



ASOCIACIÓN DE CUADROS Y
EMPLEADOS DE ENTIDADES
DE CRÉDITO

FEDERADOS



LA DISCRECIONALIDAD DE LA RETRIBUCION VARIABLE DE LA PLANTILLA

ACEEC SOLICITA UN MODELO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE UNIVERSAL, OBJETIVO Y MOTIVADOR, FORMALIZADO EN UN ACUERDO SINDICAL, QUE ELIMINE LA ARBITRARIEDAD ACTUAL

En la mañana de ayer, y previo a las movilizaciones de la plantilla, la empresa, a través de los DAN, hizo llegar una carta a los profesionales de CaixaBank, indicándoles que, de manera “magnánima” la empresa había decidido conceder a los profesionales un “bonus” como muestra de reconocimiento por la contribución personal a los resultados conseguidos por la entidad a lo largo del año 2021.

Sin embargo, en el caso de los profesionales de Bankia, esto no es cierto.

Aquellas empleados que provienen de Bankia van a percibir esta retribución porque la empresa está obligada a cumplir con el Acuerdo Laboral de Integración, impulsado por ACEEC y los sindicatos origen Bankia, con la indolencia y desgana en su negociación de los sindicatos de cámara de la empresa, que, en su literal indica “El devengo de retribución variable “bonus” correspondiente al ejercicio 2021 se hará con arreglo a los criterios establecido en el Sistema de Retribución Variable de Bankia y los objetivos establecidos por Bankia/CaixaBank, percibiéndose en su caso en el primer trimestre de 2022”

El motivo de que toda la plantilla que proviene de Bankia reciba esta retribución es obvio: Es un derecho que proviene de un acuerdo, previo a su incorporación a CaixaBank, con la representación sindical, para no dejar a criterio de la empresa quien lo cobra o quien no.

Ninguna parte de la retribución de los profesionales de CaixaBank debería quedar al albur de la decisión arbitraria de su DAN o su Territorial.

Es el momento de cambiar lo que “siempre se ha hecho así”, porque el sistema que existe en CaixaBank es caprichoso, cuando debería regirse por criterios objetivos.

Desde ACEEC, solicitamos a la empresa que recoja el guante y, entre la voluntad de mejorar el sistema de gestión de personas y el liderazgo de la empresa y la experiencia de sindicatos que ya hemos abordado este asunto, diseñemos un modelo de retribución para toda la plantilla con los siguientes requisitos:

- Universal: la totalidad de la plantilla, con independencia de su función, debe estar dentro del sistema.
- Objetivo: los objetivos para el cobro de este bonus deben ser conocidos de antemano, con unos criterios de medición de estos, públicos, que no podrán ser modificados durante el ejercicio.
- Motivador: los objetivos que se marquen deben ser realistas y alcanzables, para que su consecución sea un reto ilusionante para los profesionales.

Los modelos de gestión y liderazgo modernos deben de estar alejados de sistemas que, a criterio de ACEEC, lejos de motivar a todo el equipo de trabajo a su consecución, generan en muchas ocasiones, situaciones de “vasallaje” hacia quien reparte los fondos destinados a este concepto.

Y desde ACEEC queremos que CaixaBank sea puntera en todos los aspectos del negocio, porque de este modo, seguro que nos irá mejor a todos.

Si estás cansado de un sindicalismo de doble cara, cercano a la empresa, más pendiente de las formas que del fondo, no lo dudes **ÚNETE A ACEEC**, un sindicato que lucha de verdad por los intereses de la plantilla y no por los de la dirección.

23 de febrero de 2022