



FEDERACION DE SERVICIOS

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR – BANCO DE ANDALUCIA - BANCO DE CASTILLA –
BANCO DE CREDITO BALEAR - BANCO DE GALICIA – BANCO DE VASCONIA

Las tres patas del BONUS de Servicios Centrales

La propia Dirección ha reconocido a través de la prensa (Expansión 14-2-08), que una de las razones que les empujó a revisar el sistema de retribución fue la salida (no esta claro que se haya conseguido, porque las condiciones de trabajo también influyen) de trabajadores hacia entidades de la competencia.

Este motivo, explica que esté pensado para la Red Comercial y que su no deseada pero necesaria adaptación a Servicios Centrales, supusiera una "pensada" inicial, de al menos los 45 días transcurridos entre la emisión de las correspondientes circulares (15-2 al 30-3-07) y una final que aún no ha acabado, como se indica en el mencionado artículo, "A falta de que el banco termine de evaluar los resultados de los servicios centrales -a la red comercial ya se lo comunicaron- (previsiblemente en marzo)".

Pero una vez que nos han metido en el "Bonus" con ese "índice de referencia" (IR) que nos comunicaron, vamos a ver cuales son las tres patas que nos han asignado:

- La primera (multiplicador de grupo) es clara, y está basada en los resultados publicados por el Banco. Si en la circular del 30-3-07 cruzamos el beneficio (1260,19) con la eficiencia (30,69), nos sale el 85%, que aplicado al 25% que pondera esta primera pata, sale, que ya cobramos el 21% del IR. ¿Conseguido?...ii NO !!, hay que seguir analizando la circular.
- La segunda (multiplicador de área) tiene unos cálculos muy sencillos. Si el Área a que perteneces alcanza los objetivos, al menos parcialmente, pues ya tienes el 75% (100 ó 120 si se cumplen o superan), que aplicado al 25% de esta segunda pata, sale el 19% (25 ó 30) del IR, pero ¿Cuáles son esos objetivos que **si no se cumplen te dejan fuera del "Bonus"?**

Bien o mal ajustados, en la Red se conocían de antemano, pero en SSCC se evalúan a posteriori (ver circular y artículo de prensa) y eso implica que se pueden ajustar a..., seguro que se te ocurren varias finalidades. ¿Entiendes ahora el retraso en abonarlo? ¿Conoces la función "Buscar objetivo" de Excell?

- La tercera (contribución individual), pondera al 50% del IR y se basa en el viejo sistema del Informe (vaya Vd. a saber quién lo hace), aderezado en esta ocasión con una comparativa con el resto de empleados de SSCC, mediante la elaboración de un ranking en el que se establecerá un **corte por debajo del cual quedas fuera del "Bonus"**

En función de qué criterios se fija el corte. Como el "Bonus" de SSCC es un apéndice del diseñado para la Red, volvemos la vista a ella y lo fijamos para que cobre un porcentaje similar ($\pm 5\%$), pero a diferencia de la red comercial donde si la sucursal cobra, lo hace toda la plantilla, aquí se darán diversos casos de injusticia en función de la "subjetividad" del Informe, y ya tenemos experiencia de las razones que pueden influir en el mismo; añadiéndose la posibilidad de que áreas que aún excediéndose en el objetivo y teniendo ya asegurado un 51% del IR, gran parte de sus componentes se queden sin "Bonus" porque en esta tercera pata se han quedado por debajo del corte.

Siempre hemos oído que, para que una plataforma tenga un mínimo de estabilidad, precisa al menos de tres patas, pero mal asunto si dos de las tres no están apoyadas en terreno firme,..., o buen asunto para otros que tocarán a más, mejor dicho, que ya les ha tocado, como siempre.

Seguir a pies juntillas un modelo de discriminación como el actual que no contemple condiciones objetivas para todos es, a nuestro juicio un despilfarro que en nada ayuda a la mejora del clima laboral.

Febrero / 2008