



SUMANDO+

Revista de la Sección Sindical Estatal de UGT-BBVA



A veces sobran las palabras



adelante.

Retribución variable

Ranking 2004

EDITORIAL

SUMARIO

• Editorial	2
• Solidaridad de UGT con los compañeros del Banco francés.	3
• Sentencia importante: de la prejubilación a la jubilación.	3
• Mariano Muñoz	3
• UGT-BBVA y la formación.	4
• Ha sucedido en Cáceres...	4
• Los diez mandamientos de la Ley del contratado en BBVA.	5
• ¿Cuál es su profesión?	5
• Autoayuda	5
• II Congreso de la Sección Sindical Estatal de UGT-BBVA	6
• La parada del Tranvía	8
• La quincena del ahorro-r	8
• Integridad personal ap. 6. 27	8
• Beneficios sociales BBVA	9
• Tipo de interés en las condiciones de operativa bancaria empleados BBVA año 2004	9
• Convocatorias exámenes	9
• Nobel de la paz para todos	10
• Convenio colectivo-Absentismo	10
• Noticia Innova	10
• La sección Sindical: Valencia	11
• Tarjeta UGT-BBVA	12

Coordinadora:

Pilar García La Parra

Colaboradores en este número

Ricard Coll

Vicente Romero

Pedro Canovas

Casimira González

Maquetación:

Juan Carlos Gonyalons

Imprime:

Grafiques Sant Quirze

El nuevo plan de Incentivación y Retribución variable para el 2004 dice nacer como un sistema más objetivo, más simple y de mejor comprensión; sin embargo cuando empezamos a examinar el casi centenar de páginas que explican el sistema, observamos que las novedades son escasas, más allá de admitir hasta 300 indicadores de negocio a efectos de la consecución DOR, ó de introducir el corrector TET (Tiempo Efectivo de Trabajo) un elemento que, desde UGT, siempre hemos denunciado que debía tenerse en cuenta, todavía no nos han clarificado cómo va a ser su aplicación para que se respete la equidad.

Por lo demás el sistema viene siendo igual y mantiene enormes carencias, ya que no respeta el principio de igualdad de oportunidades, para que cualquier trabajador de la plantilla pueda acceder a los incentivos en las mismas condiciones.

El Sistema sigue sin dar respuesta a cómo va a contribuir a consolidarse en parte de la carrera profesional. Este tipo de retribuciones son de una volatilidad tan alta, que todo el esfuerzo que se ha podido realizar durante años, en un momento determinado de nuestra vida laboral puede quedar en nada. Se rompe la vinculación personal, convirtiéndonos cada vez más en trabajadores de "usar y tirar", por lo que no aporta ningún valor añadido a nuestro futuro laboral.

Se hace un especial hincapié en el Ranking como elemento básico para analizar la eficiencia y productividad, con seguimiento mensual de la consecución de los objetivos por las diferentes Tranchas. El Ranking se convierte en un elemento de autoexigencia que se suma a la constante presión de los respectivos superiores jerárquicos. Y nos preguntamos: ¿Existe algún límite lógico a este desenfreno por ir siempre a más sin tener en cuenta el entorno donde nos desenvolvemos, teniendo en cuenta que en la asignación de objetivos nunca participan los que deben trabajar por conseguirlos?.

No estamos en contra de incentivar el esfuerzo, la consecución de objetivos, la entrega personal para poner todas las capacidades individuales en mejorar la buena marcha de la empresa, lo que no aceptamos es que el sistema sea incompatible con que estos méritos formen parte de la consolidación de la carrera profesional. Entendemos que se debe abrir una negociación con los representantes de los trabajadores para tratar estos temas.

No deja de preocuparnos la idea que se vierte, que forma parte de los indicadores discrecionales del DOR, y que recoge el concepto de adecuar nuestra conducta a la "Cultura Corporativa". ¿En qué consiste la cultura corporativa?, ¿dónde está explicada la cultura corporativa?, ¿en qué norma la podemos encontrar? ¿en qué medida respeta nuestros derechos laborales la cultura corporativa?. Tenemos muchísimas más dudas sobre las que hemos pedido aclaraciones y a las que no nos han sabido dar explicación. Aún así esto no tendría demasiada importancia, si no estuviese apareciendo, cada vez con más fuerza, la "figura del desajustado". Desajustado como director de la oficina, como gestor comercial, como JGAC o JGO, como gestor operativo, como director comercial o de negocios.

Esta arquitectura de desregulación salarial, inventada desde un laboratorio por sesudos estrategas de la "eficiencia", necesita para que funcione de que todos y cada uno de la plantilla cumpla con todos los supuestos teóricos previos, pero el sistema tiene un gran defecto, que la plantilla son personas, y las personas tienen un defecto, pueden pensar.

Sebastián Moreno Rodríguez
Secretario General