

CCOO Federación Servicios



Acuerdo sobre la "prima por compromiso"

Acuerdo sobre la "prima por compromiso"

* Directores de oficina: 3.500 euros * Subdirector de oficina: 2.200 euros * Todos los demás trabajadores: 1.600 euros

ACUERDO SOBRE LA PRIMA POR COMPROMISO

Entre las medidas laborales relacionadas con el cierre del ejercicio 2006 y el nuevo Plan 2010, el Consejo de Administración aprobó un importe global para una Prima especial por compromiso, cuyo origen es la solicitud de CC.OO. de compensar a la plantilla por el esfuerzo e incidencias en 2006. A su vez, en esa sesión del Consejo **CC.OO. pedimos una negociación sobre todos los aspectos laborales del nuevo Plan que afectan a la plantilla**, incluyendo esta prima. Sin embargo, la Dirección decidió un reparto unilateral que ha creado un **malestar generalizado y sin precedentes en los últimos años**.

Recogiendo el **sentir unánime** de los trabajadores, **CC.OO. hemos vuelto a solicitar en el Consejo de Administración una negociación** sobre este asunto, y también hemos insistido en el mismo sentido en otras **instancias de la Caja** y a través de **sucesivos comunicados**.

Finalmente, **hoy, día 6, ha tenido lugar una reunión con la Dirección**, en la que CC.OO. hemos reiterado los **argumentos que venimos defendiendo desde hace meses: la Caja tiene una deuda** con la plantilla por los problemas surgidos en 2006, por lo que es necesaria una **compensación justa, equilibrada y motivadora**, aspectos que no se han conseguido con el reparto de la prima anunciado por la Caja. En la reunión se ha acordado **agrupar a los 12.000 empleados en tres bloques** y abonar estas cantidades:

Director de oficina (A, B y C)	3.500
Director de Departamento	
Subdirector de oficina (A, B y C)	2.200
Coordinador de Equipo de Departamento	
Todos los demás trabajadores	1.600

CC.OO. valora de forma positiva este acuerdo, que responde a los planteamientos expresados desde un principio por esta organización. A nuestro juicio, esta distribución **reconoce de forma adecuada el esfuerzo de la plantilla en 2006, elimina las discriminaciones precedentes, no establece diferencias injustas y equilibra las compensaciones por responsabilidades**.

En el inicio del Plan 2010, estaba en juego la motivación de la plantilla, su vinculación al proyecto de futuro de esta empresa y la **credibilidad del modelo actual de relaciones**, tanto las de la Dirección con los sindicatos como entre los miembros de la plantilla, en los centros de trabajo.

2019 © CCOO SERVICIOS.