



LA TELA DE ARAÑA: LA INCENTIVACIÓN



La Incentivación es el conjunto de Retribuciones Variables que el Banco ha instaurado para retribuir **en función de los resultados de la empresa**. La constituyen principalmente: El D.O.R., el A.V.E., el Extrabonus, etc.

En el actual sistema de Incentivación, se establecen **2 colectivos**:

1. **Aquellas unidades que participan de la Dirección Orientada a Resultados (D.O.R.) de manera individualizada.** En ellas cada persona debe tener establecidos y conocer sus objetivos. Cuando a cada persona se nos efectúa la VALORACIÓN DE CONOCIMIENTOS (la primera en 2002 y acaba de hacerse la de 2004), el evaluador debe consignar igualmente la CATALOGACIÓN PROFESIONAL con una palabra: Mala, Regular, Normal, Destacada o muy Destacada. El trabajador sólo ha podido conocer esta Catalogación desde el año 2004. Para participar de la incentivación es requisito alcanzar los 120 puntos mínimos en la evaluación, pero, a la vez, la Catalogación Profesional no puede ser “Regular ó Mala”, ya que de ser así, da igual que se alcance la puntuación que sea, puesto que no tendrá incentivación en ningún caso.
2. **Las Unidades de Apoyo que no participan de D.O.R. individualizado pero sí tienen un D.O.R. de unidad de trabajo.** En estos Departamentos, por norma general, son en exclusiva los Técnicos quienes tienen adjudicado un D.O.R. individualizado y sólo quienes así lo tienen, pueden acceder a conocer su CATALOGACIÓN PROFESIONAL por e-spacio. La puntuación mínima para acceder a la incentivación es de 150 puntos, pero aún alcanzándola sólo la cobran quienes tienen D.O.R. individualizado, es decir, los Técnicos y teniendo una Catalogación distinta de “Regular o Mala”.

EVOLUCION DE LA PLANTILLA

EMPRESA	AÑO	PLANTILLA	DIFERENCIA	%
BBV	1.996	20.205		
BBV	1.997	20.275	70	0,35
BBV	1.998	19.754	- 521	- 2,57
BBV	1.999	19.409	- 345	- 1,75
BBVA	2.000	31.776	12.367	63,72
BBVA	2.001	30.258	- 1.518	- 4,78
BBVA	2.002	30.296	38	0,13
BBVA	2.003	30.100	- 196	- 0,65

En el año 2001 un 73,2% de la plantilla y en el año 2002, el 75,8% de la misma, entraba en el sistema de Dirección Orientada a Resultados (D.O.R.).

Vamos a recordar las Tablas comparativas que ofrecimos en nuestro anterior comunicado para apreciar mejor la magnitud de lo que hablamos.

EVOLUCION DEL BENEFICIO NETO Y LOS DIVIDENDOS

EMPRESA	AÑO	BENEFICIO NETO	DIFERENCIA	%	DIVIDENDO	DIFERENCIA	%
BBV	1.996	69.236.000 pta			50.774.000 pta		
BBV	1.997	83.268.000 pta	14.032.000 pta	20,27	63.069.000 pta	12.295.000 pta	24,22
BBV	1.998	92.761.000 pta	9.493.000 pta	11,40	76.302.000 pta	13.233.000 pta	20,98
BBV	1.999	105.818.000 pta	13.057.000 pta	14,08	96.374.000 pta	20.072.000 pta	26,31
BBVA	2.000	1.380.573	744.594 pta	-	1.123.000	543.781	-
BBVA	2.001	1.311.561	- 69.012	- 5,00	1.224.000	101.000	8,99
BBVA	2.002	1.207.096	- 104.465	- 7,96	1.109.000	- 115.000	- 9,40
BBVA	2.003	1.460.337	253.241	20,98	1.227.000	118.000	10,64

Está claro que el sistema de **Incentivación** se ha extendido ampliamente. **En el ejercicio 2001 la plantilla con Incentivación general fue el 79,9% y en el año 2002 el 80,1%** .Si bien carecemos de cifras sobre sus tramos, intuimos por nuestros datos que **su distribución es MUY PIRAMIDAL**. Estos debieran ser datos que obraran en poder de los Sindicatos pero a la Dirección no le interesa que se conozca las enormes diferencias en la distribución de sus “premios”.

En el Sector de Banca, hasta que en el Convenio de 1996-1998 CCOO-UGT aceptan sin sentido alguno la limitación de 15 cuartos de paga de Beneficios, siempre ha existido una Incentivación. **Una retribución incentivadora común para todos los Bancos, de aplicación automática y colectiva, percibiéndose en función del Salario que determina la categoría de cada cual**. Este es, era, el sentir de **las Pagas de Beneficios**: Establecer tramos que superados daban derecho automático, como premio, a la participación porcentual de toda la plantilla en los objetivos conseguidos. Históricamente los tramos se establecieron en función de los dividendos que el Banco pagaba.

EVOLUCION DE PAGAS, IPC Y SUBIDAS CONVENIO

EMPRESA	AÑO	Nº PAGAS	SUBIDA CONVENIO	IPC	DIFERENCIA
BBV	1996	16,50	3,25	3,20	0,05
BBV	1997	16,75	3,00	2,00	1,00
BBV	1998	17,25	2,75	1,40	1,35
BBV	1999	17,75	2,50	2,90	- 0,40
BBVA	2000	18,00	2,00	4,00	- 2,00
BBVA	2001	18,25	2,00	2,70	- 0,70
BBVA	2002	18,25	2,00	3,60	- 1,60
BBVA	2003	18,25	2,75	3,00	- 0,25

Cierto es que la internacionalización de los Bancos ha conllevado que los dividendos pierdan su relación directa y estrecha con los beneficios de la empresa, pero una cosa es buscar otra magnitud de referencia y otra, muy distinta, DAR POR CONCLUÍDA esta forma de incentivación colectiva, automática y en consonancia con las categorías.

La citada firma del Convenio de 1996-1998 se realizó sin explicación alguna sobre los motivos que les llevó a esta aceptación y ha supuesto una nueva ampliación del margen de maniobra de los Bancos para individualizar su política retributiva de carácter arbitrario.

El vigente sistema de Incentivación va ligado estrechamente al concepto de Evaluación. Es, por tanto, **un sistema excluyente en su propia definición**, porque entiende que no todas las personas son parte del grupo que genera los beneficios. No es solo que la Incentivación sea de reparto PIRAMIDAL, sino que en su concepción ELIMINA del propio sistema a una serie de personas.

La Incentivación, además de un aliciente económico, encierra un modelo de “enseñar los dientes”, el precipicio a quien se mueve en sus límites. La existencia de un grupo (20% de la plantilla) que no participa de los beneficios generados por el conjunto, evidencia que tal premisa es considerada por la Dirección como cierta y las personas que se mueven en la tenue frontera entre ambos colectivos, DEBEN ESTAR PENDIENTES de dónde están, o mejor dicho, dónde se les coloca.

EVOLUCION RETRIBUCION VARIABLE

EMPRESA	AÑO	RETRIBUCION VARIABLE	DIFERENCIA	%	% SOBRE LA MASA SALARIAL
BBV	1996	20.274,84			3,04
BBV	1997	44.399,32	24.124,48	118,99	6,05
BBV	1998	52.673,25	8.273,94	18,64	6,77
BBV	1999	59.149,72	6.476,47	12,30	7,50
BBVA	2000	67.017,00	7.867,28	-	8,50
BBVA	2001	79.629,00	12.612,00	18,82	10,10
BBVA	2002	85.936,00	6.307,00	7,92	10,90
BBVA	2003	86.720,00	784,00	0,91	11,00

En la práctica, el paso a un lado u otro de esa frontera lo marcan las situaciones personales: Bajas prolongadas, crisis profundas, enfrentamiento a decisiones injustas, etc. o simplemente una edad, tras la cual se es considerado no suficientemente rentable. Muchas más personas de las que piensan acaban pasando esa frontera que marca la Incentivación.

Del criterio colectivo de las Pagas de Beneficios de ser un derecho del trabajador por el logro de objetivos a los que ha contribuido, **se pasa a una política de Incentivación como premio-castigo que**, por definición, no puede ser para tod@s, **excluye y se basa en criterios arbitrarios y subjetivos.**

Existen dos colectivos de personas que sufren especialmente la maldad de este sistema y **merece la pena detallar:**

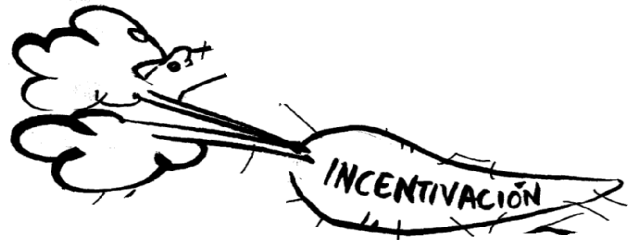
☒ **DESAJUSTAD@S:** Aquellas personas que la Dirección entiende que no tienen un puesto, función, lugar en la empresa. Por esta definición, su Evaluación se predefine en unas cifras bajas y una Catalogación Profesional de Regular o Mala. Por esta definición, **están excluidas en todos los casos de la Incentivación.** Se produce una vinculación entre puesto de trabajo y persona concreta, de manera que cualquier nueva medición de puestos, incremento de productividad o reducción de servicios, conlleva para la Dirección, la exclusión de nuevas personas del propio Sistema de control del Banco (Evaluación-Incentivación). Con este criterio, **se está practicando** de modo continuado **un expediente de regulación “blando”** en el que podemos caer cualquier en algún momento de nuestra vida laboral. Estas personas son las que sufren hoy toda la presión diaria de sentirse MARGINADOS, “sobrar” en la empresa y ofrecérseles “salidas” por inaceptables que las consideren. **Individualizan así el hipotético conflicto del ajuste de plantilla** que ocurre en cualquier empresa cuando se le confiere el carácter de objetivo empresarial.

☒ **EXCLUÍD@S:** Son aquellas personas que **teniendo un puesto** en el Organigrama del Banco, **aunque llegan a alcanzar la puntuación exigida** para el cobro de Incentivación, por una buena Evaluación de su superior jerárquico directo, **están previamente considerad@s excluíd@s del sistema de Incentivación** por haber tenido una **Catalogación Profesional de Regular o Mala.** Esta calificación de “excluidos” suele ser producto de enfrentamientos anteriores con el superior de turno: Traslados no deseados, presiones inadecuadas, reuniones sin sentido obligatorias, exigencia de prolongaciones sin motivo real, etc.

No exactamente “excluidos” pero si totalmente obviados son la plantilla administrativa de las Unidades de Apoyo, ya que si bien sus Unidades si han entrado en el D.O.R. por unidad y sus Técnicos participan de la Incentivación si alcanzan la puntuación y no tienen Catalogación Regular o Mala, en el caso de los Administrativos sea cual fuere su Evaluación y su Catalogación, **NO PARTICIPAN EN FORMA ALGUNA DEL D.O.R.,** es algo así como considerar **“INEXISTENTE”** el trabajo de todas estas personas (Central de Tarjetas, Dar...)

POSICIÓN DE LA C.G.T.

- ✓ **Rechazamos** frontalmente el actual sistema de incentivación por excluyente y arbitrario.
- ✓ Preconizamos la **inclusión en el Convenio Colectivo del Sector de un sistema de Incentivación general** para la plantilla de cada Banco en función de los incrementos de beneficios generados anualmente.
- ✓ No rechazamos la **posibilidad de establecer sistemas propios de Incentivación en BBVA** por encima del texto de Convenio, siempre y **cuando el sistema sea generalista y participe de criterios transparentes, comprobables y objetivos** que permita participar porcentualmente de los beneficios generados sin convertirse en un sistema de corrupción autojustificativo de la propia pirámide jerárquica.
- ✓ Mientras siga vigente el actual sistema, **apoyaremos jurídica y sindicalmente el rechazo a los agravios e injusticias** que el sistema dispensa, muy especialmente a los colectivos de “Desajustad@s” y “Excluid@s”. Hemos reclamado de la Dirección el acceso sin excepciones de toda la plantilla al conocimiento de su Catalogación Profesional, el no condicionar el acceso a la Incentivación por la Catalogación y el conocimiento individualizado de los casos que la Dirección entiende por “Desajustados”, para poder analizar cada caso, cada Catalogación con la necesaria objetividad y buscar soluciones siempre integradoras.



Dentro de nuestra presente campaña, en su momento adecuado, **expondremos una propuesta de sistema alternativo de Incentivación BBVA.**

