



DEL SVR AL SRV

No solo un cambio de nomenclatura

SRV (Sistema de Retribución Variable) así se denomina el nuevo Sistema de Retribución Variable para Directivos, recogido en el “Manual de Política Retributiva para Directivos”, que fue presentado el pasado Octubre a todos los altos directivos, y que pretende sustituir la actual variable para Directores, ampliando su ámbito de aplicación hasta Directores de Zona y Directores de Áreas. Este sistema también contempla otras percepciones en el ámbito de la prevención y salud.

Al hilo de esta nueva filosofía de remuneración, en la mañana de hoy la dirección de Bankia ha presentado una propuesta para un nuevo sistema de retribución variable, que ha defraudado las expectativas que sobre él teníamos.

El sistema, presentado sobre base 10 puntos, se sustentaría, de manera similar al existente en Caja Madrid, en los 3 factores siguientes:

G: Resultados Globales

E: Resultados Individuales de equipo

C: Valoración Individual / Competencias

Los porcentajes de ponderación de estos factores, y el valor sobre el que se multiplicarían los puntos obtenidos sería el siguiente:

Factores de Ponderación y Valor Mínimo del Punto				
Función	Factor G	Factor E	Factor C	Base Mínima
Director	20%	70%	10%	590 €
Subdirector	20%	65%	15%	300 €
Resto	25%	55%	20%	90 €

Para aquellas personas que percibían ya retribución variable se fijarían, en el caso de ser superior, los siguientes valores mínimos del punto:

Trasposición del Valor del Punto	
Caja de Ávila	Bonus de Referencia Individual Banda Máxima / 100
Caja Rioja	Media Valor Puntos Puesto 2 años antigüedad / 10
Caixa Laietana y Caja Segovia	Importe Máximo Personal / 10
Caja Madrid	(Base Actual x 15) / 10
Bancaja	La dirección no ha sabido indicarnos como será

El sistema especificaría además, que para la percepción de la retribución variable se deberían obtener, como mínimo, los siguientes grados de consecución:

Función	Grado Mínimo Consecución
Factor G	7 puntos
Factor E	6 puntos
Factor C	7,5 puntos

La no consecución de alguno de estos factores, impediría de cobro del resto.

Incorporaría, además, la posibilidad de la percepción de un Bonus de un 20% de la retribución variable conseguida, siempre que el grado de consecución del Factor E fuese mayor o igual a 9,5. No obstante limitaría el importe máximo de Oficinas a percibir el bonus en un máximo del 10% de las Oficinas abiertas al principio del año a valorar, con un tope de 300 oficinas.

En lo referente al cobro, se eliminaría la entrega a cuenta que percibían algunos profesionales, percibiéndose en un único pago en el mes de marzo del año siguiente al devengo.

También, se nos presentarían propuestas para el desarrollo profesional de Profesionales Carterizados y Gerentes de Empresa

Desde **ACCAM-Bankia**, y tras un somero análisis del sistema propuesto, queremos hacer, entre otras, las siguientes consideraciones:

- El sistema expuesto endurece de manera significativa las condiciones necesarias para la percepción de la retribución, dado que los grados mínimos de consecución se elevan excesivamente, convirtiendo el sistema en desmotivador.
- Se produce una clara división de la plantilla, implantando sistemas de retribución distintos en función del puesto que se desempeñe.
- Las bases mínimas del punto, para aquellos que pasen a incorporarse a Bankia, o que se incorporen a una nueva función, se reducen de manera importante.
- El sistema no tiene en cuenta los grados de consecución de los diferentes factores, con lo que, factores externos al profesional, podrían dejarle sin retribución variable, haciendo baldío su esfuerzo
- El sistema provoca que la Valoración Personal por Competencias sea determinante en la consecución del logro.
- No se articula un mecanismo de negociación para fijar la parrilla de objetivos a cumplir.
- Limita el acceso al bonus, a pesar de que se obtengan unos excelentes resultados.
- Elimina la posibilidad de que, profesionales de Departamentos Centrales, puedan ser nombrados técnicos.

En **ACCAM-Bankia** consideramos que un sistema de retribución variable debe ser motivador, recoger las especificidades de todos los colectivos y permitir que, con el esfuerzo de los profesionales, se cumplan los objetivos fijados, y, de momento observamos que muchos de estos factores no se recogen en el sistema presentado.

Del mismo modo, desde **ACCAM-Bankia** hemos solicitado la documentación necesaria para realizar un análisis exhaustivo de la propuesta y compararla con los sistemas actuales, informándonos que nos será remitida en breve.

En otro orden de cosas, se nos ha informado de que se abre del 1 al 30 de diciembre de 2011 un nuevo el plazo de adhesión a las Prejubilaciones y Suspensiones Temporales de Contrato, para aquellas personas que, habiéndolo podido solicitar en su día, no lo solicitaron.

Además nos comunican que, a 31.10.11, los datos del ERE son los siguientes:

Situación	Nº Personas
Prejubilaciones	2.926
Bajas Indemnizadas	257
Suspensiones	43

Estamos emplazados para una nueva reunión de trabajo para el próximo 22 de Noviembre, en la que, además de seguir avanzando en retribución variable, nos informan que será presentada una propuesta de Desarrollo Profesional y Clasificación de Oficinas.

Esperemos que, esta vez con datos reales, podamos avanzar en la negociación.