

04 de Marzo de 2004

**NO HAY MAS CIEGO QUE EL QUE NO QUIERE OIR:
o cómo conseguir lo contrario de lo que se pretende, con la cantidad de dinero que se aporta en R.V., la mayoría de compañeros quede descontenta.**

El pago de la R.V. ha provocado - como cada año - un gran cabreo generalizado, cuando está diseñada para todo lo contrario motivar al persona por el esfuerzo realizado durante el año anterior. Es un error que nuestros directivos deben solucionar.

El pasado viernes 13.02.04, en el Plenario de Secciones Sindicales para tratar sobre el pago de la R.V. del año 2003, solicitado por **CC.OO.** pidió a Recursos Humanos que, **teniendo en cuenta que estamos en contra del sistema de Ranking,** :



- ⇒ **El ranking "no sea público", como ya se ha solicitado en anteriores ocasiones,**
- ⇒ **La R.V. se calcule por porcentaje de cumplimiento de objetivos, no por comparación con los resultados de los demás compañeros**
- ⇒ **La inclusión en el ranking, de existir éste, sea voluntaria**
- ⇒ **Se comunique en cualquier caso por escrito el importe de la RV y los cálculos correspondientes.**
- ⇒ **Se facilite un canal en Intranet donde se pueda dirigir las dudas sobre el pago de la R.V. y que se den las explicaciones oportunas**
- ⇒ **Se cree un Buzón de Ideas y Sugerencias para la mejora de los cálculos de cobro.**
- ⇒ **Se inicien conversaciones con los sindicatos para determinar los parámetros de cobro de la R.V.**
- ⇒ **Se establezcan en Servicios Centrales criterios claros, objetivos y conocidos.**
- ⇒ **Se elimine el coeficiente de calidad debido a la poca fiabilidad del mismo**

La mayoría de los cálculos, se presuponen están bien realizados (según las fórmulas y los criterios establecidos), pero conocidos los resultados es evidente que hay que revisar con toda urgencia tanto los criterios como las fórmulas utilizadas.

Así mismo trasladamos una serie de preguntas, que afectaban a determinados colectivos.

- 📁 **Importancia de la Evaluación 3 (1,5) 2 (1) 1 (0,5), que sustituye el 20% subjetivo del jefe de zona por un 50 %**
- 📁 **Como afecta la situación de Terra Mítica al coeficiente de empresa.**
- 📁 **Como se han resuelto los cambios de ubicación a lo largo del año**
- 📁 **Tutores Genéricos: hacen variar el ranking.**
- 📁 **Las bajas laborales (enfermedad/maternidad) no pueden perjudicar la posición en el ranking**
- 📁 **ACEs que trabajan con 1 Gerente, su trabajo depende al 50% Gerente/Oficina, pero su RV al 100% del Gerente. Los productos que vende solo le cuenta indirectamente al incidir en el resultado de la oficina pero no al personal.**
- 📁 **Pago a Contratados: unos han cobrado, otros no.**
- 📁 **Agravios comparativos en la red exterior.**
- 📁 **La demencial información dada a Directores y Subdirectores sobre el cálculo de su RV.**
- 📁 **Diferentes parámetros para los Gerentes del CAT.**
- 📁 **Las oficinas dependientes de las "Estrellas**

Demasiados colectivos agraviados por sus cálculos

Pedimos la corrección de los fallos detectados en 2003, escuchar la opinión de los compañeros y negociar con los sindicatos los parámetros para la obtención de la RV del año 2004.

Los agravios comparativos:

En la R.V., las "fórmulas" (cuando las hay) benefician a los *apretadores* (motivadores) tanto en la Red como en los SS.CC. se produce la misma paradoja: los *apretados* (motivados) que con su trabajo obtienen la mayor parte de los beneficios de la empresa, ven recortado el premio a su esfuerzo, mientras que los *apretadores* (motivadores) reciben una cuantiosa R.V.

Paradójicamente el colectivo más afectado "*cuantitativamente*" es el de Directores y Subdirectores, los cuadros que están en primera línea del negocio y que tienen que implicar a su vez a los compañeros que de ellos dependen.

Por otro lado, los mejor pagados en la Empresa, que además disfrutan de muchas prebendas (Caja Salud gratuita, leasing de empresa para sus vehículos, conexiones a Internet gratuitas etc.), acaparan un porcentaje elevado del importe de la R.V. Si además éstos aportan control, pero no negocio, queda claro el injusto reparto que se produce.

Por todo ello, además de las mal diseñadas fórmulas de reparto, tenemos que añadir lo injusto del mismo, más aún teniendo en cuenta que en estos momentos ya son más de mil compañeros los que cobran un 30% menos (por el pacto de las mochilas del 97) y la inmensa mayoría están integrados en el grupo de los *apretados* (motivados).

Nos preguntamos ¿con qué autoridad moral los *apretadores* (motivadores) van a continuar apretando, a sabiendas de la poca recompensa que reciben los *apretados* (motivados) por conseguir sus objetivos?

La respuesta de la Empresa :

- ☞ Han realizado un sondeo entre la plantilla y no detectan el grado de malestar que le transmitimos los sindicatos. "*Nos preguntamos si el sondeo lo han realizado en otra empresa*".
- ☞ Los cálculos matemáticos que se han realizado, son en la mayoría de los casos correctos con arreglo a las formulas publicadas y están dispuestos a corregir los errores en los mismos.
- ☞ Que las dudas sobre el importe pagado se deben transmitir al Jefe de Zona correspondiente, en caso de no quedar satisfechos al "*defensor del empleado*".
- ☞ Que siguen pensando que las formulas aplicadas son las más justas y transparentes, no obstante están dispuestos a escuchar propuestas que sirvan para mejorarlas.
- ☞ En Servicios Centrales, al no estar fijados unos objetivos claros en los departamentos, se sigue abonando la R.V. sobre los criterios particulares del Responsable de Departamento.

Desde CC.OO. vamos ha realizar una serie de propuestas para mejorar tanto las formulas como los conceptos de la R.V. **sin olvidarnos de rechazar el Ranking como sistema de medida, al tiempo que recordamos a la empresa que las responsabilidades en el trabajo se pagan con salario (categoria o nivel) y no con dádivas subjetivas.**

Ante esta respuesta y su obcecación en que "*Bancaja va bien*", aquellos compañeros que consideren mal calculada su R.V. del 2003 deben ponerse en contacto con los sindicatos para subsanar los posibles errores.

Cualquier propuesta concreta que tengais, no dudéis en hacernosla llegar por los medios habituales (telefono/e-mail) para mejorar nuestra propuesta.