

Con este esquema os mostramos la interpretación que hacemos sobre los factores que determinaban, hasta 2011, cuánto ibais a cobrar en concepto de retribución variable, qué agentes intervenían en esa decisión y qué peso tenían los mismos, intentando llevarlo a un lenguaje llano. Como no existe información oficial al respecto alguien os tiene que informar de por dónde iban los tiros. En el ejemplo partimos de una persona que cobra 28000 euros al año con un 10% de objetivos (2800 euros; también hay trabajadores que oscilan entre el 5% y el 20%) donde la zona verde representa la Condición más favorable una vez pase las puertas de cada una de las fases y la zona roja representa la más desfavorable (obviamos las intermedias para simplificarlo). Dejamos a vuestra interpretación en cuál de las zonas creéis que tenéis más posibilidades de ubicaros.

En un próximo boletín os contaremos cómo creemos que han "calculado" la bolsa de este año, así como de factores que no han tenido en cuenta.

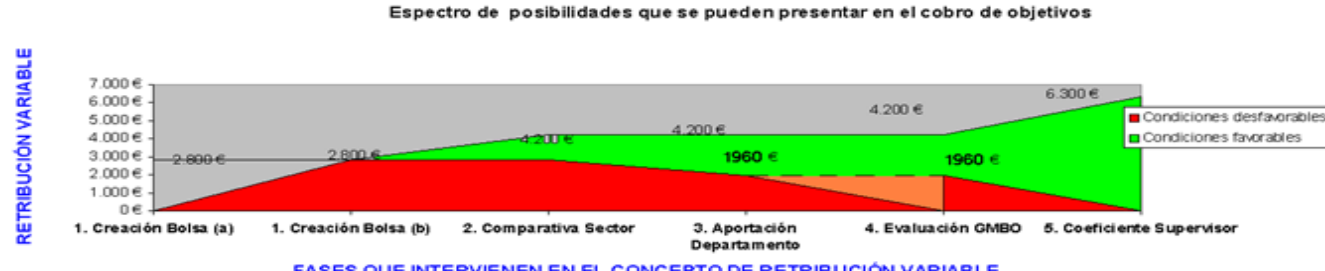
Fase 1 (a): Creación Bolsa: Es la generación de la famosa bolsa, es decir, cuánto se va a llenar el saco total que posteriormente se repartirá, no de forma equitativa, entre el personal que tenga conceptos variables. Esta bolsa podrá empezar a llenarse si los Indicadores Clave de Gamesa en términos financieros han sido satisfactorios y podrá aumentar linealmente si se superan esos niveles satisfactorios. En nuestro ejemplo (salario bruto de 28000 Euros y un Variable del 10%; 2800 euros), suponemos que la bolsa generada puede tener un punto de partida de 2800 euros en el caso favorable y de 0 Euros en el caso más desfavorable.

Fase 1 (b): Creación de bolsa: Para tener una visión más gráfica de la posible reducción del concepto de objetivos que os queremos mostrar en el ejemplo, tomamos como punto de partida 2800 euros (aunque ya hemos comentado en la Fase anterior que es posible que no se llegue a generar esa bolsa y estuviese menos llena o incluso vacía).

Fase 2: Comparativa Sector: En esta fase se aplica un coeficiente que tiene 5 escalas y va desde el 1 hasta el 1,5 en función de la posición de Gamesa en términos financieros con respecto a otras empresas del Sector. **NO ES ACUMULATIVO CON EL COEFICIENTE DE LA FASE 3.**

Condición desfavorable: $2800 \times 1 = 2800$ Euros
Condición Favorable: $2800 \times 1,5 = 4200$ Euros

Espectro de posibilidades que se pueden presentar en el cobro de objetivos



FASES QUE INTERVIENEN EN EL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Evolución porcentajes

Año	Empresa	Departamento	Individuales
2006	20 %	30 %	30 %
2007	20 %	30 %	30 %
2008	10 %	30 %	40 %
2009	10 %	30 %	40 %
2010	10 %	30 %	40 %
2011 Grupo B	40 %	40 %	20 %
2011 Grupo C	30 %	40 %	30 %

Fase 3: Aportación Departamento: Entendemos esta fase como un criterio (establecido en base a no sabemos qué) aplicado para resaltar qué departamentos dentro de la empresa han contribuido en mayor o menor medida a la consecución de los objetivos globales, lo que lleva aparejado la aplicación de un coeficiente multiplicador o reductor, como hemos visto que se ha llevado a cabo en los últimos años. Recordar que en 2008 la empresa comunicó cuáles iban a ser los coeficientes y a los pocos días los cambió sin dar explicaciones; por tanto, vamos a aplicar como más desfavorable 0,7 y como más favorable 1,2. **NO ES ACUMULATIVO CON EL COEFICIENTE DE LA FASE 2.**

Condición desfavorable: $2800 \times 0,7 = 1960$ Euros
Condición Favorable: $2800 \times 1,5 = 4200$ Euros

Fase 4: Evaluación del GMB0: Esta fase corresponde a la evaluación de los objetivos "planificados", Aunque iremos dando más detalles, por no marear la perdiz aquí también vemos que la influencia que puede tener el trabajador es casi mínima ya que se está tendiendo preocupantemente a generalizar objetivos individuales, esto es, a marcar como objetivos individuales aquellos en los que el trabajador poco o nada puede hacer para conseguirlos, ya que en muchas ocasiones no dependen de uno mismo o son grupales. Por otro lado dejamos la *tabla: evolución porcentajes* donde podéis ver cómo han evolucionado los objetivos de empresa, de grupo e individuales a lo largo de los últimos 6 años; como no podía ser menos, no sabemos los criterios utilizados.

Condición desfavorable: $1960 \times 0 = 0$ Euros
Condición Favorable: $4200 \times 1 = 4200$ Euros

Fase 5: Coeficiente Supervisor: Aquí viene donde la matan. El responsable puede aplicar un coeficiente de entre 0,5 y 1,5 por lo cual de una tacada te puedes quedar con medio queso. ¿En base a qué? Ni idea... a nuestro entender siempre será subjetivo si no se marcan esos criterios. Ah, eso sí, si el responsable aplica un 0,5 a alguno de sus trabajadores, esa parte queda "colgada" para reasignarla a otro trabajador dentro del mismo departamento.

Aunque derivado de la fase anterior tu variable puede ser incluso 0 como aparece en el gráfico, si tomamos como referencia los 1960 euros aplicándole el coeficiente reductor de 0,5 bajarían a 980, **un 65% menos que los iniciales.**

Condición desfavorable: $1960 \times 0,5 = 980$ Euros
Condición Favorable: $4200 \times 1,5 = 6300$ Euros

Objetivos que buscamos:

- **Informar:** Qué menos que saber cómo, quién y en cuánto puede verse alterada tu parte de retribución variable
- **Opinar:** Como no existe procedimiento regulador ni tenemos constancia de que se pretenda que exista por parte de la empresa, no nos queda más remedio que conjeturar sobre la metodología que se puede estar aplicando durante los últimos años.
- **Regular:** No queremos obscurantismos ni decisiones unilaterales y carentes de transparencia. Proponemos de nuevo al Comité de Empresa sentarnos a hablar de este punto que afecta a más del 80% de la plantilla.

Respondemos a vuestras preguntas en:

Sarriguren II Martes de 17:00 a 18:00
Sarriguren I Miércoles de 17:00 a 18:00
Imárcoain Pza Europa Jueves de 08:00 a 09:00

Sala P 3.05 BRISA
Sala P2 10 GREGAL
Sala TORNADO

EUSKAL SINDIKATUA

JOSE MARIA LIBERAL ALCHU
ARTURO GONZALEZ GOÑI
LUIS CASTAÑAL MIRANDA
MIKEL CALDERON MARTINEZ
DIEGO MARTIN COSGAYA
YOSU BELOQUI DE GOÑI
KARMELE RECALDE LARRAYOZ