



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

FEBRERO ES "BONUS"

En los últimos días, los empleados/as de Deutsche Bank, hemos recibido, por diferentes medios, informaciones sobre la evolución de los resultados del Banco.

Por una parte la prensa se ha hecho eco de los beneficios del mismo, que después de varios años han crecido significativamente. Como coletilla de esta noticia también se ha informado que el Banco reducirá su plantilla en unos 5000 empleados/as, y ésto lógicamente está produciendo, según las mismas fuentes, duras críticas tanto en la Sociedad Civil como en los partidos políticos alemanes.

Y por otra, hemos recibido un correo electrónico de la Dirección del Banco, en el que nos felicitan por los resultados en la red de Oficinas que por primera vez después de unos cuantos años han sobrepasado los 1000 millones de Euros, y para poder "celebrarlo" como es debido se han repartido botellas de champán en las Oficinas.

Con estas premisas comenzamos la cuenta de Enero y encaramos una vez más el "Bonus Febrero", mes implacable, curioso, de sentimientos encontrados, de replanteamientos personales, de sensaciones emotivas a favor y en contra, de motivaciones y desencantos.

Todas estas sensaciones, y otras más, se nos vienen a la cabeza durante el mes de Febrero de cada año, cuando nos comunican la "noticia" del importe del bonus a cobrar, si es que cobras pues hay compañeros/as que no cobran nada.

La historia se repite de nuevo, una y otra vez, y nosotros/as también nos repetimos una y otra vez, para denunciar que este sistema de retribución variable es totalmente **injusto, inadecuado y que deja mucho que desear.**

Es injusto porque en el reparto, se establecen unas diferencias de retribución, a veces brutales, entre los propios compañeros/as de un mismo departamento, sección u oficina. **¿Tanta diferencia hay entre la valoración de unos puestos y otros?, ¿Tanta diferencia hay en la aportación a los resultados finales entre unos puestos y otros?, ¿Entre unas funciones y otras?.** Queremos recordar a los que establecen el "bonus" que uno de los valores de la organización de este Banco, frecuentemente aludido y defendido en las distintas reuniones, es el **"espíritu de equipo", el "trabajo en equipo",** nos quieren decir **¿Cómo vamos a conseguir este**

objetivo con este tipo de acciones, si para unas cosas vamos "en el mismo barco" y para otras unos somos "marineros" y otros "capitanes"?

Es inadecuado porque este tipo de retribuciones no se consolidan en nuestro salario normal, estando siempre sujetos a los vaivenes del momento o a la voluntad del responsable de turno. A nuestro entender, **todo tipo de incentivo salarial o retribución variable, se debería consolidar de una manera real en nuestra nómina como salario pensionable, pluses, aumento de categoría, cuartos de paga, etc.** De esta manera sí participaríamos de forma clara y efectiva, como verdaderos receptores de parte de unos resultados o beneficios, que todos hemos generado con nuestro esfuerzo.

Por último, este sistema de retribución o "bonus" nos parece **que deja mucho que desear**, porque no garantiza ni asegura que toda la plantilla participe en la distribución de beneficios. A nuestro entender, siempre que haya algún tipo de incentivo salarial, **toda la plantilla debería participar del mismo**, asegurando un mínimo para todos los trabajadores/as. A pesar de haber unos acuerdos entre la empresa, CCOO y UGT, con el fin de objetivizar este reparto, nosotros/as creemos por la experiencia de estos años, que **no son suficientes porque no garantizan un mínimo para todos, al estar sujeta su obtención a la consecución de unos porcentajes en los objetivos de las oficinas.**

En este sentido y aprovechando que se han iniciado las negociaciones del Convenio de Banca, queremos hacer hincapié desde aquí, al igual que en nuestra plataforma de convenio, en la necesidad de ir eliminando trabas en nuestra lucha contra **la retribución variable como elemento central y sustancial de un porcentaje cada vez más importante en nuestro salario.** Por ello entendemos que debemos pelear en este convenio para que se eliminen los topes máximos de cuartos de paga de beneficios a percibir que se establecen actualmente y conseguir que su cálculo sea en función de los beneficios alcanzados por cada empresa y no en función de su reparto como diviendos. Sería una bonita forma de cambiar y establecer un reparto más justo y equitativo de nuestros beneficios.

Febrero 2005

Ficha de afiliación

NOMBRE **APELLIDOS**
DIRECCIÓN
POBLACIÓN **TELÉFONO**
BANCO

DATOS DE DOMICILIACIÓN

Entidad Oficina DC Número de cuenta

