



CRISIS ¿WHAT CRISIS? SERÁ PARA QUIEN LA PAGUE

En las últimas fechas estamos asistiendo atónitos –por la desvergüenza de quienes las realizan- a las declaraciones de altos responsables económicos a todos los niveles (españoles, europeos y mundiales) reclamando la intervención del Estado para solucionar los problemas económicos generados por la aplicación más neoliberal del sistema capitalista. Bush dice que habrá *“oportunidades para debatir el origen del problema pero ahora es momento de solucionarlo”*; el Presidente de la CEOE pide *“Un paréntesis en la Economía de Mercado”*. **Los beneficios se privatizan y las pérdidas se socializan.**

Comienzan a oírse voces, también en distintos –e importantes- ámbitos referidos a ejercer algún tipo de control sobre la desmesurada política de incentivos de los directivos de las grandes empresas, por considerarlas, en parte, responsables de la actual situación. Gordon Brown: *“ha habido una gran irresponsabilidad. El sistema de primas (Bonus) es inaceptable y habrá que cambiar todo esto”*; Christine Lagarde: *“cuando los mecanismos de retribución causan las perversas conductas de gestión que vivimos, considero legítimo que las autoridades hagan propuestas”*.

Queremos recordar que desde CGT venimos, desde hace mucho tiempo, denunciando y combatiendo dicha política retributiva totalmente injusta y sobre la que se basa gran parte de las relaciones laborales en este Banco. Por cierto, prácticamente en solitario (sólo se sumo CIGA) a pesar de que algunos, los del “siempre positivo”, presumen de *“anticiparse a las circunstancias en su función de sindicato responsable”*. Esperamos que sean consecuentes en el futuro. Os recordamos que el juicio contra la Incentivación se perdió, en la Audiencia Nacional, como ya informamos y ahora está pendiente de nuestro Recurso ante el Supremo. ¿Entenderán esta vez los Jueces, la justicia, importancia y oportunidad de lo que estamos reclamando?

También sorprenden (cada vez menos) las noticias al respecto de que quienes han dirigido estas políticas económicas (Lehman Brothers, etc.) con los resultados nefastos (para los demás) que venimos conociendo no van a tener ningún problema en conseguir un nuevo puesto de trabajo ya que otras empresas “se los rifan”. No parece que haya propósito de enmienda. Si hubiesen salido (como debían) esposados de su antiguo trabajo, otra cosa sería.

En esta ocasión queremos transmitir una serie de datos en relación con la política retributiva del BBVA y el reparto de beneficios que nos correspondería si otros, no hubieran hecho a las empresas bancarias el regalo de limitar los Cuartos de Paga, esta vez sí –desgraciadamente-, *“anticipándose, una vez más, a las circunstancias”*.

La participación de los trabajadores en los Beneficios generados en la Banca ha venido regulándose por Convenio en función del dividendo que pagaba cada entidad. El Convenio marca el nº de cuartos de paga de beneficios a cobrar en función de la relación existente entre el 10% del dividendo líquido y el importe de un cuarto de paga líquida. Lo correspondiente a percibir cada año no podrá ser inferior a lo percibido en el último Convenio.

En el convenio de 1996, firmado por CCOO y UGT, este artículo de Convenio se modificó y en su Art. 18º se estableció un límite de 15 cuartos (3,75 pagas) como el máximo a cobrar por este concepto. Los firmantes jamás se dignaron a explicar el motivo que les llevó a poner un máximo, ni a cambio de qué lo hicieron, ya que ese Convenio no supuso ninguna mejora para la plantilla. No sabemos si, al menos, lo explicaron a su afiliación o si ésta pidió explicaciones, el caso es que hoy, año 2008, nadie puede explicarse el motivo de aquel regalo.

En 1996 (BBV), la proporción entre el dividendo líquido que pagó el banco y el importe de un cuarto de paga líquida de su plantilla MARCÓ, de acuerdo al Convenio que la plantilla cobrara 8 cuartos (2 pagas) de beneficios.

En 1998, un largo proceso de denuncias jurídicas de CGT

sobre la forma en que BBVA calculaba los Cuartos de Paga de beneficios, nos llevó a percibir 2 cuartos de paga más correspondientes, uno a 1998 y otro a 1999.

En el año 2000 (creación de BBVA), el Banco abonaba 14 cuartos de paga a toda su plantilla (con independencia de su Banco de origen). En el año 2001, ALCANZAMOS el tope de los 15 cuartos marcado por aquel Convenio inexplicable de 1996. En aquel año, el dividendo bruto que pagó BBVA fue de 1.224.000.000 euros y el importe de una paga bruta para su plantilla fue de 45.412.000 euros.

A partir de esta fecha la Dirección del Banco nos niega los datos que por Sentencia CGT les obligamos a entregar para poder analizar el cálculo de los cuartos de paga de beneficios que correspondían cada ejercicio, ARGUMENTANDO con cierta dosis de razón que -al no existir ya la obligación a pagar más cuartos- no ha lugar a entregar los datos a los Sindicatos.

Por esto, no podemos dar el dato exacto de cuántos Cuartos de Paga de Beneficios nos hubieran correspondido a toda la plantilla BBVA del ejercicio 2007, pero sí una estimación muy ajustada. En 2007, el Banco pagó 2.717.000.000 euros de dividendo bruto. El cálculo estimado de la Paga Bruta es de 52.006.000 euros.

Vamos a ser "atrevidos" y ciframos en que con los dividendos y el importe de una paga de BBVA en 2007, a la plantilla, toda, **nos hubieran correspondido 30 cuartos de paga (7 pagas y media) de beneficios**, de no haberse "topado" graciosamente en el Convenio de 1996. **El doble exactamente del tope que arrastramos desde 2001.**

Un cuarto de paga del ejercicio 2007, con sus correspondientes impuestos, ascendía aproximadamente a 13.001.500 euros (unos 2.163 millones de las antiguas pesetas). Redondeando, el Banco se ahorró en 2007 gracias a aquel Convenio 1996, por el que la plantilla no recibió nada, 195 millones de euros.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

(Según informe de Auditoría registrado en la CNMV)

→ El personal de Alta Dirección en 2001 era de 165 personas. A partir de 2003, el BBVA establece la categoría de "Directivos" y en ese ejercicio los cifra en 952 personas. Al 31-12-2007 los "Directivos" BBVA eran 1.078. Desde 2001 a 2007 el número de estos compañer@s ha crecido un +553,33%.

→ El resto de la plantilla BBVA (Técnicos, Administrativos y Oficios varios), en 2001 era de 31.043 personas y en 2007 de 27.819. La plantilla que sostiene el trabajo del Banco, entre 2001 a 2007, ha decrecido un -10,39%.

Pero si analizamos el peso de los "Directivos" en BBVA, vemos que en 2001 sobre 31.208 personas que "hacían" la empresa, 165 eran "Directivos". Es decir, el 0,53%.

Sin embargo, en 6 añitos de nada, la misma empresa BBVA en 2007 contaba con 28.897 personas para "sostener" su negocio y de ellas 1.078 eran "Directivas". O sea el 3,73%.

EVOLUCIÓN DE LOS BENEFICIOS BBVA, DIVIDENDO y RETRIBUCIÓN "FIJA"

→ En 2001, el Beneficio Neto BBVA fue de 1.311.561.000 euros. El dividendo bruto pagado a sus accionistas 1.224.000.000 euros y la Retribución "Fija" Bruta (es decir correspondiente a los conceptos de Convenio + Complementos Funcionales fijos en el ejercicio -CVP por ejemplo-) ascendió a 1.356.015.000 euros.

→ En 2007, el Beneficio Neto BBVA fue de 3.612.000.000 euros. El dividendo bruto pagado a sus accionistas 2.717.000.000 euros y la Retribución "Fija" Bruta ascendió a 1.417.640.000 euros.

En 6 años...

- ... BBVA incrementó su Beneficio Neto el 175,47%.
- ... BBVA generó dividendos por un +121,98 %.
- ... BBVA aumentó su Retribución "Fija" un +4,54 %.

No conocemos exactamente la evolución de la Pirámide Salarial, pero podemos facilitar datos esclarecedores: Si dividimos la Masa Salarial = Partida contable de Sueldos y Salarios (toda la retribución "Fija" e Incentivación) entre la

plantilla de cada ejercicio, obtenemos una idea sobre el "Salario Medio" de ese ejercicio.

→ En el año 2001, el Salario Medio BBVA fue de 48.332 euros, mientras que al 31-12-2007 el Salario Medio BBVA fue de 59.106 euros. Es decir:

En 6 años...

... El Salario Medio BBVA creció un + 22,29 %.

... El Convenio Colectivo de Banca creció un + 17,14 %.

Esto se explica por el crecimiento muy superior de la Retribución Extra-Convenio (Fija e Incentivación), a la del Convenio Colectivo. Si a esto le añadimos el crecimiento del número de "Directivos" y la disminución del conjunto de la plantilla BBVA, **NOS QUEDA LA CLARA FOTOGRAFÍA DE UNA PIRÁMIDE SALARIAL TREMENDAMENTE PUNTIA-GUDA...**, cada vez más en estos 6 años.

→ En el ejercicio 2001, el 61,94 % de la Masa Salarial BBVA era de Convenio y el 38,06 % era la Retribución Extra (Funcional + Incentivación). Con 165 Directivos y 31.043 trabajadores de otras categorías.

→ En 2007, el 58,03 % de la Masa Salarial BBVA era de Convenio y el 41,97 % era la Retribución Extra. Con 1.078 Directivos y 27.819 trabajadores de otras categorías.

En 6 años... El peso de la Retribución de Convenio ha caído 3,91 puntos.

CONCLUSIONES:

En cuanto al "proyecto" empresarial: Enorme crecimiento del Beneficio de la empresa y por tanto, del pago a sus propietarios accionistas. Muchísimo menor crecimiento (muy por debajo del crecimiento del IPC) del gasto de Retribución a los empleados que sostienen el negocio.

En cuanto a la distribución de la Retribución a quienes sostenemos el negocio: Muchos más capataces, menos "indios"; con mucho más dinero para los capataces y algo más para algunos "indios".

PREVISIONES PLAN DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN -PIT-

En un marco de menor crecimiento de los beneficios y con unos dividendos importantes comprometidos, mantener el nivel de Retribución de la "clase dominante" casi "señores feudales" en el territorio BBVA, **PASA POR DESTRUIR EMPLEO y SUBCONTRATAR TODAS LAS FUNCIONES BANCARIAS.**

El Banco prevé con el PIT, dejar el "ratio de eficiencia" (gasto por cada 100 unidades monetarias que entran en la empresa) al finalizar el ejercicio 2010 en el 35%. Al 30-06-2008 fue del 40,1%. Siendo la media de reducción anual del "ratio de eficiencia" de entre 1 y un 1,4 puntos por año en los mejores ejercicios, **pretenden ahora para 2009 y 2010 reducir el ratio, es decir incrementar la productividad de la plantilla, EL DOBLE.**

Hoja estatal 26 – Septiembre de 2008