



CGT

5.

RETRIBUCIÓN EXTRA

ES BUENO SABER QUE...



- ❖ La Retribución Extra-Convenio la componen: Por un lado, **la Retribución Funcional (CVP)** que, sumada a la Retribución de Convenio, representa lo que el Banco eufemísticamente denomina Retribución Fija, porque se compromete a mantenerla durante el ejercicio, siendo siempre modificable la CVP y no garantizada para siguientes ejercicios. Por otro, **la Incentivación anual, basada en el sistema D.O.R.**
- ❖ La AEB ha conseguido Convenio a Convenio que cuanto menos funciones definidas en el Convenio mejor. Los siempre dispuestos CCOO-UGT han compartido que "todos podemos hacer de todo" colaborando en esta desregulación de funciones hasta acabar en 1996-1998 con su generalización y el actual sistema de Niveles.
- ❖ Por el contrario, cada Banco ha creado su propio sistema Funcional. BBVA en concreto, cuenta "clandestinamente" con **unas 230 funciones diferenciadas**. Cada una con un Nivel Salarial, al que la persona llega con el Salario de Convenio de su Nivel + un Complemento Voluntario Personal (CVP) si no llega al Nivel prefijado.
- ❖ Todo el sistema es gestionado por cada Unidad, sin conocimiento ni transparencia alguna. Impuesto sin negociación sindical, permite "la zanahoria" para aguantar los "palos" que toquen. Así dos personas del mismo Nivel Profesional pueden cobrar sensiblemente distinto. Actualmente **la Retribución Funcional supone un 25% del total de la Masa Salarial del Banco.**
- ❖ **La Incentivación** siempre ha sido discriminatoria, opaca y unilateral. Del 3,04% que representaba sobre el total de la Masa Salarial en 1996 (año de su sistematización), pasó a un 8,5% a la creación de BBVA en 2000 y **en 2008 supone ya el 17% del total del Gasto Salarial del Banco.**
- ❖ El crecimiento de la Retribución Extra frente a la Retribución de Convenio, ha venido acompañado de la destrucción al mismo ritmo del nivel de empleo. Como resultado, una plantilla reducida con una pirámide retributiva que se nos "clava" a la mayoría. **Sólo los directivos aumentan.** De los 100 del año 2000 a los 2.200 de 2009. Mientras que de las 31.776 personas de plantilla en 2000, sólo somos ya 26.000 en 2009.
- ❖ CCOO-UGT, firmantes de las desregulaciones funcionales de los Convenios, jamás han concretado una posición ante la Retribución Extra, más allá de reclamar ambiguamente que se regule.
- ❖ La iniciativa de CGT en 2006 explicando la "Tela de Araña" de este Sistema Retributivo y que finalizamos con **una propuesta explícita de acotar la Retribución**

Funcional al 5% del Salario de Convenio y la Incentivación a otro 5% de la Retribución de Convenio + Funcional, de modo regulado y público y que, con el mismo Gasto Salarial global, posibilitaría la creación de un mínimo de 5.000 puestos de trabajo, contó con el desdén de los "posibilistas".

- ❖ La reclamación judicial de CGT en 2007 para que el Sistema Retributivo Extra fuera declarado NULO y obligada su negociación, contó no sólo con el silencio de CCOO-UGT, sino con el de su ausencia en el procedimiento, a pesar de encontrarse citados.
- ❖ Hoy, no habiendo obtenido en la Audiencia, Sentencia que obligue a BBVA a negociar, poner en transparencia y acuerdo, su Sistema Retributivo Extra, estamos judicialmente a la espera de lo que diga el Supremo a nuestro recurso jurídico.
- ❖ Pero la posición sindical es la misma. En BBVA no hay un problema de Costes Salariales (70% de los gastos de explotación del Banco), sino un problema en su redistribución. Falta empleo para una vida laboral sana y sostenible. Falta regulación y transparencia para que todas las funciones estén equilibradas en responsabilidad y salario y sobran "directivos" que son el verdadero expolio del Banco.
- ❖ En CGT entendemos básico incidir en la parte regulada de la Retribución. Cada Función debe ser pública y regulada, así como su Nivel Salarial. La Incentivación debe venir acotada, ser generalizada y transparente. Este ha sido, es y será nuestro trabajo sindical sobre los Salarios en BBVA.
- ❖ La retribución fija de convenio ha sido el granero de donde la patronal ha llenado su saco de fondos para distribuirlos en la retribución variable que tantas injusticias y daño ha provocado en este sector. Convenio tras convenio, con congelación salarial, subidas por debajo del IPC y, sobre todo, la congelación de los cuartos de paga de beneficios en Banca (Convenio Colectivo de 1996-1998) han supuesto millones y millones de euros que los sindicatos habituales han entregado a la Banca para que lo distribuyan a su mejor criterio a través de las retribuciones variables, aunque luego esos mismos sindicatos se escandalicen de las millonarias retribuciones de los grandes gestores de la Banca. La congelación de estos cuartos de paga de beneficios se produce (por si alguien no lo recuerda) cuando los beneficios de los Bancos se comienzan a disparar de forma escandalosa. Hoy, por ejemplo, en el BBVA deberíamos cobrar, al menos, dos pagas más de beneficios consolidadas (¡echad números!).

Febrero
2010

... PARA PODER EQUILIBRAR