



LA TELA DE ARAÑA FOTOGRAFÍA FINAL



La TELA DE ARAÑA tiene continuos y profundos maquillajes. El primero son los eufemismos del lenguaje de la empresa. La Dirección divide su Masa Salarial en 3 apartados:

- ✓ **Ayudas Sociales:** los gastos de los BB.SS.
- ✓ **Retribución Fija:** Convenio Colectivo, CVP, Complemento Puesto de trabajo y Pluses de Jornada.
- ✓ **Retribución Variable:** D.O.R. y la Incentivación en general.

Son términos empresariales que enmascaran las implicaciones de una política salarial. La Retribución



Discrecional, sólo tiene de FIJO lo que marca el Convenio y el resto se revisa cada año, pudiendo además ser absorbido si el Convenio tiene algún incremento (cuartos de paga por ejemplo). Definiendo así la partida **TRATAN DE SUSTRARNOS** el conocer el peso real que tienen los conceptos absorbibles y arbitrarios frente a lo legal y obligado del Convenio.

La Retribución Variable debiera denominarse simple y llanamente INCENTIVACIÓN, que es la única partida que recoge. De hacerse así quedaría muy en evidencia que, en los ejercicios en los que no se alcanzaran los objetivos previstos y públicos diseñados por el Consejo (por ejemplo los pasados 2001 y 2002), serían quienes deberían DEJAR DE PERCIBIRLA. Ocurre precisamente lo contrario, la Incentivación es, casi en su totalidad, parte de la Retribución por Función y sólo una pequeñísima parte se vincula realmente con objetivos.

Cuando hay que recortar se comienza por abajo, por los que menos cobran y los que menos habitualmente perciben estas partidas y, así, “RESPETAR” a los altos niveles retributivos de la élite de ejecutivos (Zonas, Territoriales, alta Dirección, etc.) que sostienen LA TELA DE ARAÑA. Nunca es un problema de quienes fijan los Objetivos incorrectamente o alejados de las herramientas, productos, medios y recursos que se disponen; ni siquiera de la cúspide que tiene que “empujar” para conseguirlos. El problema, en todo caso, es de quienes tienen que bregar con ellos, de la red, del conjunto de personas que ponemos día a día la cara frente a la clientela, de los gestores, de los niveles más bajos de la plantilla que apenas significan nada en el global de la Incentivación.

Por esto llaman Retribución Variable a la Incentivación, porque “ellos”, “los elegidos” saben que sí la van a cobrar. Es Variable porque “los otros”, nosotr@s, la cobraremos este año ó no.

Tomando como referencia los datos ofrecidos del periodo 1996-2003, en el que se ha consolidado definitivamente la Tela de Araña, podemos sacar algunas conclusiones:

✍ **La plantilla se ha reducido un 9,27%** en términos netos (entradas-salidas), para un negocio que ha sido además expansivo. **Se ha incrementado, por tanto, la productividad** por persona.

✍ **Los beneficios** han sido tremendos, **un crecimiento del 53,77%**, a pesar de haber habido algunos ejercicios difíciles por el entorno.

✍ **Los dividendos**, es decir, el pago a los propietarios de la empresa, **han crecido un 81,74%** en el periodo, convirtiéndose en uno de los mejores reclamos para la captación de capital y su valor bursátil.

El enorme crecimiento de **los dividendos sólo nos ha traído la contrapartida de 7 cuartos** de paga más hasta el año 2000. Tengamos en cuenta que de estos 7 cuartos, **2 son los conseguidos** -1998 y 1999- a raíz del prolongado conflicto jurídico de CGT (del que queda pendiente aún de resolverse el propio 1999 y el 2000). La limitación aceptada por CCOO-UGT en el Convenio 1996-1998 del nº de cuartos a percibir por este concepto, ha jugado un papel determinante a partir del ejercicio 2000 en los ahorros del Banco. **Cada cuarto de paga** supone aproximadamente para el Banco **unos 7.813.157,35 euros** que dejamos de percibir la plantilla.

✍ En el mismo periodo, **la Negociación Colectiva con respecto al IPC** ofrece un saldo negativo en nuestros Salarios con **una pérdida de un -2,55%** sin arrastres. Tengamos además en cuenta que todos los años el Convenio de Banca ha estado por debajo significativamente de la media estatal de los Convenios firmados. **¿Seremos quizás el Sector con menores beneficios?**

✍ Por el contrario, **la Retribución Discrecional** (la que no es de Convenio y forma parte del Salario Anual Globalizado) ha crecido hasta alcanzar en 2003 **un 33,32%** sobre la Retribución de Convenio.



Por su parte, la **Incentivación ha crecido en el mismo periodo un 177,58%** y lo que es aún más importante, su peso en la Masa Salarial Total del BBVA ha pasado de un 3,04 en 1.996 a un 11% en 2003. **Casi ha cuadruplicado su presencia en el costo laboral de BBVA.**

La **Dirección por objetivos en 2002 abarcaba ya el 75,8%** de la plantilla y la **Incentivación afectaba al 80,1%**.

CONCLUSIONES ECONÓMICAS

El actual sistema es un **“chollo” para BBVA**. Lo que se ahorra con unas Negociaciones, muy a la baja y sin respuesta sindical, le permiten de sobra financiar la Individualización de su política Retributiva.

Los incrementos de beneficios son simplemente de escándalo. El reparto de lo generado entre los accionistas es tremendamente favorable y **desproporcionado con los incrementos retributivos a la plantilla.**

La **Dirección**, que alardea de transparencia, **oculta los tramos de la Retribución Discrecional y de la Incentivación** porque demostrarían que además de ser una remuneración excluyente, es **TREMENDAMENTE PIRAMIDAL**: con unos pocos participando de mucho y muchos participando de poco y, además, sólo a veces.

Si en 2003 la Retribución Discrecional suponía un 33,32% sobre la de Convenio y la Incentivación global un 11,00% sobre el total de la Masa Salarial del Banco, esto quiere decir que **BBVA está dedicando a Salarios más de un 50% de lo que supone el Convenio**. No se trata de “generosidad”, sino del enorme incremento de productividad y de reducción de plantilla. BBVA tendría el mismo beneficio y pagaría los mismos dividendos a sus accionistas, **AUNQUE TUVIESE UN 50% MÁS DE PLANTILLA**, cosa que agradecería la Sociedad, mejoraría extraordinariamente la atención del Banco a su clientela y la plantilla llevaríamos una vida profesional más sostenible y conciliable con la vida personal y familiar.

Matemáticamente, inclusive si respetáramos la Masa Salarial que el Banco asume y con la que genera unos beneficios importantes, **es posible una reivindicación Salarial vía Convenio Colectivo MUCHO MAYOR**. El conseguirla será otra cuestión y depende exclusivamente de la presión sindical que la plantilla queramos hacer.

CONCLUSIONES SINDICALES

Este Sistema de Retribución Individualizada deja fuera, de entrada, a un **20% de la plantilla**. Esta cifra, en la práctica, se incrementa mucho puesto que un porcentaje de la misma siente que cobró en 2003, pero perfectamente no cobre en 2004.

Los **Objetivos personalizados base de LA TELA DE ARAÑA** implican una continua “regulación de plantilla” ya que, en cualquier momento, cualquier persona puede pasar a ese colectivo de “desajustados” por no tener unos objetivos económicos que justifiquen un puesto de trabajo. No se producirá, hoy por hoy, el temido Expediente de Regulación, pero en la práctica no se cuenta con esa persona y sufrirá las consecuencias.

Se establece un **clima de competencia entre la propia plantilla**, no tanto por alcanzar remuneraciones más altas (que desde luego también, sobre todo en los tramos elevados de la cúspide), como por no “caer” entre los “no elegidos” (Desajustados, Excluidos, no aprobados, etc.).

Se **generaliza la confusión** entre lo que es primero “el huevo o la gallina”. La pérdida de eficacia en el reparto de los beneficios y productividad que generamos por parte de los Convenios Colectivos, ha hecho más aceptable para much@s la individualización de la retribución y olvidar el colectivo. O es que la tremenda individualidad propia de la plantilla bancaria se ha declarado siempre propicia a retribuciones personalizadas y por tanto ha debilitado la Negociación Colectiva.

El ambiente laboral ha sufrido un **progresivo deterioro**. La competitividad al máximo nivel, el empeño por “cumplir” y “ser aprobado”, el demostrar incuestionablemente aceptación, etc. no puede ser sostenido toda una vida laboral. El stress, el deterioro físico y mental, el tiempo libre, la vida personal, etc. han sufrido un grave retroceso. Todo por situarnos lo más alto que podamos en la pirámide y sin acabar jamás de sentirnos cómodos en ningún nivel.

A una **inmensa parte de la plantilla**, las relaciones laborales basadas en esta individualización de nuestras retribuciones **NOS ESTÁ SIENDO CLARAMENTE PERJUDICIAL**, inclusive en el plano económico. Sólo nos “compensa” la “paz social” que el Sector vive desde hace muchos años. Por ella, vamos llevando la continua pérdida de puestos de trabajo, la pérdida económica que tenemos con respecto a los beneficios que generamos, **en un clima de queja soterrada continua y ausencia de un mínimo de actitud consecuente** en los diversos conflictos que surgen. Como diría aquél... ¡Tenemos lo que nos merecemos!

Aunque sería más correcto decir: una minoría, que no se lo merece, tiene lo que se merece la mayoría...

Febrero 2005

