



25/feb/09

www.sabeicajamadrid.org

SVR. COMPETENCIAS. REVISIÓN SALARIAL

Ayer se han facilitado a los sindicatos los **datos definitivos correspondientes al SVR del 2008**. Pasamos a detallarlos, comparados con los del 2007.

V1	Entidad						
2008	10						
2007	15						
	-5						
V2 Media	B.Particulares	B.Emresas	Resto unids.	Entidad			
2008	8,33	10,35	11,02	9,14			
2007	8,48	10,23	11,38	9,36			
	-0,15	0,12	-0,36	-0,22			
V3 Media	B.Particulares	B.Emresas	Resto unids.	Entidad			
2008	12,47	13,30	13,49	12,67			
2007	12,78	13,30	13,54	12,94			
	-0,31	0,00	-0,05	-0,27			
Bonus 20% adicional	B.Particulares		B. Emresas		Resto unids.	Entidad	
	Centros	Personas	Centros	Personas	Personas	Centros	Personas
2008	113	633	7	117	117	120	867
2007	185	874	17	64	221	202	1159
	-72	-241	-10	53	-104	-82	-292
SVR (*) No devengado	V2		V3				
	Oficinas	Empleados	Empleados				
2008	35	142	15				
2007	46	201	16				
	-11	-59	-1				

(*) Por debajo de las condiciones mínimas para devengar SVR.

Como se puede apreciar, con la excepción de Banca de empresas (en las V2 y V3 medias) y el SVR no devengado, hay un **descenso generalizado de los parámetros**.

Como de costumbre, no se han facilitado los datos territorializados, al igual que con los resultados del 2008 –no vaya a ser que se tenga demasiada información y se obtengan conclusiones no deseadas–.

Es difícil cuantificar con estos datos qué parte hay de la **crisis económica** y qué otra de otros elementos, como puede ser el “estreno” del nuevo sistema de **competencias**.

Como ya están los otros para hacer ver las bondades del Acuerdo de 24.06.08, y lo estupendo que es todo, no podemos dejar de hacer algunos recordatorios y matizaciones.

Nuevo modelo de valoración de Competencias y Plan de Gestión Comercial

El Sabei-CGT no cree en las casualidades en el terreno de la gestión empresarial y de los recursos humanos. No vimos claro (y no firmamos el acuerdo) el **nuevo sistema de competencias**: el reforzamiento del modelo “orientado al negocio” no está acompañado de mecanismos de refuerzo en la “orientación a las personas”.

“Casualmente”, el primer año de implantación del nuevo modelo de competencias, aterriza el **Plan de Gestión Comercial**. Plan que introduce indisimuladamente objetivos individuales, para seguir profundizando en la competencia insana entre compañeros. La teoría del “trabajo en equipo” se aleja cada vez más de la realidad. ¿Cuál será el próximo capítulo?

Endurecimiento de los requisitos mínimos del PDP

Suben 0,5 puntos los mínimos necesarios para sumar puntos PDP. Ahora se necesitan una V2 $\geq 4,5$ y una V3 $\geq 5,5$ (Si V1 ≤ 6 ; V1=0).

Incremento del porcentaje de oficinas sin Subdirección

En las oficinas de menos de 4 personas. Se incrementa en un 5%, pasando a ser el 15%. Unos cientos de compañeros/as que realizan las funciones, sin el reconocimiento correspondiente: todas las obligaciones y ningún derecho.

Incremento salarial 2009 (2%)

Ante la nueva firma del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro 2007-2010 (consecuencia de la sentencia anulatoria de la Audiencia Nacional), y en base a un informe jurídico confederal de CGT (colgado en nuestro blog <http://cgt2010cajamadrid.blogspot.com>) hemos solicitado al Área de Relaciones Laborales la actualización de las retribuciones salariales sobre una inflación o IPC previsto del 2%.

Objetivos y Planes

La Caja hace oídos sordos a cualquier revisión de objetivos a la baja –con crisis/recesión o sin ella–.

Llama la atención un **Plan (2010)** diseñado en el año 2007 (en un contexto socio-económico muy distinto), y que sigue invariable con lo que está cayendo (y lo que queda).

Como dijo el presidente la morosidad ya cabalga. Algo que tiene que servir de reflexión respecto a la política de riesgos. Los compañeros/as nos transmiten sensaciones respecto al **Plan de morosidad**, en el sentido de que está diseñado para el corto plazo, y no (como es necesario) para el medio/largo.

En cualquier caso (efectivamente) la plantilla siempre responde ante las dificultades con **profesionalidad y amor propio**.

Lástima que no podamos decir lo mismo de los responsables de nuestro **PLAN de PENSIONES**: Promotores (Caja Madrid y empresas del Grupo), Gestora (Caja Madrid Pensiones) y Comisión de Control (Caja Madrid y Grupo, CCOO, ACCAM, UGT). **Seguimos con las caídas en picado, comiéndose las nuevas aportaciones, y sin ninguna respuesta ni soluciones.**

www.cgt.org.es / www.fesibac.com		Juntos haremos que CGT crezca en Caja Madrid Junts farem que CGT creixi en Caja Madrid	
	DIGNIDAD y LUCHA DIGNITAT i LLUITA	AFILIATE ENVIANDO ESTE BOLETIN / AFILIA'T ENVIANT AQUEST BUTLLETIA 0505	
		Nombre y apellidos / Nom i llinatges: _____ Oficina: _____ E-mail particular: _____ Firma / Signatura	
www.sabeicajamadrid.org / www.cgtbalears.org		SABEI-CGT Caja Madrid. C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Mallorca) Illes Balears TeleFax 971 72 91 35 - secciosindical@sabeicajamadrid.org	