



RETRIBUCIÓN VARIABLE

Retribución variable no es sinónimo de volatilidad, como a algunos les gustaría: te lo quito, te lo pongo, sino que es algo vinculado a la obtención de resultados; objetivos que una vez cumplidos por el empleado comportan un compromiso de pago por parte del empleador, que suele ser el que diseña el sistema de retribución variable sin la participación de trabajadores ni de sus organizaciones, algo que de por sí le resta credibilidad al sistema. No es, desde luego, algo con lo que los elementos más recalcitrantes de nuestra moderna organización puedan jugar a su antojo, ya que una vez publicadas las reglas del juego y conocidas por toda la empresa hay que cumplirlas en toda su dimensión. Resultaría poco estimulante para un profesional de banca ir cumpliendo los objetivos marcados por el de arriba, con las dificultades que ello entraña por la elevada competencia existente y las limitadas herramientas de que dispone, si al final del camino tuviera que ver recompensado su esfuerzo en base a la buena o mala voluntad de su superior jerárquico.

En la primavera del año 2005, tras la fusión de Barclays y Zaragoza, se estableció para los empleados de la red de banca comercial del Grupo Barclays un mismo sistema de retribución variable que, según se explicaba en su exposición de motivos, establecía de forma sencilla, clara y objetiva los incentivos a percibir cada año. En definitiva, lo que todos deseamos: “Un sistema transparente que prime el esfuerzo y resultados por encima de la percepción no siempre objetiva e imparcial del sujeto evaluador”. Bien es cierto que este sistema de retribución variable nació con muchas carencias: su exclusividad para la red de banca comercial y de segmentos, ni siquiera incluía al equipo volante que presta su trabajo en la red, ni tampoco los servicios centrales se verían beneficiados de un sistema de retribución variable transparente y objetivo. No obstante cualquier medida que pudiera servir para racionalizar este tipo de retribuciones es siempre bienvenida en sí misma y por lo que de punta de lanza puede tener para hacerlo extensivo a esos colectivos más desfavorecidos en el devenir de los tiempos. En consecuencia con lo establecido en el documento de referencia, los empleados de la red en mayo del 2005 recibieron una escueta carta firmada por la directora de recursos

humanos indicándoles la cuantía de su “Bonus Target” para ese año, y el mismo texto se utilizó en el mes de julio del 2006. Las cantidades comunicadas pueden calificarse en muchos casos de irrisorias, como los 360 euros del personal de caja, dependiendo su consecución en un 75% de los resultados cuantitativos (por oficina) y el 25% cualitativo (de lo bien que le caigas al jefe/a). Pero bueno está.

La novedad para el año 2007 viene de la mano de las comunicaciones remitidas por el departamento de recursos humanos a los empleados de la red que incluye dos limitaciones para percibir el bonus: a) además del cumplimiento de objetivos, deberá tener un buen desempeño, y b) deberá ser empleado Barclays en el momento de percepción del Bonus. Por lo que se refiere a esto último, poco que decir, salvo que es un intento de la empresa de retener talentos hasta el momento de la percepción del bonus; pero que si se fueran antes ya veríamos si lo tenían que pagar o no, pues no parece razonable que algo que ya se ha devengado no se perciba en la liquidación por no haber llegado todavía al momento del pago. Lo más lesivo y grave de las modificaciones introducidas este año es el sesgo subjetivo que se alimenta con la cláusula que dice “Para la percepción del bonus, además del cumplimiento de objetivos, deberá tener un buen desempeño”; si todo depende de algo tan vago como un buen desempeño, y el que lo decide es un sujeto, y por tanto subjetivo, ¿dónde queda la tan cacareada transparencia, y objetividad del sistema retributivo variable de Barclays? ¡En agua de borrajas! RR.HH. está dando una herramienta a los elementos más tóxicos de nuestra organización, afortunadamente los menos, eliminando, de paso, alguna reclamación por incumplimiento del bonus pactado. Lo pertinente sería retirar este comunicado y sustituirlo por otro en los mismos términos que en años anteriores, pues una rectificación a tiempo no produce ningún desdoro en el que lo hace y daría mucha credibilidad al sistema de retribución variable actual.

Madrid, 19 de septiembre de 2007

[VISITA NUESTRA PÁGINA WEB](#)