

EL SALARI TANCAT NO EXISTEIX

Fa uns dies, hem rebut un correu en què se'ns comunicava que tota la plantilla de BBVA Espanya ha passat al model operatiu de "salari tancat", però, hi havia una gran quantitat de persones que ja el tenien així des de fa anys.

Legalment, on es regula el salari tancat? El salari tancat, obert, verd, groc o vermell, no existeix. No té cap fonament ni suport jurídic-laboral, no està en l'Estatut dels Treballadors, ni en el Conveni de Banca, ni en els acords que hem signat amb el banc, ... **és un invent de BBVA.**

Però, llavors que és això del salari tancat? Aquest invent del Banc consisteix que, a més del salari pactat en Conveni Col·lectiu, el banc abona un complement voluntari personal (CVP) que dona unilateralment a qui consideri, amb quanties que varien segons la persona (de 0,01 € / any que apareixen en algunes nòmines fins als 40.000 € / any o més, que es veuen en altres), i que tracta de compensar la mobilitat geogràfica, l'especificitat del lloc, un canvi de funció sense canvi de nivell, les prolongacions de jornada, etc. És en aquests casos, quan et passen a "sou tancat".



¿Com funciona el salari tancat? Doncs bé, és bastant senzill. BBVA, de la mateixa manera que t'ho dona, també t'ho treu, així que quan hi ha un increment de sou derivat de l'aplicació del Conveni Col·lectiu, o merites un nou trienni d'antiguitat o de tècnic, o et puguen de categoria, el Banc et detreu de la teva CVP aquest mateix import, amb el que no tindries increment salarial. Posteriorment, al febrer, pots tenir, o no, una revisió del teu salari. També el banc ha promogut reduccions "voluntàries" del CVP, via novació o via modificació substancial de condicions laborals.

Un exemple clar del que diem ha estat l'absorció de l'increment a compte de l'0,75% de pujada per Conveni Col·lectiu per a 2015, en la CVP que tingui cadascú en la seva nòmina, generant el lògic empipament, malestar i desmotivació, actuant en contra de el que hauria de ser un reconeixement "a l'esforç i compromís de grans professionals com tu, a la feina del dia a dia i en la consecució dels resultats obtinguts el 2015" per ser un Banc 10.

És evident que el salari té diferents estats: sòlid, líquid i gasós. **El salari sòlid és el que prové del Conveni Col·lectiu de Banca i dels acords de la representació sindical amb l'empresa, que tenen caràcter vinculant, i són d'obligat compliment per a les parts.** El líquid és el que pot ser absorbit per pujades salarials del Conveni oa iniciativa del Banc, mitjançant modificació substancial de condicions de treball o novacions voluntàries, com ja hem comentat. El gasós és el que s'evapora, un any t'ho donen i un altre desapareix, la base d'un sistema de catalogació i avaluació molt subjectiu, gens transparent i sense acord sindical.

Des de **CCOO** ressaltar una vegada més, la importància del salari sòlid, del nostre Conveni i els acords d'empresa, aquests que **ens garanteixen condicions laborals estables, i uns drets i obligacions per a ambdues parts, enfront de les decisions unilaterals o la negociació individual de les nostres condicions de treball, que no garanteixen la continuïtat ni la seva consolidació** i que formen part del model operatiu del "salari tancat" pel qual a BBVA li agrada apostar.

Seguim treballant, seguim informant.

Gener 2016