



2016-05-25



DOBLES ESCALAS SALARIALES

A ti también te perjudican. GC II

Se está convirtiendo en habitual la firma de acuerdos por los cuales la plantilla que está en una fecha en la empresa mantiene su salario y las nuevas incorporaciones lo hacen con salarios inferiores.

LAB y ELA estamos en contra de este tipo de acuerdos y no los firmamos, como sucedió en julio de 2014.

Otro acuerdo de este tipo es el firmado el 25 de abril de 2012. En él eliminaron y modificaron una serie de conceptos salariales de la nómina y a cambio para las personas que a fecha 1 de mayo estaban en la plantilla se crearon complementos personales.

Este acuerdo, entre otras cosas, rebaja la mejora salarial Caixa a partir del nivel VI de tal forma que en la actualidad la diferencia entre nivel VII y nivel VI son unos 20 euros mensuales.

Por esto motivo cuando un trabajador o trabajadora que es GCII asciende de nivel VII a nivel VI y su entrada en CaixaBank es posterior al 1 de mayo de 2012 pierde salario ya que al ascender a nivel VI deja de cobrar el "Complemento GC II".

Sin embargo, a los trabajadores y trabajadoras que entraron en CaixaBank antes del 1 de mayo de 2012 cuando promocionan a nivel VI o superior el CP 2012 se incrementa en 4.300 euros brutos.

Este hecho supone una discriminación entre las personas de una misma plantilla por la cual salen perjudicadas las personas que entraron después de mayo de 2012. Dentro de este colectivo se incluyen a las personas provenientes de Banca Cívica, Banco de Valencia y Barclays.

Las personas que estaban en CaixaBank antes del 1 de mayo de 2012 pueden pensar que a ellas no les afecta. Pero no parece que sea bueno para ti que la empresa pueda contar con personas a las cuales pague menos por hacer el mismo trabajo. Y hablamos de puestos que son nombrados por parte de la empresa. Tú carrera puede verse perjudicada.

Desde LAB y ELA hemos solicitado a la dirección de CaixaBank que se revise el acuerdo de 3 de diciembre de 2009. Dicho acuerdo venció el 31 de diciembre de 2015 pero se prorrogó durante 6 meses.

Hay que corregir lo que se firmó en 2012 y a nuestro entender los 4300 euros debe extenderse a todos los que promocionen de nivel a nivel VI o superior. También hay que regular las nuevas figuras que ha ido creando la empresa como gestores de negocio, de mora, etc... a las que se exige pero no se retribuye.