

## EL SEC DIU NO AL NOU SISTEMA DE BONUS

Des del **SEC NO** hem donat el nostre vist i plau al nou sistema d'incentius perquè considerem que és poc incentivador (quantitats baixes per a la majoria d'empleats), estableix una distribució desproporcionada del bonus (massa diferència entre qui cobra més i qui cobra menys), i perquè és un sistema molt subjectiu. Malgrat tot, hem fet aportacions per tal d'introduir millores que beneficiïn els empleats.

En l'última reunió de presentació del bonus als sindicats, la Caixa va donar resposta a algunes de les propostes presentades pel SEC :

1. **Proposta de crear criteris per objectivar la distribució de la bossa:** la Caixa accepta crear alguns indicadors que són els que s'haurien de tenir en compte per valorar l'aportació individual de cada persona als objectius de l'oficina, de manera que es valori a tothom amb unes mateixes pautes i no segons criteris subjectius. Aquests indicadors tindran forma de plantilla i de la seva valoració global es desprendrà el repartiment final de l'incentiu
2. **Petició de crear una comissió paritària Caixa-sindicats per resoldre els casos de tots els empleats que no estiguin d'acord amb la quantitat assignada de bonus:** la Caixa accepta establir un sistema perquè, en aquells casos en què un empleat consideri que l'assignació del seu bonus no respon a la realitat, pugui adreçar-se al gestor de RRHH de la seva DT que canalitzarà aquesta petició, la qual serà posteriorment analitzada per la direcció comercial i la direcció de RRHH conjuntament.
3. **Proposta per donar oportunitat a més oficines a cobrar un bonus més elevat:** les oficines complidores es distribuïran en trams segons els percentatges següents: 5%, 15%, 30% i 50%, de manera que un 10% de les oficines que en la proposta anterior estaven en el darrer tram, ara passen a incrementar les seves expectatives.
4. En relació al **bonus dels Serveis Centrals**, la Caixa va dir que no volia modificar el sistema existent fins ara i l'única modificació que va acceptar va ser que part de la bossa (el 80%) estigui en funció de l'assoliment del 90% del Marge d'Explotació de Grup i només el 20% restant s'aboni si s'arriba al 100% del MEG.

Altres propostes adreçades a millorar el sistema de retribució no van ser acceptades (veure circular del SEC del dia 24.11.2003 que també podeu trobar a [www.sec-sec.org](http://www.sec-sec.org))

## AL FINAL TOT DEPÈN DELS PRESSUPOSTOS

Al final, però, són els objectius assignats els que manen, és a dir els que determinen la possibilitat de cobrar o no bonus. Si els objectius estan massa dimensionats o no tenen en compte l'entorn econòmic de les oficines, el sistema pot resultar un desastre.

**Per tant, si els pressupostos estan sobre-dimensionats, si la distribució d'objectius és massa ambiciosa, respon a falses realitats i no té en compte la idiosincràsia de cada oficina, el sistema de bonus novament fracassarà i perdrà definitivament la seva credibilitat, ara ja prou malmesa.**