

CCOO Federación Servicios



El futuro de la Caja pasa por las personas.

Las medidas e incentivos del Plan 2010 responden a los criterios manifestados por CC.OO., aunque ahora es necesario negociar estas y otras materias.

è El Consejo de Administración ha aprobado un nuevo plan estratégico a medio plazo, denominado **Plan 2010**, y el Presidente ha transmitido a varios miles de profesionales sus aspectos más destacados, que son estos:

ü Se van a crear **1.000 empleos para enfrentar las carencias actuales de los centros.**

ü Se van a abrir **un mínimo de 300 oficinas nuevas**, lo que implicará la creación de, al menos, **otros 1.200 puestos de trabajo**, además de los 1.000 reseñados, destinados a atender las necesidades más inmediatas.

ü **Incentivos económicos similares al Bonus 2006**, si bien CC.OO. ha solicitado su negociación.

ü Además, todos los empleados en plantilla a 31-12-2006 recibiremos **en marzo de 2007 un incentivo económico adicional**, de carácter extraordinario.

ü Plantea **objetivos de crecimiento** en BAI, volumen de negocio, clientes, empresas y liderazgo.

è **Todos estos aspectos responden a los criterios de CC.OO.**, expresados reiteradamente:

ü Era necesario un **nuevo Plan** para motivar a la plantilla, incorporando **incentivos** económicos.

ü Revisión de los objetivos de 2006 o compensación alternativa. El incentivo extraordinario a percibir en marzo obedece, junto a los argumentos oficiales, a este planteamiento; si bien es necesario negociar con la representación laboral todos los aspectos relacionados con este incentivo y con los desajustes en los objetivos de 2006.

ü Es imprescindible **reforzar las plantillas actuales** de muchos centros de trabajo, ya que falta personal.

ü Hay que crear **más empleo a futuro**.

è **Las medidas ahora aprobadas se añaden a las suscritas en diciembre**, como *tratamiento de choque* :

ü Más tiempo libre : **libranza de 4 tardes de jueves más en 2007**, para compensar el esfuerzo de la plantilla.

ü **Garantías** de que la migración de empresas no tendrá un impacto negativo en la **retribución variable**.

El futuro de la Caja pasa por las personas.

è A su vez, el grado final de cumplimiento del Proyecto se ha situado en el 106,35%, por lo que los empleados vamos a percibir **en la nómina de marzo** el Bonus 2006, que al final equivale al **50 % de la suma de la retribución variable de los años 2004, 2005 y 2006**. En todo caso, la plantilla ha cumplido por encima de ese ratio y sólo las directrices y políticas erróneas han impedido alcanzar el 75%. Es increíble que UGT de por buena una compensación inferior a lo que la plantilla ha merecido y critique a CC.OO. por este motivo.

è Como también hemos dicho, la clave del éxito del proyecto de la Caja está en **escuchar a las personas**. **Este Plan no puede traducirse en más presión para la plantilla** por lo que, junto a las medidas anunciadas, es preciso abrir una **mesa de negociación** y abordar las materias que venimos señalando como prioritarias: **medidas de empleo; negociación de los incentivos del Plan 2010; negociación del incentivo adicional a percibir en marzo de 2007; más oportunidades de promoción; relevo generacional; mejora de la retribución variable-SVR; revisión del modelo de oficina de la Caja y menos presión en los centros de trabajo**

2019 © CCOO SERVICIOS.