



Retribuciones  
Variables

## Febrero: Incentivos y frustración

Así podríamos resumir este mes, ya tradicional y un poco loco, en el que se liberan las evaluaciones y por tanto nos enteramos del incentivo que vamos a percibir.

Hemos escrito mucho sobre este tema, quizás por que las retribuciones variables tienen cada vez más peso específico en nuestro salario y por que, todavía, no tenemos participación sindical en el sistema y su aplicación. Cuestión que exigimos una vez más a la dirección de BBVA.

El sistema de retribuciones variables aplicado en BBVA se caracteriza por ser un sistema complejo, excesivamente complejo, lo que hace que la gran mayoría de la plantilla no lo entienda, no es participado por los propios trabajadores, que es a quien va dirigido, no permite conocer tu premio a cambio de tu esfuerzo, por que es cambiante y es injusto, muy injusto, donde las diferencias de los bonus de referencia crecen de manera exponencial.

Así nos encontramos con incentivos tan dispares como los de algunos Gestores Operativos que perciben poco más de 400 €, pasando por los 1.500/2.000 € de algunos Gestores Comerciales a los 20 0 25.000€ de algunos Directores de Oficinas, los 80 0 90.000€ de algunos Zonas y hasta los 5,2 MM. de Euros del Presidente

Desde BBVA se nos traslada que el sistema trata de incentivar y motivar el esfuerzo y el trabajo bien hecho, pero todos sabemos en el fondo, que lo que se paga realmente es la dedicación más allá del horario de convenio, es decir las prolongaciones de jornada. Somos bancarios y sabemos hacer números, pues bien, sólo tenemos que sumar las horas extra convenio trabajadas y dividir por el incentivo percibido. Los resultados son evidentes: en la gran mayoría de los casos el incentivo no compensa. La relación esfuerzo-incentivo está muy descompensada.

A esto hay que añadir otro fenómeno que se produce con cierta frecuencia en las valoraciones. Y es que desde las zonas se inducen y/o se modifican evaluaciones realizadas por las Oficinas. Es evidente que nadie mejor que el evaluador conoce al evaluado y por tanto tenemos que denunciar la injerencia ejercida por las Zonas en el proceso evaluador.

Tampoco se produce la entrevista necesaria de evaluador y evaluado ante la evaluación. Sólo te enteras de tu valoración cuando ésta es liberada.

En CC.OO. somos partidarios de la regulación de las retribuciones variables y creemos que el sistema aplicado en BBVA es manifiestamente mejorable, por lo que instamos e insistimos en la necesidad de la negociación del proceso de retribuciones variables.

Lo mejor de BBVA son nuestros Recursos Humanos: Demostrémoslo con hechos.

Seguimos trabajando seguimos informando.

Febrero 2007.

### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_ Matrícula \_\_\_\_\_

Código Oficina \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

