

ABSORCIÓN EN LOS COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS

Llueve sobre mojado

Como habréis podido comprobar, en la nómina del mes de junio se ha llevado a cabo un incremento del 1,75% a cuenta sobre aquellos conceptos establecidos en el Convenio Colectivo de Banca (A.01 salario base, B.01 antigüedad, C.16 plus polivalencia, E.03 plus convenio calidad trabajo y bolsa de vacaciones), con efectos de enero de 2003.

Respecto a los complementos voluntarios, el Banco ha actuado de tres maneras distintas: en algunos casos, ha aplicado el incremento a cuenta también a los complementos voluntarios; en otros, ha mantenido la cantidad que se percibía. Pero lo más grave es que muchos empleados y empleadas (más de un centenar según la propia organización) este año van a cobrar exactamente lo mismo que el año anterior con independencia de lo que se incremente el IPC o lo que se pueda firmar por convenio, ya que el incremento a cuenta de convenio les ha sido absorbido y compensado a través de los complementos voluntarios (E.07 –complemento voluntario-, B.05 –complemento salarial- y el B.50 –mejora voluntaria-).

Ante tamaño despropósito, esta sección sindical ha solicitado a la empresa, por qué motivos y basándose en qué criterios se han realizado estas absorciones. Como siempre, su respuesta ha sido mínima y confusa. El sistema es tan genérico como que se ha hecho sobre la base de la relación entre el sueldo que percibe el trabajador en cuestión y las tareas profesionales que lleva a cabo. Para poder hacer objetivo este criterio general, deberíamos saber cual es el sueldo teórico de nuestro puesto de trabajo, cómo se puede conocer, cuál es el grado de desproporción que comporta la congelación del salario, en qué se valora la opinión de la persona afectada, etc. Nada de eso sabemos ni conocemos. Ante un criterio que voluntariamente huye de la objetividad, una vez más, la empresa agradece, se lava las manos y responsabiliza a los jefes de tomar decisiones de difícil justificación ante sus colaboradores.

Por nuestra parte, entendemos que éste no es el único criterio, puesto que, por la información de la que disponemos, preferentemente se les ha aplicado

a trabajadores y trabajadoras con *grading* bajo (1 ó 2). Además, hay que tener en cuenta que la última valoración del *grading* responde a la efectuada en noviembre de 2001, por lo que en ningún caso sería válida para tomar esta decisión. Por otra parte, mucho nos tememos que entre las personas afectadas algunas de ellas estén enfermas o hayan sufrido en los últimos tiempos situaciones de estrés, ansiedad, depresión, etc. Situaciones y circunstancias que nos afectan a muchos de nosotros por el creciente grado de exigencia de la empresa.

Ponemos en vuestro conocimiento que RRHH insiste en que la responsabilidad de tomar la decisión de absorber o compensar dichos incrementos recae en el superior jerárquico inmediato de la persona. En otras palabras, si el jefe defiende con argumentos la no absorción, ésta no se produce. En su momento, desde RRHH también se nos dijo que previamente a la absorción, el jefe inmediato de la persona tenía que reunirse con ella para comunicárselo exponiendo los motivos de tal decisión.

Aquellas personas que se vean perjudicadas por esta actuación empresarial y crean que no se ajusta a los motivos expuestos por la empresa, entendiendo que son otros, como por ejemplo: personales, bajas o enfermedad, horario, dedicación, tareas sindicales, etc., les agradeceremos se pongan en contacto con esta Sección Sindical. En cualquier caso, la empresa se muestra dispuesta a estudiar casos particulares, por lo que desde CCOO os facilitaremos el apoyo que necesitéis.

Una vez más, éste es el marco empresarial en que nos movemos. Ante el manejo de cantidades astronómicas en marketing, en grandes operaciones financieras, en nuevas tipologías ya nacidas viejas, inversiones ruinosas, estudios de clima sin meteosat, etc., parece ser que la solución a nuestros males es conseguir que más de un centenar de personas “disfruten” de un crecimiento salarial “0”, con independencia del incremento anual del nivel de vida o de lo que estipule el convenio de banca.

Sabadell, 16 de julio de 2003

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 901 – CC.OO.	Firma	
Nombre _____	Ofi.: _____		
Domicilio _____			
Población _____	C.P.: _____		
Cta. adeudo _____			
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>			

secció sindical de nom empresa. catalunya

agrupació de o l'adreça del local de la SSE, Tel.

