



GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL – BANCO DE ANDALUCÍA – BANCO DE CASTILLA –
BANCO DE CRÉDITO BALEAR – BANCO DE GALICIA – BANCO DE VASCONIA –
POPULAR BANCA PRIVADA – BANCO POPULAR HIPOTECARIO – bancopopular-e.com

BONUS 2008 – RED COMERCIAL

MÁS OBSTÁCULOS, MENOS OBJETIVIDAD

El pasado día 15 de Marzo tuvo lugar la publicación por parte de Recursos Humanos de la circular donde se fijan los criterios en el cobro del Bonus para el 1er. Semestre del ejercicio 2008. Lo más destacable para este año es lo siguiente.

- Al igual que el año anterior se parte de un Bonus de Referencia Anual y se fijan unos criterios de logro.
- El año está dividido en un semestre (Enero-Julio) y un quinquimestre (Agosto-Diciembre) y el devengo del Bonus se produce en los dos periodos de forma diferenciada e independiente.
- Es preciso alcanzar un 75% del objetivo del Margen de Explotación Incentivado fijado (Margen del Explotación + Incentivos Comerciales que se adjudican a las sucursales) y el mismo porcentaje del objetivo de cumplimiento medio de OPC fijado para el primer semestre del año.

A diferencia del año anterior para hallar el cumplimiento medio del OPC se consideran tres apartados:

- Resultados: 30%
- Negocio: 40%
- Clientes: 30%

Si cualquiera de los apartados anteriores es inferior al 50% pondera como “0” para la hallar media del OPC.

- Además es imprescindible conseguir un cumplimiento mínimo del 50% en el Incremento del Saldo Medio de los depósitos de clientes.
- El porcentaje de logro resultante será ajustado (al alza o a la baja) en un máximo de 20 puntos porcentuales en función del nivel de cumplimiento en tres apartados.
 - Campañas con subcampañas (±10 puntos porcentuales)
 - Uso del SAC (±5 puntos porcentuales)
 - Clientes activos en Banca Multicanal (±5 puntos porcentuales)
- Se aumenta el peso de la evaluación de los directores a un 30% del Bonus de Referencia (el año anterior era de un 20%)
- Las cantidades a percibir por Bonus 2008 irán prorrateadas en función del tiempo efectivo de prestación de servicios en un puesto o destino (En 2007 era imprescindible el haber estado más de dos meses de forma efectiva en un puesto o destino con derecho a cobro)

- Los empleados de zonas de Direcciones Regionales, Delegadas o Bancos Filiales se les aplicará dos tramos (porcentaje de logro sobre 70% de Bonus de Referencia y 30% del Bonus de Referencia en función de la evaluación llevada a cabo)
- Estos criterios son para la Red Comercial; para los Servicios Centrales es de suponer que aparecerá la correspondiente circular con los criterios a aplicar.

Después de un análisis pormenorizado de la norma de aplicación del Bonus para este año, la conclusión a la que se llega es que se ponen mayores obstáculos para la consecución del mismo y, en definitiva, todo va a depender de la equidad y los parámetros que se utilicen en la determinación de objetivos.

Se introducen mayores niveles de subjetividad al ponderar más la evaluación de la Dirección de cada oficina (Antes 20%, ahora 30%). Esto lo que supone en la práctica es mayor crispación en los centros de trabajo, así como una mayor carga de responsabilidad para los Directores de oficina.

Al segmentar el cumplimiento medio de OPC en tres bloques (Resultados, Negocio y Clientes) y ser imprescindible la consecución en cada uno de ellos del 50% (de no ser así ponderaría como "0") se está *cortando* en la práctica la posibilidad de cobro ya que con los porcentajes fijados si algún apartado no suma es prácticamente imposible alcanzar el 75% de cumplimiento medio de OPC.

Aunque se ha mejorado levemente en cuanto al tiempo de trabajo efectivo de prestación de servicio estableciendo un prorrateo (antes era necesario permanecer dos meses como mínimo) lo cierto es que con el sistema de este año se establecen mayores obstáculos para la consecución de los objetivos y, por tanto, para el cobro de los incentivos. Eso sin entrar en que los objetivos que se establezcan desde la correspondientes Zonas pueden ir sobrecargados y estar fuera de unas previsiones reales, como con frecuencia ha venido ocurriendo hasta ahora.

Nos reservamos la opinión en cuanto a la asignación de los Bonus de Referencia, ya que hasta la fecha no son conocidos. Una vez podamos contrastar sus importes haremos las valoraciones oportunas.

En definitiva el Bonus 2008 va a suponer una escalada más en los despropósitos cometidos contra la plantilla, ya que lejos de aunar voluntades servirá para agudizar las contradicciones (nunca tantos trabajaron para tan pocos). No se han tenido en cuenta las reflexiones que hemos hecho llegar a la Dirección, publicitadas a través de nuestras circulares, ni tampoco toda la fracasada experiencia del Bonus 2007: es más, se ha profundizado en el modelo más arbitrario y discriminatorio posible, aun a sabiendas de los resultados que ello traerá de cara a la tan necesitada cohesión de las plantillas, y por ende a la fidelización los empleados; a no ser que sólo se quiera asentar a los directores de oficina, en cuyo caso no hay mucho más que decir. El día a día y sus circunstancias nos darán, por desgracia, la razón.

Marzo / 2008