

INFORME RED MAPFRE 2013

CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2013

Como cada año desde el 2009, desde esta Sección Sindical Estatal de UGT en Mapfre, se siguen analizando los datos y comentarios que nos llegan desde los distintos territorios de la RED MAPFRE, sobre las cartas de condiciones de retribución variable, así como de la progresiva pérdida económica que vienen sufriendo los trabajadores y trabajadoras de este colectivo.

Del análisis de los datos que nos han ido facilitando y de los comentarios recibidos, entendemos como una necesidad y un deber el transmitir a la Dirección de la Empresa las sensaciones y preocupaciones existentes entre los empleados y empleadas de la misma.

Es indudable que no hay que olvidar el efecto que la crisis económica que atraviesa el país está causando en nuestra empresa. Pero los trabajadores y trabajadoras empiezan a dudar de que la pérdida paulatina de sus ingresos, vía retribución variable, se deba únicamente a este efecto.

Vivimos tiempos en los que cada vez resulta más complicado cubrir las necesidades propias y las de nuestra familia. ¿Qué está ocurriendo en los últimos años? Según nos transmiten, el comercial, cuando a final de año, después de mucho esfuerzo, sacrificio, trabajo e implicación, analiza y ve el resultado, si ha sido positivo, lo da por bien empleado, y ni mira ni piensa en nada más. Por el contrario, cuando no ha sido así, lógicamente se hace muchas preguntas y mira muchos aspectos de su trabajo, entre ellos los gastos, tanto de locomoción como de móvil, etc., porque no es lógico que al final, haciendo cuentas tanto de los aspectos económicos como los relacionados con la salud y la conciliación, le cueste el dinero al trabajador.

Los comentarios más generalizados que recogemos siguen siendo, por un lado, el ya comunicado por nuestra parte en pasados informes, en el sentido de que los presupuestos estipulados en dichas cartas de condiciones llevan implícitos unos incrementos muy difíciles de alcanzar, por no decir imposibles en algunos casos.

Por otro lado, se siguen percibiendo como injustas las desigualdades tanto en objetivos como en retribución variable entre las distintas figuras, ya sean asesores, directores, etc., desigualdades que se ponen de manifiesto entre los distintos territorios, ya sean entre Direcciones Generales Territoriales, Direcciones Territoriales u Oficinas Directas.

Nos encontramos con situaciones que se están dando, donde de un año para otro, por ejemplo, un asesor puede pasar del 146% de retribución variable al 78%. No pensamos que una pérdida del 68% pueda ser achacable únicamente a la situación económica del país.

Si hablamos de Direcciones Territoriales, también nos encontramos con diferencias excesivas. Analizando la media de retribución variable de todos los comerciales de la Dirección Territorial (más de 20 personas), hay casos en que se ha pasado del 108% al 90%. Pero además hay situaciones más incomprensibles, donde una DT pasa de una media de retribución variable en el año 2010 del 120%, al 79% en el año 2011 y al 49% en el año 2012, siendo las mismas personas las que componen el equipo comercial. Estas diferencias son muy difíciles de entender, al igual que el hecho de que el objetivo de



crecimiento de un DGT, en una unidad en concreto, sea crecer el 2%, y sin embargo cuando bajamos a nivel de asesor, por ejemplo, ese objetivo se convierte en un crecimiento del 12%.

Cuando se dan estas circunstancias, tanto individuales como colectivas, lógicamente las sensaciones o percepciones del personal afectado son las de la sospecha de que los objetivos se están diseñando para que no sean conseguidos y así el coste para la empresa sea menor (dado que todo lo que se modifica de un año para otro dificulta cada vez más su consecución, y las condiciones continúan entregándose cuando ya han transcurrido cuatro o cinco meses del ejercicio).

NUEVO PROCEDIMIENTO INTERNO DE RECLAMACIÓN DE LIQUIDACIONES ORDINARIAS

Otra de las preocupaciones actuales entre el personal de RED es el nuevo procedimiento interno de reclamación de las liquidaciones ordinarias, que ha comunicado la empresa recientemente.

Según este procedimiento, se podrá reclamar una operación en los 15 días posteriores a su liquidación. Respecto a esto, entendemos que se ponga un plazo para la reclamación o comunicación de incidencias en las liquidaciones, pero debemos insistir en que para los empleados es muy difícil comprobar cuáles son las operaciones que se le liquidan mensualmente, ya que en la actual aplicación sólo aparece el número de operaciones y el importe, pero no el número de póliza. Por tanto, puede ocurrir que se le esté liquidando una operación en julio cuya póliza fue emitida en mayo, pero hasta que no esté el recibo cobrado no se le liquida al empleado.

Por tanto, si no se facilita al empleado los números de pólizas que se le están liquidando en ese mes en concreto, le resulta prácticamente imposible comprobar si hay algún error o falta alguna liquidación de pólizas emitidas con anterioridad.

REUNIONES Y FORMACIÓN DENTRO DE HORARIO LABORAL

Nos están llegando consultas relacionadas con los horarios de las reuniones o jornadas de formación que tienen lugar fuera del horario laboral, tanto en invierno como en verano. Todo el mundo es consciente de que, excepcionalmente, en ocasiones no hay más remedio que realizarlas parcial o totalmente fuera de horario laboral, pero nos preocupa que se pueda convertir en norma.

OBJETIVOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Igualmente estamos recibiendo consultas de empleados que están en reducción de jornada, los cuales lógicamente perciben desde este año incentivos en función del porcentaje correspondiente a las horas trabajadas. La queja que nos trasladan es la de que sus objetivos no han sido proporcionalizados, es decir, tienen los mismos objetivos como si trabajaran el 100% de la jornada. Es decir, se reduce el porcentaje correspondiente la cantidad a percibir, pero no así los objetivos, lo que no se comprende por parte de los afectados.



CONCLUSIONES

En base a todas estas manifestaciones, desde la Sección Sindical UGT-Mapfre, solicitamos:

- Que los objetivos marcados en las cartas de condiciones de retribución variable sean equilibrados, equitativos, alcanzables, motivadores e ilusionantes, ya que para afrontar lo duro que está el mercado hay que estar motivado e ilusionado.
- Que haya mayor transparencia y colaboración a la hora de confeccionar las cartas de condiciones.
- Que dichas cartas sean entregadas en el primer trimestre del año.
- Que en las liquidaciones mensuales aparezcan los números de pólizas que se están abonando.
- Que se estudie la revisión de las cantidades asignadas por el concepto de uso de vehículo particular, ya que la cantidad actual no se ha modificado desde hace mucho tiempo, cuando sin embargo, tanto los mantenimientos, ruedas, gasolina, etc, se han incrementado considerablemente.
- Que se mantenga el criterio de excepcionalidad para la convocatoria de reuniones y/o jornadas de formación fuera de horario laboral.
- Que en las reducciones de jornada los objetivos sean proporcionales a las horas trabajadas.

Por último, quisiéramos hacer un comentario acerca de lo que nos transmiten que se ha pronunciado en distintas reuniones en las que la Dirección de la Empresa está acusando al personal de RED de falta de compromiso. Estas manifestaciones han producido un comprensible malestar, teniendo en cuenta que es habitual que trabajadores y trabajadoras realicen, por necesidades del servicio, jornadas maratonianas (también en periodo estival), que sigan viajando y atendiendo sus zonas de trabajo aunque la asignación para uso de vehículo propio y móvil se les quede corta, que son personas que pelean el día a día por Mapfre, a la que sienten como propia, mucho más allá de lo que es su obligación. Poner en duda su nivel de compromiso les resulta ofensivo, como es fácil de entender.

Y el compromiso tiene que ser en los dos sentidos, pero en los últimos tiempos se están produciendo modificaciones en las condiciones que, o bien por no ser bien comunicadas, o por no ser bien entendidas, están poniendo a prueba la confianza de nuestra RED MAPFRE.

Desde la Sección Sindical de UGT-Mapfre no encontramos sentido a estas manifestaciones que ponen en duda el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, ya que según los resultados de la Evaluación del Desempeño del año 2012, que se nos entregó en la reunión de mayo de la CDP (Comisión de Desarrollo Profesional), es precisamente el COMPROMISO una de nuestras mayores fortalezas.

Sección Sindical UGT-Mapfre, Octubre 2013

