

LA R.C.R. NO ES UN REGALO

www.comfia.net/caixano

La retribución complementaria por resultados no es una gratificación. Existe un reglamento de aplicación, que con el tiempo se ha convertido en papel mojado, que tiene su origen en la antigua Caja Vigo y que determina dos clases de retribución:

- Una retribución fija, equivalente a paga y media, que cobramos el 40% en julio y el 60% en diciembre, condicionada a la consecución, al menos, del 50% de los objetivos.
- Una retribución variable, conocida como sobre, que debería venir determinada por la valoración en puntos que recibimos de manos de nuestros jefes, que se nos debería explicar y que con la información recibida deberíamos poder traducir a euros...y empleamos el condicional porque esto no ocurre y de ahí la sorpresa.

¿Cómo nació la RCR? Fue fruto de una negociación motivada por la supresión de una paga que se cobraba en el mes de Abril.....pero el tiempo pasa, todo se olvida y afortunadamente hay mucho personal "nuevo" en Caixanova.

Por lo demás, conviene recordar que, en ocasiones, la RCR está pactada por contrato, en algunos de los "fichajes" a los que nos tiene acostumbrados nuestra Caja.

Lo del cabreo no surge por tener un poco más de dinero. Nos cabreamos por comparación, por desinformación y por el sentimiento de desconfianza, vacile, choteo.....que nos invade cuando recibimos la nómina que, aún por encima, nos sugieren firmar. ¿Se firman el resto de las nóminas?.

Todos hacemos cálculos y las cifras son elocuentes. A los representantes sindicales en la Comisión Paritaria se les entrega un presupuesto inicial, que se supone cierto y riguroso aunque viene sin ninguna firma, pero nunca se enteran de la distribución final.....por si sobra algo. Tampoco se sabe si en ese presupuesto entramos todos y todas.

Otro misterio: La Comisión Paritaria conoce la retribución base por puesto que se concede al personal de la Red de Oficinas condicionada a la particular consecución de objetivos; no hay histórico que valga. El "reparto" que se hace en Servicios Centrales es digno de una investigación del CSI: se apela al histórico, salvo excepciones, se dan casos de trabajadores/as del mismo departamento con los mismos puntos que cobran cantidades diferentes, se desconoce la retribución de base....y los cálculos no salen. Queremos decir no salen cifras razonables.

Por eso cuando se nos anuncia, gesto que aplaudimos por supuesto, una rebaja de la RCR Variable del equipo directivo no sabemos cuantificar realmente ese gesto, ni su incidencia en el total de sus salarios. **En cuanto a verificarlo, mejor ni hablar porque es imposible....y no es que no nos fiemos, es la realidad.**

Desde CCOO solicitamos que:

- Se forme e informe, a todas las personas que efectúan las valoraciones, de las reglas a seguir para obtener una aplicación uniforme de la RCR Variable.
- Se informe, con todo detalle, al personal valorado de los datos necesarios para conocer su retribución y de los motivos de su valoración.
- Se modifique la redacción empleada en el manual de los factores para valoración. Es absolutamente impresentable por retrógrada y machista.
- Se establezca un tope máximo de retribución variable sobre la retribución salarial total, como ya se tiene establecido en otras empresas.

Hay unas pocas oficinas cuyos trabajadores/as no han cobrado ni un euro, perjudicados por la crisis económica. Los demás ya hemos cobrado. Si necesitas algún tipo de información, si nos quieres aportar alguna sugerencia o comentario, estamos a tu entera disposición. Te necesitamos.

Abril 2009

¿negociamos? ¿conciliamos? ¿igualamos?

iii **a f í l i a t e** iii