

LA DES-INCENTIVACIÓN VARIABLE (DOR)

Hace pocos días recibimos el Modelo Corporativo de Incentivación Variable BBVA para 2014, en él se ensalzan las virtudes del trabajo en equipo, de la contribución individual, de la aportación a los resultados.

Nada más lejos de la realidad, tal y como se puede comprobar al analizar las actuaciones que se están produciendo estos días con el cierre de la Incentivación del pasado año.

Estos días se está procediendo a completar la Incentivación Comercial – DOR del año 2013 --, para ello, una vez asignadas las puntuaciones derivadas de la contratación de productos y los resultados obtenidos por la Unidad, se procede a asignar por parte de los Directores, los antiguamente llamados “puntos discrecionales” y que ahora se denominan ACTITUDES BBVAx3. Este apartado, tiene un peso de 10 puntos con un máximo de 20, y va en función de las preguntas y respuestas que a continuación se detallan:

Objetivo (3 apartados)

SENCILLEZ - ONE TEAM - NEGOCIO RESPONSABLE

Indicador (5 posibles opciones para cada uno de los Objetivos anteriores)

- Demuestra mínimo interés
- No alcanza plenamente las expectativas
- Cumple con las expectativas
- Promueve activamente el comportamiento
- Su actuación es un referente para los demás

En la Territorial Este, la pauta dominante que se observa han transmitido a los directores es que la media de puntuación de la Unidad por este concepto debe ser de 4 ó 3 puntos, lo que supone que si a alguien se le atribuye 6 puntos, techo informado en la mayoría de las CBCs, a otro compañero de su misma unidad solo se le puede valorar entre 2 y 1 punto.

Para el supuesto de obtención de 4 puntos sólo se consiguen si se asignan a dos de los objetivos el peor de los indicadores (Demuestra mínimo interés) y al objetivo restante el siguiente indicador menos valorado (No alcanza plenamente las expectativas) y aun así se supera la puntuación “recomendada” ya que suma un total de 4,2 puntos. En el caso de marcar en los tres objetivos la opción tercera (Cumple con las expectativas) la puntuación resultante es de 10,75 puntos.

¿Esto es “valorar la contribución de cada persona a los resultados”, el “reflejo de los niveles de aportación de cada miembro al equipo” frases estas que figuran en el Modelo Corporativo de la Incentivación Variable – DOR?

En otros territorios este tope ha sido fijado en un máximo de 12 puntos, ¿Es mejor? NO. Si la evaluación está limitada y condicionada por directrices impuestas, ¿de qué sirve? , ¿Para qué realizarla si no va a ser el reflejo real del desempeño del trabajo de los profesionales? Profesionales que son precisamente los que sostienen el funcionamiento de esta Empresa, ¿Por qué niegan a sus responsables más directos (sus directores) la posibilidad de evaluarles tal y como está diseñado el Modelo de Incentivación? Para esto podrían ahorrarse tiempo y trabajo y directamente determinar quién merece y quién no sin molestarse en preguntar.

Así pretenden incentivar y valorar el trabajo de todo un año, la dedicación, el esfuerzo por alcanzar objetivos, obtenidos sacrificando tiempo que acaba siendo robado a la tan publicitada conciliación Laboral y Familiar pero que en la práctica tan difícil resulta.

---/---

Textos extraídos del mencionado Modelo Corporativo de Incentivación Variable 2014:

La retribución variable es un elemento clave de nuestro modelo de gestión de Recursos Humanos, a través de la cual se hace partícipe a los empleados de los resultados del Grupo.

El modelo corporativo de incentivación variable se encuadra en el marco de la cultura corporativa de BBVA, por cuanto que el equipo es un elemento fundamental para la consecución de resultados. De este modo se recompensa el logro de los objetivos individuales establecidos a cada persona, teniendo en cuenta también los asignados a su unidad, al área y al Grupo en su conjunto.

A la hora de valorar la contribución de cada persona a los resultados, se tiene en cuenta tanto el nivel alcanzado como la forma en la que estos se han obtenido.

Con el fin de garantizar el conocimiento del modelo por todo el equipo BBVA, a continuación se describen brevemente sus principales características:

Una vez alcanzado el final del ejercicio tiene lugar la evaluación de los objetivos marcados al comienzo del año.

1. Cada responsable evalúa cada uno de los objetivos de sus colaboradores, y así se obtiene la evaluación individual del desempeño del año. Esta evaluación deberá reflejar los niveles de aportación de cada miembro del equipo

D.T. ESTE: ¡¡¡ NO AL DOR COMO ELEMENTO DE DISCRIMINACIÓN !!!

Ante las distintas informaciones que hemos ido recibiendo estos días, referentes a las calificaciones para la obtención del DOR, querríamos hacer las siguientes puntualizaciones:

- En primer lugar comentaros que desde nuestra Sección Sindical de BBVA CC.OO., estamos haciendo las gestiones necesarias para que los máximos responsable de nuestra D.T., rectifiquen en las directrices que han dado y apliquen como mínimo los mismos criterios que se están aplicando en el resto de Territoriales, no entendemos como siendo trabajadores de una misma empresa, esta D.T. nos quiera discriminar, y de manera negativa. Podéis recordar la circular que referida al mismo tema publicamos el año pasado.

- En segundo lugar y antes que nada, pediros a todas aquellas personas responsables de equipo que tengáis que hacer la mencionada calificación, que **no la cerréis todavía**, pues a pesar de que se os haya podido decir que entre mañana jueves y este viernes 24.01.2014 es el último día para hacerlo, podéis comprobar en reciente comunicación de RR.HH. que se indica como fecha límite el 31 de este mes, por lo que todavía tenemos tiempo para reclamar dicha rectificación.

- En tercer lugar, pedir una reflexión a todos los responsables de dichas calificaciones: ¿Creéis que es justo que desde la DT se os utilice como ariete contra el resto de compañeros?. Si el año pasado asumió la autoría, fuera de tiempo, de subir el listón a los 100 puntos, este año os pide a vosotros que califiquéis por debajo del mérito de cada uno para rebajar la puntuación en los discrecionales con lo que pervierte todo un sistema de catalogación y nos atribuye unas actitudes que no se corresponden con la real.

CCOO vamos a transmitir a nuestra DT y a la Unidad Técnica de RR.HH. nuestra disconformidad con el proceso descrito y dependiendo del resultado de nuestras gestiones, nos reservamos denunciar en el ámbito que consideremos los incumplimientos cometidos, pues como resultado puede darse el caso de que al final lo que se haya producido es un recorte piramidal del reparto de la bolsa, traspasando perversamente la culpa al propio afectado.

Por unas relaciones laborales profesionales y dignas - Seguimos trabajando, seguiremos informando

23 de enero de 2014