

O SALARIO PECHADO NON EXISTE

Hai uns días, recibimos un correo no que se nos comunicaba que todo o persoal de BBVA España pasou ao modelo operativo de “salario pechado”, con todo, había unha gran cantidade de persoas que xa o tiñan desde hai varios anos.

Legalmente, onde se regula o salario pechado? O salario pechado, aberto, verde, amarelo ou colorado, **non existe**. Non ten ningún fundamento nin soporte xurídico-laboral, non está no Estatuto dos Traballadores, nin no Convenio de Banca, nin nos acordos que asinamos co banco, ... **é un invento do BBVA**.

Pero, entón que é isto do salario pechado? Este invento do Banco consiste en que, ademais do salario pactado no Convenio Colectivo, o banco abona un complemento voluntario persoal (CVP) que dá unilateralmente a quen considere, con contías que varían segundo a persoa (de 0.01 €/ano que aparecen nalgúns nómimas ata os 40.000 €/ano ou máis, que se ven noutras), e que trata de compensar a mobilidade xeográfica, a especificidade do posto, un cambio de función sen cambio de nivel, as prolongacións de xornada, etc.... É nestes casos, cando che pasan a “soldo pechado”.



Como funciona o salario pechado? Pois ben, é bastante sinxelo. BBVA, da mesma maneira que che dá, tamén cho quita, así que cando hai un incremento de soldo derivado da aplicación do Convenio Colectivo, ou deveñas un novo trienio de antigüidade ou de técnico, ou che ascenden de categoría, o Banco che quita do teu CVP ese mesmo importe, co que non terías incremento salarial. Posteriormente, en febreiro, podes ter, ou non, unha revisión do teu salario. Tamén o banco promoveu reducións “voluntarias” do CVP, vía novación ou vía modificación substancial de condicións laborais.

Un exemplo claro do que dicimos foi a absorción do incremento a conta do 0.75% de subida por Convenio Colectivo para 2015, no CVP que teña cada un na súa nómina, xerando o lóxico enfado, malestar e desmotivación, actuando en contra do que debería ser un recoñecemento “ao esforzo e compromiso de grandes profesionais como ti, no traballo do día a día e na consecución dos resultados obtidos en 2015” para ser un Banco 10.

É evidente que o salario ten distintos estados: sólido, líquido e gasoso. **O salario sólido é o que provén do Convenio Colectivo de Banca e dos acordos da representación sindical coa empresa, que teñen carácter vinculante, e son de obrigado cumprimento para as partes.** O líquido é o que pode ser absorbido por subidas salariais do Convenio ou a iniciativa do Banco, mediante modificación substancial de condicións de traballo ou novacións voluntarias, como xa comentamos. O gasoso é o que se evapora, un ano dancho e outro desaparece, en base a un sistema de catalogación e avaliación moi subxectivo, nada transparente e sen acordo sindical.

Dende **CCOO** resaltamos unha vez máis, a importancia do salario sólido, do noso Convenio e os acordos de empresa, eses que **nos garanten condicións laborais estables, e uns dereitos e obrigacións para ambas as partes, fronte ás decisións unilaterais ou a negociación individual das nosas condicións de traballo, que non garanten a súa continuidade nin a súa consolidación** e que forman parte do modelo operativo do “salario pechado” polo que a BBVA gústalle apostar.

Seguimos traballando, seguimos informando.

Xaneiro 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

<https://www.facebook.com/ccoobbva> - <https://twitter.com/ccoobbva>

adherida a la **unión network internacional**