

11 de febreiro de 2015**Defender o conseguido, avanzar en dereitos****O AVE que ven (ou non)**

Á espera de coñecer o resultado final do proceso de Avaliación 2014, que se reflectirá na nómina de febreiro, confirmanse dous aspectos significativos.

Por un lado, o mantemento das restricións aplicadas o ano pasado: 100 puntos para acceder á AVE (en lugar dos anteriores 70) e 120 para o "axuste regulado", que algúns aínda denominan "extrabonus" (en lugar de 100).

Por outro, a suposta vontade por parte da alta dirección de que non se repitan algunha das características que máis indignación provocaron: rebaixa forzada dos indicadores discrecionais, aplicación dun "axuste regulado" negativo, convertendo o "extrabonus" nun "infrabonus", etc., pretendendo evitar que o pagamento da AVE volva converterse nun proceso de desincentivación e cabreo colectivo. Os efectos prácticos desta decisión están por verse.

Os cambios introducidos por Banca Comercial para o DOR 2015 van reforzar aínda máis o seu carácter discrecional, por non dicir arbitrario. Entre as novidades destacan:

- A eliminación do indicador "Marxe Bruto" para todas as funcións por debaixo de Dirección de Oficina/Dirección Comercial. Esta podería considerarse unha modificación técnica.
- O aumento do peso dos indicadores discrecionais (como "desempeño da función", "desenvolvemento de equipos", etc.). Un cambio que se explica por si só.
- A introdución de puntos DOR **negativos**. Sen dúbida, unha novidade que xerará auténtico entusiasmo entre o conxunto do equipo.

Máis alá dos cambios, o fundamental permanece inmutable:

- ✓ **A escandalosa desigualdade na asignación dos Bonos de referencia**, dende os 780 € dun/a GAC ou os 1.510 dun/a Xestor Comercial aos 30.000 € dun Director de CBC 1, por non falar da retribución variable de directivos e conselleiros.
- ✓ **O carácter fráxil e gasoso deste pseudo-salario que é o AVE**, en contraposición co salario de verdade, o sólido, negociado colectivamente vía Convenio ou Acordos de Empresa.
- ✓ **A opacidade e falta de obxectividade do conxunto do sistema**, que permite cambiar as normas e os obxectivos a capricho.

CCOO seguimos esixindo un sistema de retribución variable, obxectivo, transparente, xusto, sinxelo e pactado coa representación sindical. Un obxectivo razoable e compartido por toda o equipo, se excluimos a ínfima minoría que puidese ver reducidas as súas prebendas.

Elixe un sindicato útil e eficaz

Febreiro 2015

