

Con que cara me quedo... El esfuerzómetro.

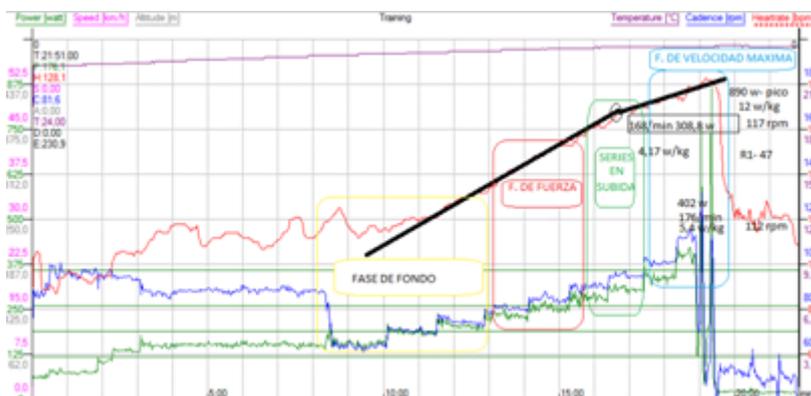
La Dirección del Grupo Cooperativo Cajamar sigue batiendo records en cuanto a su capacidad de dejar a la plantilla boquiabierta son sus decisiones. Esta vez le ha tocado el turno a un tema especialmente sensible y delicado: la retribución ¿variable? O sería más adecuado decir retribución totalmente graciable. Por lo visto, los Reyes Mayos les trajeron El ESFUERZOMETRO.



Según la información a la que hemos tenido acceso, la entidad ha decidido premiar a un reducido grupo de la plantilla, integrado por personas que desempeñan el puesto de Dirección de Oficina, con una gratificación bruta de 5.000 Euros. Sin dejar de felicitar y reconocer a aquellas personas que han visto recompensado su esfuerzo en

2.017, y cuyos méritos no cuestionamos en absoluto, lamentablemente **no logramos entender en primer lugar porque no se ha reconocido el esfuerzo realizado por el resto de la plantilla de estas mismas oficinas y en segundo lugar porque se produce a escondidas, por la puerta de atrás, con oscurantismo, todo un atentado a la transparencia que este tipo de reconocimiento de méritos siempre debería llevar por bandera.** Decisiones así dejan en una situación complicada e incómoda incluso a quienes lo han percibido al no poder compartirlo con el equipo de personas que han colaborado en la consecución de los resultados. A nadie escapa que una dirección de oficina sin un equipo que aúna esfuerzos no puede llegar muy lejos.

Asimismo nos gustaría conocer qué criterios se han utilizado. Si se ha premiado el esfuerzo y no los resultados, alguien debería explicar cómo se ha llevado a cabo la medición. Tal vez la Dirección de Cajamar pidió como regalo de Navidad un **“ESFUERZOMETRO”**.



Y a estas horas también muchas personas que se esforzaron al máximo, se dejaron la piel en la oficina, pateando las calles y llamando a la puerta de las empresas, y cuyo premio fue una destitución al final de

año deben estar preguntándose por el curioso funcionamiento de este novedoso instrumento, el esfuerzómetro.

Por otro lado seguimos a la espera de respuesta ante nuestra petición de **reconocimiento económico** para aquellas personas que obtuvieron los certificados formativos para lo que dedicaron mucho tiempo y esfuerzo, estudiando fuera del horario laboral.

¿Son quizás estas gratificaciones un reconocimiento expreso de que los objetivos que se establecen son excesivos e inalcanzables? Parece ser que sí. ¿Son un total reconocimiento a que los sistemas de retribución por objetivos están fallando, no funcionan como elemento motivador? Es posible que también.

A estas alturas, y tras un 2017 de grandes exigencias, demandados tanto en la red como en el BCC para sacar adelante el negocio, cumplir con los requerimientos formativos, el CMI, el Previus, con reducción de personal, cambios operativos, implantación de un sistema retributivo que hace aguas por doquier ¿Cómo es posible que sólo se reconozca y se premie el esfuerzo de unos pocos elegidos de forma arbitraria?

Resulta lamentable que la plantilla lo único que parece tener claro en estos momentos es que la Entidad controla y decide a su antojo el reparto de incentivos, sin la más mínima transparencia, sin norma ni regulación conocida y por tanto vemos necesario advertir que las consecuencias de estas políticas no caen en saco roto, si bien no tienen un efecto inmediato que tarde o temprano se harán visibles en los resultados repercutiendo negativamente en el seno de la Entidad y perjudicándonos tod@s.

Reclamamos una regulación negociada de las relaciones laborales, del sistema de incentivos. Deseamos aportar para contribuir a poner en marcha un sistema más justo y más transparente, donde se garantice la igualdad de oportunidades. La plantilla tiene derecho a sentir que se la reconoce, que se la valora y que es parte de un proyecto en el que cada persona cuenta.

#LAUNIÓNHACELAFUERZA