

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los dados trucados

Después de dos años en los que la característica fundamental del sistema de retribución variable es que no existía sistema, finalmente desde la Dirección de RRHH se ha puesto en marcha un modelo de retribución variable. Este nuevo sistema pretende mejorar la transparencia respecto a la política retributiva y marcar unos criterios objetivos.

Dado que ya es un paradigma suficientemente aceptado el hecho que, al menos uno de los motivos por los que

trabajamos, es el sueldo de final de mes, todos queremos y tenemos derecho a conocer de que manera la empresa premiará nuestro esfuerzo y dedicación.

En este sentido, desde CCOO hemos analizado el nuevo sistema de retribución variable para comprobar que las pautas que se establecen son objetivas y coherentes. Por este motivo, hemos confeccionado el siguiente cuadro:

Aspectos genéricos del sistema	Dudas razonables
<p>Criterios de identificación del colectivo con retribución variable:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valoración del puesto de trabajo• Impacto en los resultados de la empresa• Adecuación persona-puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• ¿Conoce cada persona la valoración de su puesto de trabajo?• ¿Quién determina y cómo el valor del puesto de trabajo?• ¿Cómo se mide el impacto en los resultados de la empresa?• El <i>grading</i>, que mide la adecuación persona-puesto, ¿se puede considerar un dato objetivo?
<p>Cálculo de la "variable <i>target</i>" (cantidad final que se juega la persona):</p> <ul style="list-style-type: none">• Retribución total del empleado o empleada• Consolidación de la persona en el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se ha informado o se informará de manera objetiva (la variable <i>target</i> es un número, dato en principio objetivo)?• ¿Cómo se mide el grado de consolidación de la persona en el puesto de trabajo?• Si existe la medida anterior, ¿a partir de que grado de consolidación se modifica el variable del puesto de trabajo?
<p>Cálculo del cumplimiento total:</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivos individuales• Resultados de negocio• Resultados en el Grupo Banco Sabadell• Nota de Calidad	<ul style="list-style-type: none">• ¿Existe actualmente un sistema objetivo para medir el cumplimiento de las personas que no están dentro del plan comercial?• ¿Se consensuan con el trabajador o trabajadora los objetivos de negocio?• Exactamente, ¿cuál es la variable que determina los "Resultados del Grupo"?• ¿En qué consiste la nota de calidad?
<p>Comunicación del sistema y de la situación retributiva de cada persona incluida en el sistema. Cada persona debe conocer:</p> <ul style="list-style-type: none">• El variable teórico de su puesto de trabajo• Su sueldo variable <i>target</i>• Los objetivos/plan comercial que debe conseguir a medio ejercicio y al final del mismo, y su porcentaje de cumplimiento total• El variable a cobrar	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo se comunica al trabajador o trabajadora esta información? ¿Tendrá alguna cosa a decir la persona afectada?• ¿Existirá alguna manera (eficaz, rápida y efectiva) para que, desde la Dirección de RRHH, se pueda tener conocimiento real de como se ha llevado a cabo dicha comunicación?
<p>Según manifiesta la empresa, "excepcionalmente, este año se comunicará el variable teórico y variable <i>target</i> en el mismo momento de la comunicación del variable a cobrar".</p>	
<p>Condicionantes de aplicación (imponderables):</p> <ul style="list-style-type: none">• Coeficiente corrector de la suma total a repartir a propuesta de la Comisión Ejecutiva y a decisión del Consejo de Administración• Para "activarse" el sistema debe superarse el beneficio antes de impuestos (BAI) establecido por la Comisión Ejecutiva• Se tendrá en cuenta la ratio de morosidad• Actitud de la persona trabajadora• Existencia de irregularidades en la gestión por parte de la persona afectada	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuándo se comunicará este "coeficiente corrector"?• ¿Todo el mundo conoce el BAI que debe superarse para que se "active" el sistema?• ¿Existe un cuadro de equivalencias de la relación entre la evolución de la ratio de morosidad y los cumplimientos?• ¿Cómo se mide actualmente en esta empresa la actitud de un empleado o empleada?• ¿Dónde queda constancia de las irregularidades en la gestión, si no es a través de las sanciones?

Como podéis imaginaros, nosotros, como representantes vuestros que somos, hemos intentado informarnos a fondo sobre el nuevo sistema de retribución variable. A continuación podéis ver la carta que hemos enviado a la Dirección de Relaciones Laborales de la empresa para que nos faciliten información. De hecho, la información que solicitamos no tiene otro objetivo que poder valorar el nuevo sistema e informaros a todos vosotros. De momento, la

respuesta de la empresa ha sido NINGUNA RESPUESTA. Ninguna respuesta a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras es, de hecho, ninguna respuesta al conjunto de las personas que trabajamos en esta organización. De hecho, ignorar nuestras peticiones (recogidas en el estatuto de los trabajadores) es ignorar y menospreciar vuestros derechos como trabajadoras y trabajadores.

Sr. Josep Antoni Soler
Dirección de Relaciones Laborales y Administración

Respecto al sistema de retribución variable, les agradeceremos que nos convoquen a una reunión para tratar los siguientes aspectos:

- Ámbito de aplicación.
- Sistema de comunicación a las personas afectadas (técnicos, comerciales y directivos)
- Respecto a los criterios para identificar al colectivo de retribución variable, sistema de medida y parámetros de inclusión/exclusión, con relación a la valoración del puesto de trabajo, impacto en los resultados de la empresa y adecuación persona/puesto de trabajo.
- Concreción de los colectivos técnicos consolidados, posiciones directivas y funciones comerciales.
- Desglose de la nota de calidad, respecto al cálculo del cumplimiento total.
- Validación de los sistemas de comunicación a través de la Intranet-People.
- Gestión de la retribución variable en los centros corporativos.
- Promedio de cumplimiento del último ejercicio desagregadas por unidades de negocio y centro corporativo.

Valorando la proximidad del pago a cuenta de la retribución variable, les agradeceríamos se nos convoque a esta reunión lo antes posible.

Atentamente,

Digamos NO

Digamos, por primera vez si es necesario, NO. Digamos NO a las reglas unilaterales, a las normas opacas, y exigamos una justa correspondencia entre nuestro

esfuerzo y nuestra dedicación a esta empresa que, como todas, vive y se alimenta de la aportación de todos y cada uno de nosotros.

Sabadell, octubre de 2003

Boletín de afiliación		Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:			
Domicilio	C.P.:			
Población				
Cta. adeudo				
			Fecha	/ /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				