



11 de febrero de 2015

Defender lo conseguido, avanzar en derechos

El AVE que viene (o no)

A la espera de conocer el resultado final del proceso de Evaluación 2014, que se reflejará en la nómina de febrero, se confirman dos aspectos significativos.

Por un lado, el mantenimiento de las restricciones aplicadas el año pasado: 100 puntos para acceder al AVE (en lugar de los anteriores 70) y 120 para el “ajuste reglado”, que algunos aún denominan “extrabonus” (en lugar de 100).

Por otro, la supuesta voluntad por parte de la alta dirección de que no se repitan algunas de las características que más indignación provocaron: rebaja forzada de los indicadores discrecionales, aplicación de un “ajuste reglado” negativo, convirtiendo el “extrabonus” en un “infrabonus”, etc., pretendiendo evitar que el pago del AVE vuelva a convertirse en un proceso de desincentivación y cabreo colectivo. Los efectos prácticos de esta decisión están por verse.

Los cambios introducidos por Banca Comercial para el DOR 2015 van a reforzar aún más su carácter discrecional, por no decir arbitrario. Entre las novedades destacan:

- La eliminación del indicador “Margen Bruto” para todas las funciones por debajo de Dirección de Oficina/Dirección Comercial. Ésta podría considerarse una modificación técnica.
- El aumento del peso de los indicadores discrecionales (como “desempeño de la función”, “desarrollo de equipos”, etc.). Un cambio que se explica por sí solo.
- La introducción de puntos DOR **negativos**. Sin duda, una novedad que generará auténtico entusiasmo entre el conjunto de la plantilla.

Más allá de los cambios, lo fundamental permanece inmutable:

- ✓ **La escandalosa desigualdad en la asignación de los Bonos de referencia**, desde los 780 € de un/a GAC o los 1.510 € de un/a Gestor Comercial a los 30.000 € de un Director de CBC 1, por no hablar de la retribución variable de directivos y consejeros.
- ✓ **El carácter frágil y gaseoso de este pseudo-salario que es el AVE**, en contraposición con el salario de verdad, el sólido, negociado colectivamente vía Convenio o Acuerdos de Empresa.
- ✓ **La opacidad y falta de objetividad del conjunto del sistema**, que permite cambiar las normas y los objetivos a capricho.

CCOO seguimos exigiendo un sistema de retribución variable, objetivo, transparente, justo, sencillo y pactado con la representación sindical. Un objetivo razonable y compartido por toda la plantilla, si excluimos la ínfima minoría que pudiera ver reducidas sus prebendas.

Elige un sindicato útil y eficaz

Febrero 2015

