



## **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**

### **SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DEUTSCHE BANK**

Rda. Gral. Mitre 72-74 – 1ª planta – 08017 Barcelona

Tel. 93.367.28.44 - Fax 93.367.28.45 – 609.289.689

## **“EL DÍA DEL BONUS”**

Remedando la película "El día de la marmota", en la que el protagonista se ve obligado a repetir constantemente el mismo día, en Deutsche Bank tenemos nuestro "Día del Bonus", que inexorablemente se repite año tras año en el mes de Febrero.

Efectivamente, cada año se repiten los mismos acontecimientos, por un lado los empleados/as, unos pocos contentos y la mayoría molestos, bien por no recibir lo que esperaban o nada, bien por comprobar que en comparación con otros han sido mal pagados, por otro lado la Dirección, con su excusa de que han repartido lo que les han dado, aplicando quien sabe que criterios y por otro los Sindicatos, unos (los firmantes del Convenio Interno) alegrándose de que muchos compañeros hayan recibido bonus por el pacto de Retribución Variable y nosotros CGT, que aún estando contentos de que alguien cobre, debemos explicar el porqué consideramos que la distribución de los Bonus y este pacto son injustos, son mejorables y aportamos ideas para conseguirlo.

Existe una gran diferencia con la película, en ella el protagonista aprovecha su experiencia para intentar corregir sus errores, en nuestro caso no es así, cada año se cometen las mismas equivocaciones y la cosa no tiene visos de corregirse.

Por nuestra parte, y para seguir con el guión, creemos que la distribución de los Bonus continúa siendo injusta, ya que no se conocen, a priori, que importes se conseguirán por cada porcentaje de consecución de objetivos, dándose la paradoja que empleados/as que han superado el 90% de sus objetivos, han cobrado cantidades irrisorias y otros con menos porcentaje sólo han visto mermado su Bonus del año anterior entre un 10 y un 20 por ciento.

Queremos hacer una mención especial a los objetivos marcados para cada comercial y a los criterios para el cálculo de su porcentaje de consecución, por un lado los objetivos son marcados unilateralmente sin ser consensuados con los interesados/as y por otro cuando, como el año pasado, la mayoría de empleados/as consiguen superar el 100% se cambian los criterios para el período siguiente y si esto produce desajustes, se vuelven a cambiar.

En relación al pacto 13º, existen varios puntos que debemos considerar, en primer lugar hasta este año no se han revisado sus importes, pero mientras el IPC, desde la última negociación del Convenio Interno hasta hoy, ha subido un 22,7%, el acuerdo establece la media de los incrementos del Convenio de Banca de los últimos 3 años más un 1,5% esto es un 4,77%, por otra parte siempre nos dan el total de compañeros/as de las oficinas como beneficiados, sin tener en cuenta que

normalmente una parte de la plantilla de las mismas cobra más Bonus por la consecución de sus objetivos y por último creemos que los parámetros para el cálculo del porcentaje de consecución deberían variarse, para que beneficiara a los que, en años normales, son los más perjudicados/as.

Por eso planteamos las siguientes propuestas:

- Establecer a principios de año, los objetivos para la obtención del Bonus, que sean consensuados con el empleado/a, claros, precisos y asumibles.
- Cuantificar el importe que se obtendrá con estos objetivos.
- Incrementar los importes del Bonus mínimo hasta 1.200,- y 700,- Euros, tanto para la Red de Oficinas como para Servicios Centrales, con revisión anual según los incrementos del Convenio de Banca.
- Hacer extensible a las Oficinas que no obtengan el Bonus mínimo, las condiciones por las que se conceden a Servicios Centrales.
- Establecer como base para el porcentaje de cumplimiento en la calidad operativa del CIF (CCD), la media de todos los CIF'S y que ponderara un 50%.
- Establecer un bonus mínimo para toda la plantilla.
- No utilizar los bonus para sustituir los ascensos de categoría.
- Asimismo creemos que sería conveniente, que el Banco hiciera un ejercicio de transparencia e informara a todos los empleados/as, del importe global que se ha repartido y su distribución por niveles.

## Ficha de afiliación

NOMBRE ..... APELLIDOS.....  
DIRECCIÓN .....  
POBLACIÓN ..... TELÉFONO .....  
BANCO.....

### DATOS DE DOMICILIACIÓN

Entidad ..... Oficina ..... DC ..... Número de cuenta .....