

L'AVE VOLA



Ja vam patir l'any passat, un canvi en les regles del joc en el sistema de retribució variable, quan l'exercici s'havia acabat.

[\[Llegir comunicat\]](#)

Aquest any, no només no s'ha corregit l'error, sinó que la història es repeteix. Assistim atònits a l'enduriment de les condicions per poder cobrar l'AVE, portades a terme des d'algunes Territorials i de forma unilateral. BBVA està difonent un discurs que "in crescendo" ha anat "preparant" la plantilla per a una reducció important de l'incentiu del febrer, i per a això, s'han servit de catalogar molts treballadors i treballadores per sota de la seva implicació real. Una bona part de la plantilla, ha vist com s'esfumava la possibilitat de cobrar l'ajust reglat, o simplement el bonus, i a la resta, els toca esperar per saber quina sorpresa es troben a la nòmina el dia de l'abonament.

A 30 de setembre del 2013, BBVA guanyava 3.077 mm d'euros, un 86% més respecte al mateix període de l'any anterior. No entenem com amb aquestes xifres, no es valora l'enorme esforç que la plantilla ha realitzat, fins al punt de faltar a la veritat sobre la professionalitat, catalogant-los d'aquesta manera, perquè els de dalt quadren els seus comptes. I per sùmmum, la retallada sempre s'aplica als primers nivells de l'estructura, però mai a l'Alta Direcció. Si hi ha una gran diferència entre els 780euros de bonus de referència d'un Gestor d'Atenció al Client als 30.000euros d'un Director de CBC N1. Imagina't un DZ, un DT, i d'aquí cap amunt!!.

Quina credibilitat pot tenir una direcció que porta a terme ajustos en el sistema de retribucions variables a darrera hora, sense transparència ni justificació? Creu BBVA que a falta d'incentius, serà suficient, i fins i tot convenient, seguir practicant el discurs de la por per mantenir la motivació?.

Des de **CCOO** exigim a BBVA solucions que corregeixin aquestes **tres qüestions**:

La primera, que cessin de forma immediata els missatges i discursos de la por que, des d'algunes DTs, Zones i CBCs, s'estan traslladant a la plantilla, condicionant el lloc de treball a la consecució d'objectius, ja que aquestes decisions no corresponen a l'àmbit d'actuació d'aquestes persones.

La segona, que el sistema de retribució variable deixi de ser arbitrari, per convertir-se en un sistema senzill, comprensible, transparent, estable i pactat amb les organitzacions sindicals.

La tercera, que davant la desmesurada pressió a curt termini, fomenti una política comercial ètica, seguint les recomanacions que la mateixa CNMV fa a les entitats financeres en la seva vinculació salarial, en base a la col·locació de productes.

[\[Llegir notícia\]](#)



CCOO, una vegada més, posa de manifest **la fragilitat del salari gasós**, que s'esvaeix a la primera de canvi en contraposició **amb el salari sòlid**, consistent, compromès i pactat amb els sindicats a través del Conveni Col·lectiu i els diversos Acords d'Empresa.

CCOO aportem solucions, millorem els teus drets.
Gener 2014.



Més informació: [Estudi de CCOO sobre l'equitat en el sector financer](#) (recomanem quadres, pàgines 13 a 18 i el requadre "els incentius perversos" a la pàgina 3).

COMFIA CCOO BBVA secció sindical

Tel. 91 594 42 36 - 93 401 53 33 - bbvaccoo@comfia.ccoo.es
www.comfia.net/bbva - Portal Sindical a espacio - www.comfia.info
adherida a la [unión network internacional](#)