



LA TELARAÑA: FRUTOS DE UN SISTEMA PERNICIOSO



La política de generalizar la Retribución Extra-Convenio se estableció en 1996 por el entonces BBV, precisamente el mismo año en que CCOO-UGT aceptaban en Convenio la limitación (**seguimos esperando una explicación pública de este disparate**) de los cuartos de paga por Beneficios.

En aquel ejercicio, la Retribución Extra suponía el 20% del conjunto de la Masa Salarial del Banco:

Año	BBV Sueldos y Salarios pts.(miles)	Retrib. Convenio pts.(miles)	%Convenio s/. total	Incentivación pts.(miles)	%Incentivación s/total	Retrib. Discrecional (Funcional) ptas.(miles).	%R. Discrecional s/.total
1996	110.968.702	88.774.962	80%	3.373.449	3,04	18.820.292	16,96%

Seis años de existencia del fusionado BBVA dan la siguiente evolución en la composición de su Retribución:

AÑO	BBVA S.A. Sueldos y Salarios (miles)€	Retribución Convenio (miles)€	% Convenio S/.Total	Incentivación (miles)€	%Incentivación s/total	Retribución Discrecional (miles)€	%Retribución Discrecional s/.Total
2000	1.395.971	925.477	66,30	118.658	8,5	351.836	25,20
2001	1.508.359	934.221	61,94	152.344	10,1	421.794	27,96
2002	1.431.341	925.194	64,64	156.016	10,9	350.131	24,46
2003	1.479.025	918.956	62,13	162.693	11,0	397.376	26,87
2004	1.489.878	916.882	61,54	178.785	12,0	394.210	26,46
2005	1.536.376	932.219	60,68	184.365	12,0	419.792	27,32

En el último ejercicio (2005) la Retribución Fija supone el 60,68% de la Masa Salarial, mientras que la Variable (Discrecional e Incentivación) alcanza el 39,32% de la misma.

Esta política retributiva partía de una clara premisa: **Existencia de Convenios que supusieran incrementos salariales fijos MUY BAJOS**, muy alejados de la productividad de la plantilla.

AÑO	Cuartos paga Beneficios	%Subida Convenio	%Subida IPC
2000	18,00	2,00	4,00%
2001	18,25	2,00	2,70%
2002	18,25	2,00	4,00%
2003	18,25	2,75	2,60%
2004	18,25	2,50	3,20%
2005	18,25	3,55 (con la revisión del 2004 incluida)	3,70%

redistribuir los beneficios generados para la empresa y los accionistas. Es más, con la limitación de los cuartos de paga de Beneficios, se cortaba la mínima proporcionalidad que ellos suponían como redistribución del enorme crecimiento de los dividendos (pago al accionista), y el pago a los que los generan (cuartos de paga a la plantilla).

Estos incrementos fijos pactados debían estar totalmente alejados de los resultados de la empresa, de manera que ésta pudiera contar con el margen más amplio posible para **DESREGULAR** su política retributiva y por añadidura la laboral.

Resulta tristemente incontestable que **los Convenios no han servido en absoluto para**

BBVA AÑO	Beneficios	Dividendo
2000	1.380.573	1.123.000
2001	1.311.561	1.224.000
2002	1.207.096	1.109.000
2003	1.460.337	1.227.000
2004	1.605.595	1.498.757
2005	1.918.142	1.800.542
2000-2005	+ 38,94%	+ 60,33%

Podríamos pensar que los Convenios que no han aportado redistribución salarial de los beneficios, sí han supuesto otras mejoras digamos sociales. Para CGT, por ejemplo, el empleo podría suponer un pago

social importante, tanto por lo que revierte en la sociedad a la que pertenecemos al contratar más plantilla, como por la mejora en la vida laboral que supondría un incremento del nivel de plantilla para los que trabajamos en BBVA. **Pues bien, ni siquiera este es el caso de BBVA (ni de la Banca en general).**

AÑO	Plantilla BBVA
2000	31.519
2001	31.208
2002	30.738
2003	30.144
2004	29.767
2005	29.652
2000-2005	-5,92 %

La plantilla ha descendido en un contexto de crecimiento de la Red de Oficinas y de la base de clientela. No es de extrañar que con este nivel de plantilla **la media de la Banca española en beneficio por cliente en el ejercicio 2005 fuera de 1.787 € Ni más ni menos que un 40% más que la media de la UE.**

Decididamente, los Convenios -la regulación de nuestros derechos laborales fijos- **NO HAN SERVIDO PARA RECOGER**, en modo alguno, los frutos generados.

Ahora bien, muchas personas estarán diciendo que su Retribución Global, sea fija o sea variable, es lo que cobran y esta es **POSITIVA** y **JUSTA** como redistribución de lo que generan con su esfuerzo laboral.

Pues bien, ni siquiera eso: Analizando el ejercicio 2005 y calculando el Salario Medio de una persona BBVA, es decir, dividimos la Masa Salarial BBVA entre la plantilla media del Banco (incluye el personal en activo y la media de los contratos temporales efectuados en el año), obtenemos que **EL SALARIO**

MEDIO BBVA es de 51.813,57 €

¿Cuántas personas se encuentran por debajo del mismo y cuántas por encima?.

Tomando como dato 10 trienios normales y 8 de Jefatura para el cálculo del Salario Fijo de Convenio y añadiendo una Retribución Discrecional (Funcional) tipo y la Incentivación; aproximadamente 2.300 personas se encuentran por encima del Salario Medio. Es decir, **sólo un 7,76% de la plantilla BBVA se encuentra por encima del salario medio. El resto (el 92,24%) percibe un salario por debajo de dicha media.**

¿Cómo es posible esto?. Básicamente porque **el crecimiento del conjunto de la Retribución Extra lo ha hecho de manera totalmente piramidal**, acrecentando a niveles inmorales las diferencias salariales de los distintos Niveles que fija el Convenio, de manera que por cada 1 € de Retribución Extra que cobra una persona, si mira hacia arriba se pecará que, a su vez, está generando un crecimiento exponencial de esa retribución en los Niveles superiores.

Podemos concluir que, además de las perniciosas consecuencias de este sistema retributivo en las relaciones laborales en general (competitividad, reducción de plantilla, presión, discriminación, etc.), **el mismo no ha supuesto una COMPENSACIÓN ECONÓMICA SUFICIENTE más que, en todo caso, para ese 7,76% de la plantilla.**

Octubre de 2006

