

## EL SALARIO CERRADO NO EXISTE

Hace unos días, hemos recibido un correo en el que se nos comunicaba que toda la plantilla de BBVA España ha pasado al modelo operativo de “salario cerrado”, sin embargo, había una gran cantidad de personas que ya lo tenían desde hace varios años.

**Legalmente, ¿ dónde se regula el salario cerrado?** El salario cerrado, abierto, verde, amarillo o colorado, **no existe**. No tiene ningún fundamento ni soporte jurídico-laboral, no está en el Estatuto de los Trabajadores, ni en el Convenio de Banca, ni en los acuerdos que hemos firmado con el banco, ... **es un invento de BBVA**.

**Pero, entonces ¿qué es esto del salario cerrado?** Este invento del Banco consiste en que, además del salario pactado en Convenio Colectivo, el banco abona un complemento voluntario personal (CVP) que da unilateralmente a quien considere, con cuantías que varían según la persona (de 0.01 €/año que aparecen en algunas nóminas hasta los 40.000 €/año o más, que se ven en otras), y que trata de compensar la movilidad geográfica, la especificidad del puesto, un cambio de función sin cambio de nivel, las prolongaciones de jornada, etc.... Es en estos casos, cuando te pasan a “sueldo cerrado”.



**¿Cómo funciona el salario cerrado?** Pues bien, es bastante sencillo. BBVA, de la misma manera que te da, también te lo quita, así que cuando hay un incremento de sueldo derivado de la aplicación del Convenio Colectivo, o devengas un nuevo trienio de antigüedad o de técnico, o te ascienden de categoría, el Banco te detrae de tu CVP ese mismo importe, con lo que no tendrías incremento salarial. Posteriormente, en Febrero, puedes tener, o no, una revisión de tu salario. También el banco ha promovido reducciones “voluntarias” del CVP, vía novación o vía modificación sustancial de condiciones laborales.

Un ejemplo claro de lo que decimos ha sido la absorción del incremento a cuenta del 0.75% de subida por Convenio Colectivo para 2015, en la CVP que tenga cada uno en su nómina, generando el lógico enfado, malestar y desmotivación, actuando en contra de lo que debería ser un reconocimiento “al esfuerzo y compromiso de grandes profesionales como tú, en el trabajo del día a día y en la consecución de los resultados obtenidos en 2015” para ser un Banco 10.

Es evidente que el salario tiene distintos estados: *sólido*, *líquido* y *gaseoso*. **El salario sólido es el que proviene del Convenio Colectivo de Banca y de los acuerdos de la representación sindical con la empresa, que tienen carácter vinculante, y son de obligado cumplimiento para las partes.** El *líquido* es el que puede ser absorbido por subidas salariales del Convenio o a iniciativa del Banco, mediante modificación sustancial de condiciones de trabajo o novaciones voluntarias, como ya hemos comentado. El *gaseoso* es el que se evapora, un año te lo dan y otro desaparece, en base a un sistema de catalogación y evaluación muy subjetivo, nada transparente y sin acuerdo sindical.

Desde **CCOO** resaltamos una vez más, la importancia del salario *sólido*, de nuestro Convenio y los acuerdos de empresa, esos que **nos garantizan condiciones laborales estables, y unos derechos y obligaciones para ambas partes, frente a las decisiones unilaterales o la negociación individual de nuestras condiciones de trabajo, que no garantizan su continuidad ni su consolidación** y que forman parte del modelo operativo del “salario cerrado” por el que a BBVA le gusta apostar.

**Seguimos trabajando, seguimos informando.**

Enero 2016

**CCOO servicios bbva** sección sindical

Tel. 91 455 33 57 - 93 634 83 99 - bbvaccoo@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/bbva/> - tablón sindical en espacio - [www.ccoo-servicios.info](http://www.ccoo-servicios.info)

[https://www.facebook.com/ccoo\\_bbva](https://www.facebook.com/ccoo_bbva) - [https://twitter.com/ccoo\\_bbva](https://twitter.com/ccoo_bbva)

adherida a la **unión network international**