



### Incentivos

El 20 de febrero, declarado Día Internacional de los Repartidores (por aquello de "quien parte y reparte...")

Cada nueva modificación del sistema lo hace más difícil de entender. Ya nadie es capaz de saber si tiene derecho a cobrar o no, y si puede reclamar

La "discrecionalidad" continúa siendo la clave del sistema

## MOMIOS 2005: COBRA Y CALLA (y aunque no cobres...calla también)

Pasado el 20 de febrero, todas y todos hemos sido protagonistas y testigos, simultáneamente, de las habituales escenas y comentarios propios de esta fecha tan entrañable en el BBVA: "¿Qué suerte, me han dado un pastón!"; "¿Porqué este año, que me he esforzado al máximo, me pagan menos que el año pasado?"; "¿Tanto rollo con la incentivación, para acabar cobrando 570 €?"; "¿Cómo es que yo soy el único de la oficina que no cobra?". Las emociones que despierta el cobro, o no, de los "Momios", son casi siempre tan variadas y difíciles de explicar como el propio sistema.

### Opaco, Subjetivo y Confuso

Un sistema que sigue teniendo las mismas características básicas: subjetivo, opaco y, sobre todo, confuso. Casi nadie es capaz de saber, con los datos y manuales que ofrece el Banco, cuánto va a cobrar, y si tiene derecho a reclamar, o no.

Solo hay que reseñar una novedad positiva: la aplicación del TET (Tiempo Efectivo de Trabajo), un coeficiente para las ausencias del trabajo y su repercusión en los rankings. Que es, cómo no, fruto de las denuncias sindicales y de las sentencias condenatorias de los Tribunales.

### La Pirámide invertida

Un sistema que reparte dinero en forma de pirámide invertida –o un embudo- de tal manera que cada salto de función tiene un factor multiplicador que triplica o cuadruplica el resultado. El Gestor Operativo cobrará X, el Gestor Comercial 3X, el Director 10X, el Director de Zona 30X, y así sucesivamente, hasta justificar el cobro de las altísimas, pero ignoradas, cifras de los altos niveles de dirección.

Por el contrario también hay grupos que no cobran. Un buen número de compañeros están directamente excluidos del DOR, porque ni siquiera tienen BONUS de referencia, básicamente, administrativos de Servicios Centrales. A nivel general, constar como "desajustado" -o sea, haber recibido una catalogación de "malo" o "regular", criterio absolutamente discrecional y arbitrario-, impide el cobro del incentivo. En ambos casos, sea cual sea el desempeño y la evaluación.

Y, además, no se consolida ni la más mínima parte. Considerar la retribución variable parte de nuestro salario es un gran error. La CVP es un Complemento Volátil Provisional, y el AVE es pan para hoy –en el mejor de los casos- y hambre para mañana.



### Incentivos

Si has tenido ausencias por bajas, maternidad, horas sindicales, etc., o tienes jornada reducida, recuerda que se te ha de aplicar un factor corrector, el TET

No debemos aceptar un sistema que se basa en la existencia de castigados

El banco no quiere negociar todas las retribuciones, CCOO sí

## La confusión por el cambio y la discrecionalidad continua

- El sistema parte de la asignación de objetivos, no sometidos a discusión y que se pueden cambiar, y se cambian, a lo largo del año. Sólo por parte de la dirección.
- El alcance de la puntuación “discrecional” va mucho más allá de los 10 puntos que figuran en el informe. Discrecional es también la valoración del “desempeño de la función”, o de numerosos “objetivos tácticos”, no cuantificables.
- La “Superioridad” puede establecer discrecionalmente “factores de ajuste” para determinadas unidades de trabajo.
- Se ha sustituido la “Valoración Ventas”, que afectaba a un 25% de las oficinas, por un “Extrabonus Comercial” que tan solo podrá percibir un 10% de empleados.
- Otra injusticia es que en el sistema de “DOR Equipos”, quien se queda sin momio engorda con su bonus el que cobran los demás, comenzando, evidentemente, por quien ha hecho la evaluación.

## Un reparto de beneficios transparente, objetivo y pactado

El AVE y el DOR, junto con la CVP, son los elementos principales del sistema de retribución variable. Son los que justifican, para el banco, que los salarios pertenecen al área de la “negociación individual”. Pocos aún creen, a la vista de la realidad, que exista la más mínima posibilidad de “negociación”. Todos sabemos que es un sistema unilateralmente implantado y discrecionalmente aplicado.

No obstante, CCOO no renunciamos al objetivo de lograr que el conjunto de las retribuciones en el BBVA sea fruto de la negociación colectiva, con las y los que trabajamos y logramos los espectaculares beneficios de cada año. Por lo que seguiremos reclamando y luchando por un Acuerdo de Retribuciones variables en BBVA.

## Mientras tanto

Como el silencio no es la mejor alternativa, os animamos, hayáis cobrado o no, a informarnos de las situaciones que consideréis injustas para que podamos intervenir.

Hemos solicitado, por carta al Presidente y en la Junta General, una paga de productividad –para todos- por los beneficios de 2004. Aún no tenemos respuesta, pero seguimos reclamando.

No nos dejemos engañar por un sistema que tan unilateral es para repartir como para recortar. Nuestro salario real está en el Convenio, en el salario de nuestro Nivel, en la negociación colectiva.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Marzo de 2005

