

8 de febrer de 2007

**R.V. 2006 (manual de supervivència)**

Els excel·lents resultats econòmics obtinguts en successius exercicis (gràcies Sr. President i Sr. Director per la pública felicitació a la plantilla) i la R.V. ha de tenir una correlació directa.

Les errades en el disseny, les contínues rectificacions, els desencerts en la comunicació interna, la quantitat d'incidències per situacions fora de la norma, etc., fan que el total d'euros dedicats a la R.V. no serveixen per a allò que està dissenyada, motivar a la plantilla, i en molts dels casos produeix l'efecte contrari: cabrejar-la.

L'any passat li vam fer una sèrie de recomanacions, entre les quals:

Eliminar el rànquing i vincular la RV a l'acompliment d'objectius.	No discriminar col·lectius amb la mateixa responsabilitat (p.ex. Gerents "A" i "B").
Objectivar la RV de Serveis Centrals.	Eliminar el discriminatori coeficient de qualitat.
Potenciar el treball en equip.	Comunicar per escrit als interessats el càlcul de la RV.

Tan sols este últim punt va ser acceptat per RRHH, encara que és tan "de caixó", que a qualsevol gestor li faria vergonya no fer-ho *motu proprio*, al marge de limitar la publicació del Rànquing als trams 1 i 2. La prima del 50% per avaluació 1, ha desaparegut (els eixia molt car avaluar bé).

**Però prou de lamentacions i anem a allò pràctic.** Així que enumerarem una sèrie de situacions que poden alterar el cobrament de la teua R.V. en la pròxima nòmina (**data de pagament 10/02/07**) i que, en el cas que et trobes en alguna d'aquestes situacions i no s'aplique la solució corresponent, caldrà reclamar:

**Baixes per maternitat o I.L.T. de més de 2 mesos:** Si s'han treballat almenys 7 mesos durant 2006, correspon recalculer la posició en el rànquing, extrapolant els punts obtinguts a una situació semblant a haver treballat l'any complet. Administració de Personal, facilita la informació a les U.N., les quals han de gestionar, a la vista de les dades, les correccions en el pagament de la R.V. que corresponga. No és un procés automàtic.

**Carteres i Oficines en Rànquing 1 en 2005:** Es primaran pujant un tram el rànquing aconseguït en 2006, sense afectar negativament el rànquing de la resta de companys.

**Carteres i Oficines en Rànquing 6 en 2005 i almenys Rànquing 4 en 2006:** Ídem cas anterior.

**Circuit de reclamació:** En tot cas, cal intentar solucionar qualsevol discrepància sobre el tema de la R.V. fent servir el camí més curt i directe.

En primera instància, transmetre-li al Cap de Zona la situació perquè procedesca a solucionar-ho.

Si no se n'obté resposta convenientment en breu termini, presentar reclamació a l'Oficina d'Atenció a l'Empleat, amb la petició de servei 39540001, tot marcant en el desplegable l'opció de "Retribución Variable" i documentant la petició a l'apartat "Descripción de la consulta/reclamación".

Aquestes dues vies, d'antuvi, han de ser suficients per tal de solucionar qualsevol contingència, no obstant això, en **CC.OO.** estem també per a atendre't, assessorar-te i elevar qualsevol petició que cregues no ha sigut resposta per l'empresa de manera correcta (no anem a posar-nos-en més medalles que les justes).

I... si t'arriba la R.V. disfruta-la. Segur que la mereixes amb escreix.

Salut(acions)



## ACORD A CAJA MADRID SOBRE LA "PRIMA PER COMPROMÍS"

► Entre les mesures laborals relacionades amb el tancament de l'exercici 2006 i el nou Pla 2010, el Consell d'Administració de Caja Madrid va aprovar un import global per a una "Prima especial per compromís" ( que ens sona esta paraula?), l'origen de la qual és la sol·licitud feta per CC.OO. consistent a compensar la plantilla per l'esforç al llarg de 2006. Al mateix temps, en eixa sessió del Consell CC.OO. va sol·licitar una negociació sobre tots els aspectes laborals del nou Pla que afecten la plantilla, incloent-hi aquesta prima.

► El dia 6, va celebrar-se una reunió amb la Direcció, a la qual CC.OO. va reiterar els arguments defensats des de fa mesos: la caixa té un deute amb la plantilla, per la qual cosa és necessària una compensació justa, equilibrada i motivadora. A la reunió es va acordar agrupar els 12.000 empleats en tres blocs i abonar estes quantitats:

Director d'oficina (A, B i C), Director de Departament	3.500 €
Sotsdirector d'oficina (A, B i C), Coordinador d'Equip de Departament	2.200 €
Tots els altres treballadors	1.600 €

Açò és una mostra de la fortalesa d'una Caixa d'Estalvis important, la qual reconeix la contribució de la plantilla i la fa particip dels beneficis obtinguts, així com de la importància d'un sindicat majoritari amb capacitat negociadora.

Això és: hi ha d'altres maneres de gestionar, de "comprometre's" amb la plantilla, de negociar, de fer partícips els protagonistes materials de l'èxit d'una entitat.

Salut(acions)



SI VOLS AFILIAR-TE A CC OO, ENVA AQUESTA BULLETA A:

3991-SECCIÓ SINDICAL CC OO

Nom: \_\_\_\_\_

Sucursal/Servei: \_\_\_\_\_