

RETRIBUCIÓ VARIABLE

Els daus trucats

Després de dos anys en què la característica fona-mental del Sistema de retribució variable és que no existia sistema, finalment des de la Direcció de Recur-sos Humans s'ha posat en marxa un model de retribució variable. Aquest nou sistema pretén millorar la transparència pel que fa a la política retributiva i marcar uns criteris objectius.

Com que ja és un paradigma força acceptat el fet que, almenys un dels motius pel

quals treballem, és el sou a final de mes, tots volem i tenim dret a conèixer de quina manera l'empresa premiarà el nostre esforç i dedicació.

En aquest sentit, des de CCOO hem analitzat el nou sistema de retribució variable per comprovar si les pautes que s'estableixen són prou objectives i coherents. Per aquest motiu hem fet el quadre següent:

Aspectes genèrics del sistema	Dubtes raonables
<p>Criteris d'identificació del col·lectiu amb retribució variable:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valoració del lloc de treball• Impacte en els resultats de l'empresa• Adequació persona-lloc de treball	<ul style="list-style-type: none">• Coneix cada persona la valoració del seu lloc de treball?• Qui i com es determina el valor del lloc de treball?• Com es mesura l'impacte en els resultats de l'empresa?• El <i>grading</i>, que mesura l'adequació persona-lloc, es pot considerar una dada objectiva?
<p>Càlcul de la "variable target" (quantitat final que es juga la persona):</p> <ul style="list-style-type: none">• Retribució total de l'empleat o l'empleada• Consolidació de la persona en el lloc de treball	<ul style="list-style-type: none">• S'ha informat o informará de manera objectiva? (la variable target és un número, dada en principi força objectiva)• Com es mesura el grau de consolidació de la persona en el lloc de treball?• Si existeix la mesura anterior, a partir de quin grau de consolidació es modifica el variable teòric del lloc de treball?
<p>Càlcul de l'acompliment total:</p> <ul style="list-style-type: none">• Objectius individuals• Resultats negoci• Resultats del Grup Banc Sabadell• Nota de qualitat	<ul style="list-style-type: none">• Existeix actualment un sistema objectiu per mesurar l'acompliment de les persones que no són dins el pla comercial?• Es consensuen amb el treballador o la treballadora els objectius de negoci?• Exactament, quina és la variable que determina els "Resultats del Grup"?• En què consisteix la nota de qualitat?
<p>Comunicació del sistema i de la situació retributiva de cada persona inclosa en el sistema. Cada persona ha de conèixer:</p> <ul style="list-style-type: none">• El variable teòric del seu lloc de treball• El seu variable target• Els objectius/pla comercial a aconseguir a mitjà exercici i al final, el seu percentatge d'acompliment total• El variable que ha de cobrar	<ul style="list-style-type: none">• Com es comunicarà al treballador o la treballadora aquesta informació? Hi tindrà alguna cosa a dir la persona afectada?• Hi haurà alguna manera (eficaç, ràpida i efectiva) per tal que des de la Direcció de Recursos Humans es pugui tenir un coneixement real de com s'ha portat a terme aquesta comunicació?
<p>Condicionants d'aplicació (imponderables):</p>	<ul style="list-style-type: none">• Quan es comunicarà aquest "coeficient

Segons manifesta l'empresa, "excepcionalment, aquest any es comunicarà el variable teòric i variable target en el mateix moment de la comunicació del variable a cobrar".

- Coeficient corrector de la suma total que s'ha de repartir a proposta de la Comissió executiva i a decisió del Consell d'Administració
- Per "activar-se" el sistema cal superar el benefici abans d'impostos (BAI) establert per la Comissió Executiva
- Es tindrà en compte la ràtio de morositat
- Actitud de la persona treballadora
- Existència d'irregularitats en la gestió per part de la persona afectada

corrector"?

- Tothom coneix quin és el BAI que cal superar per tal que s'activi el sistema?
- Hi ha un quadre d'equivalències de la relació entre l'evolució de la ràtio de morositat i els acompliments?
- Com es mesura actualment en aquesta empresa l'actitud de l'empleat o l'empleada?
- On queda constància de les irregularitats en la gestió, si no és a través de sancions?

Com us podeu imaginar, nosaltres, com a representants vostres que som, ens hem intentat informar a fons sobre el nou sistema de retribució variable. A continuació podeu veure la carta que hem enviat a la Direcció de Relacions Laborals de l'empresa per tal que ens faciliti informació. De fet, la informació que demanem no té altre objectiu que poder valorar el nou sistema i informar-vos-en. De moment, la resposta

de l'empresa ha estat **CAP RESPOSTA**. Cap resposta als representants dels treballadors i les treballadores és, de fet, cap resposta al conjunt de les persones que treballem en aquesta organització. De fet, ignorar les nostres peticions (recollides a l'estatut dels treballadors) és ignorar i menysprear els vostres drets com a treballadors i treballadores.

Sr. Josep Antoni Soler
Direcció de Relacions Laborals i Administració


Respecte al sistema de retribució variable, us agraiem que ens convoqueu a una reunió per tractar els següents aspectes:

- Àmbit d'aplicació.
- Sistema de comunicació a les persones afectades (tècnics, comercials i directius).
- Pel que fa als criteris per identificar el col·lectiu de retribució variable, sistema de mesura i paràmetres d'inclusió/exclusió, respecte a la valoració del lloc de treball, impacte en els resultats de l'empresa i adequació persona/lloc de treball.
- Concreció dels col·lectius tècnics consolidats, posicions directives i funcions comercials.
- Desglossament de la nota de qualitat, pel que fa al càlcul de l'acompliment total.
- Validació dels sistemes de comunicació a través de l'Intranet-People.
- Gestió de la retribució variable en als centres corporatius.
- Mitjanes d'acompliment del darrer exercici desagregades per unitats de negoci i centre corporatiu.

Tenint en compte la proximitat del pagament a compte de la retribució variable, us agraiem que ens convoqueu a aquesta reunió al més abans possible.

Diguem NO


Diguem, per primera vegada si cal, NO. Diguem NO a les regles unilaterals, a les


Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Signatura	
Nom	Ofic:		
Domicili	CP:		
Població			
Cte. càrrec		Data	/ /
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seues de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>				

normes opaques, i exigim una justa correspondència pel nostre esforç i la nostra dedicació a aquesta empresa que, com totes, viu i es nodreix de

l'aportació de tots i cadascun de nosaltres.

Sabadell, octubre de 2003

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Signatura	
Nom	Ofic:		Data / /
Domicili			
Població	CP:		
Cte. càrrec			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>			

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Signatura	
Nom	Ofic:		Data / /
Domicili			
Població	CP:		
Cte. càrrec			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>			