

En CGT priorizamos alcanzar un **Acuerdo** que regule de modo Transparente las Funciones Laborales de esta Empresa. **Vincular función con Nivel Retributivo Anual y con Nivel Profesional de Convenio.** No es un problema el nº de funciones, sino la creación de su regulación y por tanto el acceso a ellas mediante el trabajo.

En el Convenio Colectivo se establecen XI Niveles Profesionales y un arco Retributivo. **Esa proporción debe respetarse en la adjudicación del Salario Funcional y la Incentivación.** Esta regulación permitiría, aún con la misma Masa Salarial actual, la creación de varios miles de puestos de trabajo que consoliden un Nivel de Empleo Sostenible para BBVA.

Porque, tanto veteranos como aspirantes a veteranos, debemos dar prioridad precisamente a esa sostenibilidad del negocio, de la vida laboral y personal, del nivel de empleo, **resulta prioritario regular las Funciones y la política de Evaluación-Retrribución del actual BBVA.**

Se trata de una opción de la Dirección BBVA por la "desregulación" como modo de dirigir a la plantilla. En otras grandes empresas e incluso en el sector financiero, se opta por regular para crear un marco de seguridad en el que florezca el equilibrio y la percepción de justicia y sostenibilidad **que aúne el interés colectivo de las personas y del proyecto empresarial en sí.**

La nueva empresa BBVA arrancó en el año 2000 con 36.000 personas en plantilla y 100 directivos, siendo el primer Banco en el Estado en capitalización bursátil, dividiendo y beneficios, que hoy ya no lo es.

La reducción de plantilla ha venido siendo la principal estrategia de Negocio. Tanto en años en que la cuenta de resultados "permitía" miles de prejubilaciones como cuando sólo había "hueco" para unas centenas. Las nuevas incorporaciones muy por debajo de la tasa de sustitución.

La cultura empresarial desarrollada, plagada de eufemismos; pero en la práctica gira en torno a la sumisión y acatamiento al "responsable" de turno. Para ello, un Sistema de Retribución Extra completamente piramidal, que ha conllevado un agrandamiento de la cúpula y un extremo debilitamiento de la base de la plantilla.

Así, en 2010 son ya 2.200 directivos (en el mundo) pero menos de 26.000 (en España) personas las que damos la cara ante la clientela. La composición de la Masa Salarial ha continuado inclinándose con un crecimiento superior de la Retribución Extra (Fija e Incentivación) a la Retribución de Convenio. En 2010, la Retribución Extra constituye ya el 60% del conjunto del Gasto Salarial BBVA. Ni que decir tiene que su distribución es totalmente piramidal y menos de un 10% de la plantilla se lleva el 50% del total de la Masa Salarial de la empresa.



