

09-03-2009

Comisión de Seguimiento del 5 de marzo 2009 Muchos e importantes temas

Tal y como te anticipamos, el pasado jueves se celebró la Comisión de Seguimiento con un amplio orden del día en el que se abordaron temas de importancia para toda la plantilla.

PLAN DE INCENTIVOS DE MOROSIDAD: CCOO muestra su disconformidad por la imposición de un plan que afecta a las retribuciones de la plantilla.

La Caja dio traslado del objetivo de este Plan de Incentivos especial que no es otro que intentar la reducción del saldo de morosos en un 25% a 31 de marzo de 2009, fomentando al tiempo la búsqueda de soluciones a medio y largo plazo de las operaciones dudosas. Aunque este objetivo nos parece indiscutible y necesario, **CCOO** dejó constancia de :

- Nuestra disconformidad con la publicación de cualquier plan de incentivos, que afecta directamente a las retribuciones de la plantilla, **sin negociación ni información previa a la representación laboral.**
- En relación al modelo concreto publicado, entendemos que presenta carencias importantes, sobre todo al **no contemplar la labor** que hacen en recobro de impagados **otros colectivos**, como el personal de servicios centrales dedicado directamente a esta tarea o las Subdirecciones y el personal de oficinas, que también contribuyen de manera importante. Lanzar el mensaje de que la gestión de la morosidad es responsabilidad única de la Dirección de la oficina, no sólo no se corresponde con la realidad, sino que puede ser contraproducente.
- Entendemos que la situación es difícil y que la Entidad tiene que ser capaz de **definir coherentemente sus prioridades, si el objetivo prioritario es la contención de la morosidad y al mismo tiempo se exigen resultados a la Red**, no puede desdotarse de personal a las oficinas de forma indiscriminada, situación que puede agravarse cuando comience el periodo vacacional.
Para exigir objetivos hay que estar dispuestos a poner los recursos necesarios para su consecución.

OBJETIVOS RED COMERCIAL 2009: RR.HH realiza un planteamiento falto de precisión, irreal y descompensado.

Se nos anticipa la propuesta que se está desarrollando, basada en tres parámetros:

Gestión de la Morosidad, con un peso del 70% (sobre un objetivo de crecimiento máximo de 500 m).

Eficiencia, con un peso del 15% (calculada como los Gastos generales + gastos de personal/margen de interés + comisiones netas).

Incremento de saldo medio de Pasivo, con un peso del 15%.

El planteamiento de **CCOO** sobre este punto ha sido:

- Puntualizar que este modelo sólo puede resultar de aplicación para el cálculo de incentivos 2009, pero nunca para el sistema de Clasificación de Oficinas, en el que los parámetros están tasados en el ALF y deben corresponderse con parámetros estructurales y no coyunturales.

- Solicitamos **más precisión y desarrollo** para poder realizar una valoración completa, aunque en una primera impresión consideramos que reduce demasiado los parámetros que se van a valorar y que está descompensada, por el excesivo peso asignado a la Gestión de Impagados
- **Los objetivos que se marquen tienen que ser realistas y alcanzables**, y un objetivo máximo de 500 m. de incremento de la morosidad para todo el ejercicio no lo es, por lo que hemos solicitado la revisión de este importe.
- Reclamamos seriedad y prudencia con **los mensajes** que se trasladan a la plantilla, y que están invitando a la confusión y generando nerviosismo.
La plantilla de Cajasol merece conocer la realidad objetiva, sin triunfalismos ni alarmismos innecesarios empleados en función de intereses momentáneos.

Solicitamos, en definitiva, **definición, datos y rapidez**, porque encaramos el final del primer trimestre del año.

OBJETIVOS SERVICIOS CENTRALES 2009:

Presentado un modelo que debe ser acorde a lo establecido en el ALF.

Se nos presentó un modelo de establecimiento de objetivos en SS.CC. que, junto al desarrollo de una herramienta informática para su gestión, contempla el establecimiento de **objetivos generales para los servicios centrales** (similares a los que se fijan para la Entidad), y de **objetivos específicos para cada servicio**. Establece calendarios de implantación, sistemas de seguimiento y relaciona los resultados del sistema con la evaluación del desempeño de la plantilla.

CCOO realizó el siguiente planteamiento:

- Entendemos que el ALF únicamente permite establecer objetivos, a efectos de cobro de incentivos, en función de los objetivos generales de la Entidad, por lo tanto, los específicos que se marquen para cada departamento no pueden tener incidencia para el cálculo de esta parte de los incentivos.
- Indicamos, que la evaluación del desempeño a día de hoy es la que se prevé en el ALF y que, hasta que no se haya negociado un nuevo modelo, no se puede aventurar si esta herramienta tendrá o no cabida en el mismo.

La Caja manifiesta su disposición a cumplir el ALF en esta materia e indica que el único objetivo es poner en marcha una herramienta y un mecanismo formal para lo que ya se viene haciendo en la Entidad desde hace mucho tiempo.

INCENTIVOS 2008:

Ante las restricciones de RR.HH., CCOO aporta soluciones para la plantilla

La Caja presentó una hoja de cálculo con el porcentaje de consecución de objetivos de cada centro durante el pasado año. Pese a la imposibilidad de realizar sobre la marcha un análisis más detallado, **el resultado global indica que** un gran número de centros no alcanzan el porcentaje mínimo para tener derecho a incentivos. Ante esto **CCOO** realizó la siguiente intervención

- Dejamos constancia del hecho y planteamos **la necesidad de buscar soluciones**. Aunque es cierto que el sistema de liquidación del año pasado se estableció como excepcional, entendemos que estas circunstancias excepcionales, y otras nuevas, se han seguido produciendo a lo largo de 2008.
- Puesto que el modelo de incentivos se basa en dos aspectos, la consecución de objetivos y la evaluación del desempeño, planteamos la **prorroga del sistema de evaluación seguido el año pasado, es decir, que se le considere a todo el mundo alcanzado el 80%** de este parámetro. No sólo consideramos inoportuno el momento de lanzar un nuevo sistema de evaluación, sino que el ALF también

establece que los incentivos deben estar abonados en el primer trimestre del año por lo que no hay tiempo material para efectuar la evaluación de toda la plantilla antes de la nómina del día 23. **Nos satisface que la Caja haya decidido ser tan respetuosa con los Acuerdos Laborales, pero esta escrupulosidad no puede ser selectiva y aplicarse sólo en aspectos restrictivos hacia la plantilla.**

OBJETIVOS SEGUROS 2008:

Pendientes de evaluación las propuestas presentadas a este respecto

Conforme al ALF **debe negociarse la distribución de estos incentivos entre la plantilla de oficinas.** Existen sobre la mesa la propuesta de la Caja y una por cada representación sindical. Como quiera que una de ellas se conoció en el último momento, se ha quedado en evaluar la última presentada y dar una respuesta. Por otro lado, **CCOO** ha reclamado que se resuelvan algunas reclamaciones pendientes de los incentivos por leasing y que se nos remita la información de los resultados por centro para poder evaluar las propuestas.

CONCURSO DE TRASLADOS:

Pendientes de formalizar en breve un Acuerdo regulador de esta materia

RR.HH. ha dado respuesta a la contrapropuesta presentada por **CCOO**, ninguna otra representación sindical había remitido nada al respecto, **aceptando una gran parte de nuestros planteamientos**, y elevando el número de convocatorias anuales que inicialmente ofrecía a tres al año. **Se alcanzó por tanto un acuerdo para el sistema que debe regir en los Concursos de Traslado de futuro, desbloqueándose un tema cuyo retraso estaba impidiendo la realización efectiva de los traslados.**

El nuevo modelo está basado en el respeto a lo establecida en el ALF, no permite reserva de vacantes indiscriminada por parte de la empresa, tasa y restringe los supuestos de traslado obligatorio que quedan fuera del concurso (sanciones, embarazo o lactancia, violencia de género, integración de oficinas o reincorporación de excedencias...) y establece la función de regulación a la Comisión de Empleo. Queda por tanto formalizar estos aspectos mediante Acuerdo Laboral que **esperamos se firme la semana próxima.**

Te informamos que la **próxima convocatoria del Concurso se ha fijado por la Caja para el 1 de abril** y que los traslados correspondientes deben estar formalizados en el mes de junio. En un próximo comunicado específico informaremos con más detalle.

EQUIPO DE ROTACIÓN:

La Caja mantiene una propuesta insuficiente en importe y en dotaciones

La Caja ha incrementado su última propuesta para el plus de puesto y el importe máximo por compensación de comidas, aunque **aún se encuentra alejada de nuestra posición.** Así mismo **CCOO** considera necesario que **se establezca un compromiso de creación de grupos de rotación en cada gerencia, con unas dotaciones mínimas.**

RR.HH. mantiene que no puede comprometerse a esta asignación mínima hasta que no se haya ultimado el Optimist. Desde **CCOO** entendemos que **la existencia de grupos de rotación consolidados servirá para aliviar la situación de precariedad de empleo** actual, sobre todo en algunas zonas con graves carencias de dotación de plantilla.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

La primera implantación debe realizarse sin prisas y por consenso

RR.HH. nos indica que han lanzado una circular que anuncia el modelo de este año en aplicación de lo recogido en el ALF, estableciendo que a falta de modelo de evaluación

consensuado, se usará el existente en Caja San Fernando para 2006 y manifiestan que se ajustarán escrupulosamente, con independencia de que **desean seguir las negociaciones para fijar un modelo de futuro consensuado**. Reconocen que las formas utilizadas no han sido las más adecuadas y manifiestan su intención de seguir negociando, si bien reprochan la falta de contrapropuestas de la representación sindical en este sentido. Hemos de aclarar que **CCOO**, que representa a la mayoría sindical, si presentó contrapropuestas al modelo de evaluación en noviembre de 2008. La falta de respuesta por parte del resto de representación sindical no puede servir de excusa para RR.HH.

Recordamos el posicionamiento de CCOO:

- Expresamos **nuestra queja formal** por la decisión unilateral del establecimiento del modelo mientras se encontraba abierta la negociación.
- En cuanto al actual planteamiento, advertimos que **el ALF sólo permite utilizar este modelo "transitorio" para el cálculo de incentivos** y no para ninguna otra cuestión. No contemplamos la posibilidad de que la evaluación esté terminada para la nómina de marzo (fecha límite del abono de incentivos), por lo **que volvemos a plantear que la evaluación 2008 para incentivos se realice de igual forma que el año pasado** (asignando a todo el mundo un valor del 80%).
- Recordamos también, que el ALF prevé la existencia de **periodos de reclamaciones y de una Comisión paritaria** para su resolución.
- Solicitamos que se nos remita toda la información sobre el modelo que piensan utilizar, puesto que la circular no es más que un anticipo del mismo.
- Por último, ponemos de manifiesto que un modelo de evaluación del desempeño es un elemento de vital importancia y con muchas repercusiones. Por ello, **la primera implantación debe hacerse sin prisas y por consenso y es un grave error** lanzar ahora un modelo que ellos mismos definen como "transitorio", **en unos momentos de tensión, integración y sobrecarga de trabajo para todo el mundo**. Por tanto, pedimos de nuevo que reconsideren la decisión sobre todo teniendo en cuenta las múltiples reclamaciones y la tensión que produjo en CSF la implantación inicial de este modelo en 2006.

En una reunión en la que se han tratado una gran cantidad de temas de importancia resulta difícil realizar una evaluación conjunta dado que en algunas cuestiones hay posiciones encontradas, otras se han llevado con carácter informativo, y en otras se ha producido acercamiento y acuerdo.

En CCOO nos gustaría pensar que, en general, esta reunión ha supuesto un cambio por parte de la Caja para no seguir ahondando en la vía de la ruptura y de la falta de diálogo que se estaba consagrando en los últimos tiempos.

En cuanto tratemos otros temas fundamentales como son la dotación de EMPLEO y el RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, tendremos ocasión de comprobar si realmente RR.HH. ha replanteado su actitud y apuesta por la vía del consenso.

Boletín de afiliación

fecha

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de la relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I., dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lodpd@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.

Nombre y apellidos

DNI

Teléfono..... Teléfono móvil.....

Dirección.....

Población.....

Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____

Correo electrónico Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala por valija a la Sección Sindical de CC.OO. Cajasol)