Marketing) fa que no puguem donar el nostre vist i plau a aquest nou model d'incentius.