

R.V. 2007 : Guía para no perderse

Año tras año, nuestros directivos van cambiando la fórmula del cálculo de la R.V. (excepto en SS.CC., donde la "dedo-fórmula" debe de ser buena) buscando, según dicen, una mejor y más justa distribución, siendo incapaces de llegar a un acuerdo para su aplicación. Es por ello que todos los sindicatos reiteradamente hemos informado negativamente sobre su fórmula de cálculo de la misma.

Nuestras peticiones no han variado con los años:

Eliminar el ranking y vincular la RV al cumplimiento de objetivos.	No discriminar a colectivos con igual responsabilidad
Objetivar la RV de Servicios Centrales.	Eliminar el discriminatorio coeficiente de calidad.
Potenciar el trabajo en equipo.	Comunicar por escrito el cálculo de la RV a l@s interesad@s. – Este apartado van mejorándolo-

Como en la aplicación de la R.V. hay más excepciones que casos a los que se le aplique la norma, vamos a recordar algunas de ellas (en el caso de que te encuentres en alguna de estas situaciones y no se aplique la solución correspondiente, habrá que reclamar):

Bajas por maternidad o I.L.T. de más de 2 meses: Si se ha trabajado al menos 7 meses durante 2007, corresponde recalcular la posición en el ranking, extrapolando los puntos obtenidos a una situación similar a haber trabajado el año completo. El Dpto. de Gestión de Personal facilita la información a las U.N., las cuales deben gestionar, a la vista de los datos, las correcciones en el pago de la R.V. que corresponda. No es un proceso automático.

Monitores de patio: A l@s 100 compañer@s que en el último cuatrimestre ejercieron esta función en la implantación de los ingresos en cajeros, les deben calcular el importe de su puesto hasta el 31.08.2007 y calcular el último cuatrimestre como ranking 1.

Carteras y Oficinas en Ranking 1 en 2006: Se primarán subiendo un tramo el ranking alcanzado en 2007, sin afectar negativamente el ranking del resto de compañer@s.

Carteras y Oficinas en Ranking 6 en 2006 y al menos Ranking 4 en 2007: Ídem caso anterior.

Aumento de hasta el 40 % sobre la R.V. máxima: Se mide a nivel de oficina; si ésta logra el objetivo, todas las personas de su plantilla reciben el incentivo:

- 20% por incremento al menos del 4,50 el saldo medio mensual a 30 de septiembre de los recursos reinvertibles objetivados (P.F. , Planes de Previsión, Ahorro Vista remunerado, etc.)
- 20 % por reducir al menos un 10% el saldo moroso del 30 de septiembre. (este incremento es claramente desmotivador en las oficinas que tienen poca morosidad).

Resumiendo, hay que mirar bien la nómina de enero, ya de por sí complicada al abonarse los atrasos del IPC conseguido por el Convenio. En caso de discrepancia en el abono de la RV, en primera instancia se debe transmitir al Jefe de Zona la situación para que proceda a su solución; en caso de no ser respondido convenientemente en breve plazo, se debe presentar reclamación a la Oficina de Atención al Empleado mediante petición de servicio 39540001, marcando en el desplegable la opción de "Retribución Variable" y documentando la petición en el apartado "Descripción de la consulta/reclamación".

Estas dos vías en principio deben ser suficientes para solucionar cualquier contingencia; no obstante, en CC.OO. estamos también para atenderte, asesorarte y elevar cualquier petición que creas que no ha sido respondida por la empresa de manera correcta (no vamos a ponernos más medallas que las justas).

Si te llega la R.V. disfrútala. Seguro que te la has ganado con creces.

Salud.