



¿DÓNDE ESTÁ LA LLAVE?

En las actuales negociaciones en curso y en base a una supuesta normativa europea, la actual dirección de la empresa nos ha planteado a los representantes de los trabajadores la negociación de una "llave" para el pago de la Retribución Variable vinculada al abono de dividendos a los accionistas.

Esta es la última propuesta de la empresa:

- Si los dividendos del ejercicio son menores del 55 % de los del año anterior, no se pagará retribución variable.
- Si los dividendos del ejercicio son igual o superiores al 55 % e inferiores al 100 % de los del año anterior, se percibirá el 50 % de la retribución variable.
- Si los dividendos del ejercicio son iguales o superiores al 100 % de los del año anterior, se percibirá el 100 % de la variable.

La sorpresa es que no existe ninguna normativa para los trabajadores que establezca una proporción entre el pago de la variable y el pago de dividendos del año anterior; ni mucho menos que establezca un porcentaje mínimo de pago de dividendos que abra la "llave" del abono de la variable. Pero, a pesar de eso, hay sindicatos (esos que solucionan habitualmente los problemas a la empresa) que, aun reconociendo que esa normativa no existe, están dispuestos a negociar una "llave" similar.

Compañeros, el Acuerdo de Armonización de 2012, apartado II (www.cgtbody.com Documentación/Acuerdos) ya regula de manera más que exhaustiva la retribución variable. Que recordemos que en esta empresa además de al cobro de un extra por la consecución de los objetivos marcados, está vinculada a nuestros salarios fijos mediante la subida de los niveles del PDP.

En estas negociaciones, Bankia, no está proponiendo sustituir ese acuerdo; sería "además de". En CGT consideramos que no hay que acordar ninguna "llave" más, ni ningún condicionante adicional a los ya existentes. Y menos si va relacionada a decisiones unilaterales y ¿arbitrarias? del Consejo de Administración (pago o no de dividendos y su cuantía). En todo caso de lo que deberíamos de estar hablando es de:

- Bajar los niveles de cumplimiento mínimo de objetivos para poder cobrar la parte correspondiente a las V1, V2 y V3.
- De modificar las distintas ponderaciones de las V's. En este sindicato siempre hemos pensado que lo más importante para que haya RV es que se valoren por encima de todo los resultados globales de la empresa (V1) y luego, los del equipo de trabajo más que los individuales en la V2.
- Y por último, la RV se debe regir fielmente por el principio de "a igual trabajo, igual salario". Aquí no pueden admitirse "rangos" que hagan que ante el mismo resultado objetivo, unos compañeros con la misma función y el mismo nivel de oficina cobren más que otros en razón de su estatus, antigüedad, procedencia.... Eso tiene una cierta razón de ser en los salarios fijos, pero NO se puede justificar en la Variable.

En definitiva, que como dijimos en nuestra anterior circular, los trabajadores no tenemos ningún gran problema con la RV actual. Y que si la empresa quiere modificarla, en CGT estamos dispuestos siempre que sea para arreglar las disfunciones que hay o para reconocer funciones (gerentes/gestores, multicanalidad...) pero no para añadir más "llaves" a una puerta que ya tiene demasiados cerrojos.

