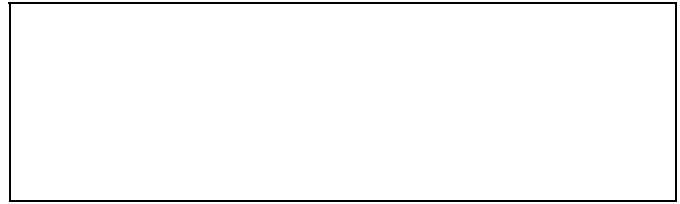


9 de febrero de 2005



**Retribución Variable: ¿Qué es y para que sirve?, ¿Cómo administrarla?,
¿Cómo calcularla?...**

La RV : El Monstruo del Doctor FRANKENSTEIN



Con la implantación de la R.V., nuestros directivos crearon un monstruo que encima no saben o no quieren controlar. Como cada año, la indignación cunde entre la mayor parte de la plantilla a medida que se van conociendo los resultados definitivos del ejercicio y se acerca la fecha de cobro de la misma.

Durante todo el año, desde **CC.OO.** hemos transmitido a la empresa todos los errores que hemos detectado en los rankings, para evitar que se produzca el efecto contrario que se pretende; es decir, destinar un elevado importe de euros para implicar a la plantilla en la consecución de los objetivos que se marcan, y sin embargo conseguir lo contrario: desmotivar y cabrear a los compañeros.

¿Qué es y para qué sirve?: El hecho de compensar económicamente a los trabajadores de una empresa por la consecución de objetivos comerciales, es una idea antigua implantada hace muchos años en otros países y que nuestros directivos la toman como la panacea de la motivación de la plantilla. Se dedica un importante apartado económico para premiar a aquellos compañeros que con su esfuerzo logran alcanzar los objetivos de ventas anuales que marca la empresa.

¿Cómo administrarla?: La dificultad reside en cómo evaluar, a quién y cuánto se da. En Bancaja se opta por la opción errónea e injusta de realizar **rankings competitivos** (que, además, hacen público con el consiguiente malestar en la plantilla), **donde no se valora si se alcanzan los objetivos o los porcentajes de logro de los mismos -que sería lo razonable-**, sino que se establece una competencia directa entre todos los compañeros como si estuvieran en las mismas condiciones para conseguir los objetivos; esta premisa es del todo perversa, pues es evidente que las condiciones laborales, de mercado y de implantación de Bancaja no tiene nada que ver si analizamos las oficinas de la red tradicional con la red estatal.

¿Cómo calcularla?: Se ha fijado un importe máximo dependiendo del puesto de trabajo que se ejerce (figura en la Intranet en los datos económicos del empleado) y se tienen en cuenta una serie de parámetros, donde el tramo del ranking que se ocupa es la base para calcularla, donde influyen aspectos que pueden considerarse lógicos como la evaluación personal junto con otros tan subjetivos como el coeficiente de calidad.

Algunos de los problemas sin solucionar: De los errores de concepto, aparentemente han solucionado sólo dos, y no de una manera satisfactoria: las bajas por maternidad o enfermedad y la independencia de las oficinas dependientes.

CC.OO. ha solicitado reiteradamente:




- El ranking no debe de ser público (fuera de los grupos de trabajo)
 - Debe establecerse por porcentaje de cumplimiento de objetivos, nunca por comparación de resultados con otros compañeros.
 - Deben establecerse criterios objetivos, claros y conocidos para los Servicios Centrales.
 - La comunicación del importe de la R.V. debe ser por escrito, con sus cálculos correspondientes.
 - Debe equipararse la R.V. máxima de los gerentes A y B
- Deben regularse los cambios de destino o puesto de trabajo durante el año (son demasiadas excepciones a estudiar individualmente).

La R.V. en Servicios Centrales es una discriminación más: No es admisible que no esté regulada de ninguna manera, dejando a criterio del responsable correspondiente el pago de la misma, dando cabida a variables como el amiguismo o la extensión de la jornada laboral para tener derecho a la misma, agravando la situación de los compañeros que trabajan en SS.CC. al sumarse a la discriminación histórica de no tener ninguna carrera profesional en los mismos.

No se puede permitir que una parte importante de nuestro salario sea por aplicación unilateral de la empresa con una serie de criterios subjetivos injustificables, con muchos criterios erróneos en los cálculos, etc. Por ello, hacemos un llamamiento público a nuestros directivos, para que actúen con responsabilidad y se pongan a trabajar para llegar a un acuerdo de aplicación más justo, claro y sensato en la R.V. de 2005. Lamentablemente la de 2004 va a volver a crear los mismos problemas que la anterior al no haberse corregido la mayoría de los problemas apuntados.

Os recordamos que el importe máximo de la R.V. personal figura en la Intranet (Recursos Humanos > Consulta datos personales > Consulta datos empleado). Cualquier duda debe resolverla el Jefe de Zona; en caso de no ser convincente sus aclaraciones, ponte en contacto con nosotros.

Salud.

	<p><u>SI QUIERES AFILIARTE A CC OO, ENVÍA ESTE BOLETÍN A:</u></p> <p>3991-SECCIÓN SINDICAL CC OO</p> <p>Nombre: _____</p> <p>Sucursal/Servicio: _____</p>
---	--