

26-09-09



Retribución Variable 2008

Aunque la RV y sus condiciones forman parte de las decisiones unilaterales de la empresa en el ejercicio de sus facultades organizativas y de gestión, no por eso desde **SATE** nos desentendemos de esta cuestión, porque aunque sea algo que se da mas allá del salario, no es menos cierto que en ocasiones su aplicación puede resultar discriminatoria e injusta.

No es la primera vez que desde **SATE** señalamos que tanto el sistema de ranking como el de listón, tiene sus ventajas e inconvenientes, el ranking porque supone una pelea de todos contra todos en al que aunque tu lo hagas bien pierdes si otro lo hace mejor, y el de listón porque cuando no se ajusta a la realidad (como es el caso de 2.008), coloca a gran parte de la plantilla por debajo de una RV acorde con sus esfuerzo y rendimiento.

Si a esto añadimos que en una misma oficina pueden coincidir empleados con distintos intereses, unos a los que les interesa la clasificación porque no están consolidados y otros que juegan a RV porque ya han consolidado sus expectativas máximas de nivel, el conflicto está servido.

Como se puede apreciar del estudio realizado por **SATE** con los datos de agosto de 2.008, este ejercicio en cuanto a RV se refiere está siendo difícil para todos, pero especialmente para dos colectivos: los gerentes de Banca Personal en Sucursales de Banca Comercial y los Subdirectores de Banca Comercial, y dentro de este colectivo, los más perjudicados son aquellos que tienen las carteras en crecimiento, que son aquellas que no tienen el número suficiente de clientes para ser carteras completas o "consolidadas".

	oficinas	Tramo 1		Tramo 2		Tramo 1+ 2
		total	%	total	%	%
Directores Banca Comercial	781	17	2,18	48	6,15	8,32
Directores Banca Personal	25	1	4,00	8	32,00	36,00
Directores Empresas	42	4	9,52	5	11,90	21,43
Directores Promotores	6	0	0,00	0	0,00	0,00
Subdirectores Bca. Comercial	631	6	0,95	13	2,06	3,01
Subdirectores Bca. Personal	20	2	10,00	6	30,00	40,00
Subdirectores Empresas	41	2	4,88	2	4,88	9,76
Subdirectores Promotores	6	0	0,00	0	0,00	0,00
Gerentes Bca. Personal	109	7	6,42	16	14,68	21,10
Gerentes Bca. Pers. en of. no BP	142	1	0,70	4	2,82	3,52
Gerentes Empresas	72	3	4,17	12	16,67	20,83
Gerentes Empr en of. no Empr.	36	1	2,78	2	5,56	8,33
Gerentes Promotores	26	0	0,00	0	0,00	0,00
Gerentes Prom. en of. no Prom.	24	0	0,00	2	8,33	8,33
Asesores + Ace + 2ª firmas	1111	46	4,14	88	7,92	12,06
Comerciales Caja	1178	33	2,80	79	6,71	9,51
Total	4250	123	2,89	285	6,71	9,60

Se han deducido las sucursales con presupuestos individuales

Los **gerentes de Banca Personal en sucursales de Banca Comercial** no se han beneficiado del trasvase de pasivo fuera de balance a productos dentro del balance de la Entidad.

El trabajo de los **subdirectores** no se limita a su cartera como sucede con gerentes y directores sino que realizan otra serie de tareas que "no les cuentan" : preparar las operaciones del Director, atender en extensa, sustituir las ausencias del Director cuando sale de visitas, por vacaciones, cursillos etc., y las ausencias del comercial de Caja (en oficinas pequeñas) y realizar y supervisar la labor administrativa con lo que el tiempo para potenciar su cartera tiende a cero y medirles al 100% por esa variable es a todas luces injusto.

Por una parte es muy frecuente que si la cartera del Director no alcanza el número mínimo de clientes con clientes de empresas, se complete con clientes de rentas altas con menoscabo del contenido de la cartera de subdirectores que pasan a ser de crecimiento lo que impide quitarse los clientes que no son de rentas altas o que dejan de serlo, lo que desvirtúa su contenido.

Lo cierto es que, a nivel general de todos los puestos medidos con listón, si alguien piensa que en el momento que estamos se pueden crecer como estaba previsto en enero, es que no está en sus cabales y el sistema origina que los afectados por el sistema de listón se acumulen en los tramos más bajos.

La pregunta del millón es: **¿Que piensa hacer la Caja con el dinero que se ahorre en RV?** Si lo que pretenden es destinarlos al complemento del 20 ó 40 % que han propuesto como mejora por objetivos del último cuatrimestre, la han pifiado porque el sistema del cálculo del sobreesfuerzo no admite un análisis detallado:

si el 20 % de los presupuestos de mejora están calculados en función del número de clientes y el 80 en función de los resultados a junio de 2.008, se esta primando a quien peor iba en el primer semestre porque lo tendría más fácil para crecer.

Desde **SATE** nos hemos dirigido a la empresa para que se realicen las modificaciones necesarias para que la RV recupere un papel motivador y justo para todos, especialmente en aquellos colectivos (subdirectores y gerentes en sucursales de Banca Comercial) que, a la vista de los datos, son los más perjudicados.

No se gana una guerra ahorrando en balas. A buen entendedor...