



11 de febrer de 2015

Defensar l'aconseguit, avançar en drets**L' AVE que ve (o no)**

A l'espera de conèixer el resultat final del procés d'Avaluació 2014, que es reflectirà en la nòmina de febrer, es confirmen dos aspectes significatius.

D'una banda, el manteniment de les restriccions aplicades l'any passat: 100 punts per accedir a l'AVE (en lloc dels anteriors 70) i 120 per a "l'ajust reglat", que alguns encara denominen "extrabonus" (en lloc de 100).

Per una altra, la suposada voluntat per part de l'alta direcció que no es repeteixin algunes de les característiques que més indignació van provocar: rebaixa forçada dels indicadors discrecionals, aplicació d'un "ajust reglat" negatiu, convertint "l'extrabonus" en un "infrabonus", etc., pretenent evitar que el pagament de l'AVE torni a convertir-se en un procés de desincentivació i cabreig col·lectiu. Els efectes pràctics d'aquesta decisió estan per veure's.

Els canvis introduïts per Banca Comercial pel DOR 2015 van a reforçar encara més el seu caràcter discrecional, per no dir arbitrari. Entre les novetats destaquen:

- L'eliminació de l'indicador "Marge Brut" per a totes les funcions per sota de Direcció d'Oficina/Direcció Comercial. Aquesta podria considerar-se una modificació tècnica.
- L'augment del pes dels indicadors discrecionals (com a "acompliment de la funció", "desenvolupament d'equips", etc.). Un canvi que s'explica per ell mateix.
- La introducció de punts DOR **negatius**. Sens dubte, una novetat que generarà autèntic entusiasme entre el conjunt de la plantilla.

Més enllà dels canvis, el fonamental es manté immutable:

- ✓ **L'escandalosa desigualtat en l'assignació dels Bons de Referència**, des dels 780 € d'un/a GAC o els 1.510 d'un/a Gestor Comercial als 30.000 € d'un Director de CBC 1, per no parlar de la retribució variable de directius i consellers.
- ✓ **El caràcter fràgil i gasós d'aquest pseudo-salari que és l'AVE**, en contraposició amb el salari de debò, el sòlid, negociat col·lectivament via Conveni o Acords d'empresa.
- ✓ **L'opacitat i falta d'objectivitat del conjunt del sistema**, que permet canviar les normes i els objectius a capritx.

CCOO vam seguir exigint un sistema de retribució variable, objectiu, transparent, just, senzill i pactat amb la representació sindical. Un objectiu raonable i compartit per tota la plantilla, si excloem l'ínfima minoria que pugués veure reduïdes les seves prebendes.

Tria un sindicat útil i eficaç

Febrer 2015

