

INFORME RED MAPFRE MARZO 2014

BORRADORES DE CARTAS DE CONDICIONES RETRIBUCIÓN VARIABLE RED COMERCIAL 2014

Una vez conocidos y analizados los borradores de retribución variable de las distintas figuras, junto con la previsión presupuestaria que se les ha asignado, a esta Sección Sindical Estatal de UGT en Mapfre nos están transmitiendo desde distintos territorios de la geografía española comentarios y sensaciones que entendemos es nuestro deber trasladar a la Dirección de la Empresa por el bien común de todos.

No es la primera vez, ya que en anteriores informes lo hemos comunicado: los objetivos marcados conllevan unos incrementos muy difíciles de alcanzar, por no decir imposibles; estamos hablando de incrementos de dos dígitos, que van desde un 10% hasta incluso más del 50%.

Nos transmiten que tanto la situación actual como las armas comerciales que en este momento tenemos a nuestro alcance para poder luchar con la competencia, hacen presagiar un año muy difícil y con pérdidas económicas importantes.

Tras el cambio de sistema operado, nos indican que las cartas de condiciones no son ni mejores ni peores, todo depende de los objetivos marcados, que sean realistas y acordes a la situación de cada momento, lo que si es cierto es que cada año se han ido modificando dichas cartas y no precisamente para mejor, todo lo contrario, cada año se ha ido poniendo más complicado.

¿Qué nos trasladan de las cartas de condiciones de este año?

1.- PRESUPUESTO ANUAL DE EMISION Y NUEVA PRODUCCION

Hay porcentajes de ponderación por negocios muy elevados, que condicionan en un sólo resultado el que puedas tener remuneración económica o no, esto unido al cumplimiento agregado ponderado, donde intervienen los pesos de dichos negocios.

Un ejemplo claro puede ser el caso de Técnico Comercial de Patrimoniales, donde el peso de autos es del 45%, hogar del 27,5%, comunidades del 12,5% y comercios del 12,5%. Suponiendo que en hogar, comunidades y comercios quedan al 100% del presupuesto, con los pesos eso nos lleva a una suma del 52,5%, por tanto todo lo que no sea quedar por encima del 85% en autos, por el cumplimiento agregado ponderado no se cobraría ni un céntimo, a pesar de haber cubierto tres unidades de negocio al 100%.

Si en autos se consigue el 85% del presupuesto, eso supone con el peso del 45% un porcentaje del 38,25%, que sumado al 52,5%, representa el 90,75% y teniendo dos objetivos estratégicos cubiertos resultaría un porcentaje de liquidación del 53%.

Por ello, se está condicionando toda la retribución variable a una sola línea de negocio, de ahí la importancia de que los objetivos marcados estén bien asignados y puedan ser asumibles y no imposibles, tal como se están percibiendo, que son tan ambiciosos que los ven imposibles.



Otro ejemplo muy similar al anterior ocurre con el Técnico Comercial de Empresas, donde el peso del negocio de Empresas es del 43,33% y con el mismo razonamiento que el anterior, aun cubriendo al 100% en Autos/flotas, Vida Riesgo/Colectivos, Vida Jubilación/Colectivos y Solución, como en Empresas no tengas un porcentaje de cobertura superior al 85% no se obtiene remuneración alguna por este concepto.

Otra diferencia importante con respecto al año anterior es que tanto en Vida Riesgo/Accidentes Individuales como en Colectivos, el año anterior se contabilizaba por Nueva Producción, en esta ocasión se mide por Emisión, por lo tanto se complica aún más.

2.- PRESUPUESTO TRIMESTRAL NUEVA PRODUCCIÓN

Como sigue las mismas pautas que en el Presupuesto Anual, se sigue condicionando toda la retribución a una sola línea de negocio; es más, incluso los pesos son mayores: por ejemplo frente a un peso en el presupuesto anual de autos del 45%, en el trimestral pasa a ser del 46,14%, y el de empresas pasa del 43,33% al 48,13%. Bien es cierto que el cumplimiento agregado ponderado se ha bajado al 85% en lugar del 90%, como en el anual, pero a pesar de ello, se ha complicado sobremanera la consecución de retribución.

3.- CAPTACIÓN

En este concepto lo que nos trasladan es que es un objetivo a seis meses, no es anual, ya que está condicionado a que el agente incluido en el programa de subvenciones tenga una antigüedad mínima de seis meses a 31-12-14, por tanto todo agente que no esté en dicho programa antes del 30-06-14 no se contabiliza.

4.- RESULTADOS

Lo que la plantilla se pregunta es de qué manera pueden, con su trabajo, influir en el Ratio Combinado, por ejemplo en la siniestralidad, en que haya más o menos siniestralidad tanto en accidentes de tráfico, incendios en hogares o empresas, robos, etc. Es, por tanto un porcentaje, del 7,5%, que no depende de su trabajo.

5.- VENTA DIRECTA

Lo que nos transmiten es que, de aquello de lo que ellos son las máximos responsables, ya que sólo dependen de ellos mismos, el peso sobre el total se ha bajado del 20% al 10%, que el año anterior se podía doblar llegando al 200% y ahora lo limitan al 150%, que además condicionan a un número mínimo de operaciones de 20 y en la escala que se ha proporcionado el año anterior cuando se llegaba al 90% y sucesivos se abonaba el 90%, 91%.... del incentivo frente a la escala actual, donde si llegas al 90% del presupuesto se abona el 70% del incentivo, si hablamos de una cobertura del 95% el año anterior se abonaba el 95% del incentivo y este año hablamos de un 85%, por lo que hablamos de diferencias importantes.

Por todo lo expuesto anteriormente, entendemos que no son unas condiciones retributivas que se hayan simplificado: todo lo contrario, se han complicado aún más, y lejos de ser motivadoras e ilusionantes, es generalizada la impresión de que son complicadas y no están diseñadas para que se puedan cumplir.

En anteriores informes hemos trasladado las impresiones de los empleados en cuanto a la pérdida de ingresos paulatina que año tras año se está produciendo y la desmotivación que ello conlleva después del esfuerzo, ilusión, tiempo y trabajo que han puesto para luchar por conseguir los mejores resultados tanto para la empresa como para ellos mismos, con un nivel de COMPROMISO inaudito. Actualmente no



entienden cómo se realizan unas cartas en estos términos, salvo que el objetivo sea bajar los costes vía rebaja de la retribución variable de los empleados.

Por ello nos sentimos en la obligación de transmitir a la Dirección de la Empresa las impresiones que nos trasladan y seguimos insistiendo en que las cartas de condiciones de retribución variable deben ser equilibradas, equitativas, alcanzables, motivadoras e ilusionantes.

Por último, queremos recordar que, sin olvidar que la tensión comercial es necesaria y que el mundo comercial exige muchos sacrificios, máxime en tiempos de crisis, el personal de RED lleva realizando un esfuerzo para la consecución de sus condiciones desde 2005 en el que ha dejado en el camino buena parte de su tiempo personal (familia, descanso, formación, ocio). En muchos casos, en la actualidad, hablar de conciliación en el entorno de RED resulta poco menos que ciencia-ficción.

Sección Sindical UGT-Mapfre, Marzo 2014

