



## **ZOMBIES EN BANKIA**

Un año más, la plantilla en general (unos más que otros, por supuesto), volvemos a sufrir el esperpento del SRV y del PDP. Que son sistemas que en un origen muy, muy lejano...servían para motivar a las plantilla mediante el cobro de unos incentivos monetarios anuales (SRV) y mediante la posterior suma de puntos para la promoción profesional (PDP).

Esa intención, si es que alguna vez la hubo cuando se creó en Caja Madrid, quedó muy desvirtuada (al menos en la parte del PDP) cuando se firmó el actual sistema, ya en Bankia, allá por noviembre de 2012. De hecho, en este momento, apenas hay diferencia de promoción (en cuanto a tiempo) entre el Convenio Colectivo (que tampoco es “para tirar cohetes”) y nuestro PDP. Al menos, a nivel “de tropa”.

Pero es que si además, le añadimos la “mala praxis” en la aplicación de los sistemas, nos encontramos con que no es que no motiven, sino que al contrario, consiguen cabrear y desmotivar a gran parte de la plantilla.

Recordemos:

V1: Valoración de Objetivos Generales de Bankia. (peso RV: 5 al 15%).

V2: Valoración de Resultados Individuales o de Equipo. (peso RV: 65 al 75%).

V3: Valoración Individual. (peso RV: 10 al 20%).

¿Es de recibo que nuestra RV solo dependa entre un 5% (si eres comercial, técnico, gestor...) y un 15% (director) de si la empresa ha ido muy bien, en el caso contrario, muy mal?

¿Es de recibo que nuestra RV dependa de que en la V2 nos cambien las reglas del juego a mitad de partido (lo habitual) o incluso una vez terminado este (como este año, aunque al final no hayan tenido más remedio que rectificar)?

¿Es de recibo que nuestra RV, dependa en un 20% (si eres comercial, técnico, gestor...) de la valoración totalmente subjetiva de tu superior y por si fuera esto poco, de las limitaciones (verbales, por supuesto) de contención en las puntuaciones que reciben de los Zonas?

No, en CGT, pensamos que nada de lo anterior es de recibo.

Ahora mismo, tanto el SRV como el PDP son sistemas que no funcionan ya que no cumplen la misión para la que fueron diseñados: incentivar el trabajo individual y en equipo y motivar a la plantilla con una ágil promoción profesional. Hace ya tiempo que son dos sistemas Zombies.

Lo positivo: es relativamente fácil “resucitarlos” y hacer que cumplan su función. Y no es cuestión de añadirle coste, es más de redistribución y por supuesto de voluntad. ¿La tiene Bankia?

