



Incentius

El 20 de febrer,  
declarat Dia  
Internacional  
dels  
Repartidors  
(per allò de  
"quien parte y  
reparte...")

Cada nova  
modificació del  
sistema el fa  
més difícil  
d'entendre. I ja  
ningú és capaç  
de saber si té  
dret a cobrar o  
no i verificar  
les quantitats.

La  
"discrecional-  
litat"  
continua sent  
la clau del  
sistema

## MOMIOS 2005: COBRA I CALLA (o fes-te fotre, però calla també)

Ja arriba el 20 de febrer, i totes i tots serem protagonistes i testimonis, simultàniament, de les habituals escenes i comentaris propis d'aquesta data tan entranyable al BBVA: "Quina sort, m'han donat un pastón "; "Perquè aquest any, que m'he trencat les banyes, em paguen menys que l'any passat? "; "Perquè a mi em donen x i a fulanito/a y? "; "Hòstia, tant rotllo amb la incentivació per acabar cobrant 600 euros "; "Com és que jo sóc l'únic que no cobra de l'oficina? "; "Aquest any em quedo sense momio? ".

Les emocions que desperta el cobrament, o no, dels momios són gairebé tan variades i difícils d'explicar com el propi sistema. Un sistema que, ja ho hem dit altres vegades, el banc ha anat "perfeccionant" al ritme de les denúncies sindicals i de les sentències condemnatòries dels tribunals. Som ja força a prop de la perfecció: és un sistema tan objectiu, matemàtic i transparent que gairebé ningú és capaç de saber, amb les dades i manuals que ofereix el banc, quant cobrarà i si té dret a reclamar o no. **Falta només una petita passa per a la perfecció definitiva: que es suprimeixin tots els rànquings, avaluacions, informes i catalogacions i, el 20 de febrer, abonin el que vulguin a qui vulguin.** El resultat pràctic seria el mateix que ara, i el banc s'estalviaria un munt de papers i de temps. És el que alguns anomenen "la sencillez de lo clásico".

Si les injustícies i arbitrarietats sempre molesten, molesta encara més que es vulguin presentar com la més alta expressió de l'objectivitat i la lògica. No està de més recordar algunes de les **característiques del sistema d'incentius** que sustenten la nostra afirmació:

- Existeix un bon nombre de companys directament exclosos del DOR, perquè ni tan sols tenen bonus de referència (bàsicament, administratius de Serveis Centrals).
- El sistema parteix de l'assignació d'objectius, que no estan sotmesos a discussió i que es poden canviar, i es canvien, al llarg de l'any.
- L'abast de la puntuació "discrecional" va molt més enllà dels 10 punts que figuren a l'informe. Discrecional és també la valoració del "desempeño de la función", o de nombrosos "objetivos tácticos" no quantificables.
- Constar com "desajustat" (o sigui, haver rebut una catalogació de "dolent" o "regular") impedeix el cobrament de l'incentiu. I recordeu que la catalogació sí és completament "discrecional" (eufemisme que substitueix l'adjectiu correcte: arbitrària).
- No té en compte la realitat de les oficines: per exemple, si un gestor operatiu està de baixa i, per la inexistència d'equips de suplències, ha de ser cobert pel JGAC o el gestor comercial, aquests perden posicions en el fatídic rànquing.
- La "superioritat" pot establir discrecionalment "factores de ajuste" per a determinades unitats de treball.
- I, per sobre de tot el sistema, planeja l'assignació dels bonus de referència individuals. Que alguns i algunes tinguin 450 euros i altres, per exemple,



Incentius

Si has tingut absències per baixes, maternitat, etc., o tens jornada reduïda, recorda que se t'ha d'aplicar un factor corrector, el TET

No podem acceptar un sistema que es basa en l'existència de castigats

El banc no vol negociar els salaris, CCOO sí

10.000, és fruit d'algun estudi científic o pertany a l'àmbit de la famosa "discrecionalitat"?

Una novetat positiva sí cal destacar: l'aplicació d'un coeficient per tenir en compte les absències a la feina i la seva repercussió en els rànquings. Aquest coeficient (anomenat TET -Tiempo Efectivo de Trabajo-) és, com no, fruit de les esmentades denúncies i sentències.

El banc es pot permetre pagar retribucions variables. Amb uns beneficis de 2.800 milions d'euros (més de 30.000 euros de benefici generats per cada treballador i treballadora del BBVA a tot el món), no sembla que s'hi hagi d'esforçar gaire. Però, fins i tot en aquesta situació, una de les novetats és la supressió de la "Valoración Ventas", que afectava un 25% de les oficines, per un "Extrabonus Comercial" que només podrà percebre un 10% d'empleats. És que són més avars que el tío Gilito.

**El problema és que aquest sistema no només deixa molts companys sense premi, sinó que els culpabilitza per no haver cobrat.** Qui es queda sense momio no només és perquè no se'l mereix, sinó que esdevé sospitós de no tenir el "perfil" adequat per treballar en aquesta empresa. O sigui, no em dones propina però, a més, em pegues i la culpa és meva.

El problema és que, en el sistema de "DOR Equipos", qui es queda sense momio engrossa amb el seu bonus el que cobren els demés, començant, és clar, per qui ha fet l'avaluació.

El problema és que el banc vol deixar fora de la negociació col·lectiva un aspecte essencial de la mateixa: la negociació dels salaris, de la retribució per la nostra feina. Mentre els bancs regategen per acceptar clàusules de revisió als convenis, es gasten unes quantitats enormement superiors en retribucions variables "discrecionals".

**El problema és que el banc vol unes relacions laborals on la seva voluntat substitueixi la llei, on les retribucions i la jornada no es pacten sinó que es dicten,** on els treballadors i treballadores no hem de tenir més vida que la dedicació exclusiva al BBVA.

**CCOO no renunciem a l'objectiu d'aconseguir que el conjunt de les retribucions al BBVA siguin fruit de la negociació amb les i els que hi treballem i li fem guanyar els espectaculars beneficis de cada any.** I, sobretot, continuarem denunciant les injustícies que, en nom de la "discrecionalitat", el rànquing o el que sigui, patim el 20 de febrer de cada any.

Perquè clar que ens donen uns diners per sobre del conveni, però ens donen menys del que ens pertoca i a més ho reparteixen com volen. En aquest cas, el silenci no és la millor alternativa. Per això us animem, hagueu cobrat o no, a informar-nos de les situacions que considereu injustes per tal que hi puguem intervenir.

18 de Febrer de 2005

