



## LA TELARAÑA: TEJIENDO LA ALTERNATIVA



El pasado mes de Septiembre se celebró el preceptivo Acto de Conciliación ante el Conflicto Colectivo interpuesto por CGT reclamando LA NULIDAD de las actuales Retribuciones extra-Convenio, así como la OBLIGACIÓN de la Empresa de NEGOCIAR cualquier retribución al margen del Convenio, con la representación de la plantilla BBVA, al ser el Salario una condición sustancial de la relación laboral.

En la interposición de este Conflicto Colectivo hemos codemandado al resto de sindicatos presentes en el Banco, para que así cada cual pueda posicionarse y establecer en conjunto una mayor presión jurídica y reivindicativa.

Al citado Acto de Conciliación acudieron UGT y CIG sumándose a nuestra demanda. ELA envió un documento adhiriéndose a nuestra reclamación y el resto de Sindicatos (CCOO, CC y LAB) han apostado por el silencio como respuesta. **RECORDEMOS SOMERAMENTE DE LO QUE HABLAMOS:**

AÑO	BBVA S.A. Sueldos y Salarios (miles de €)	Retribución Convenio (miles de €)	% Convenio S./Total	Incentivación (miles de €)	%Incentivación s/total	Retribución Discrecional (miles de €)	%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

Cuando en nuestro anterior comunicado publicamos que el Salario Medio en BBVA en 2005 era de **51.813,57 €** muchas personas -viendo el suyo- nos transmitieron su perplejidad. Que un 7,76% de la plantilla sujeta a Convenio se “coma”, más aún “devore”, la mitad del total de la Masa Salarial de una Empresa es haber podrido los cimientos de esa empresa.

Lógicamente, en CGT no somos contrarios a que la plantilla participe económicamente de los beneficios que generamos. A lo que nos oponemos es al actual volumen de la Retribución Extra, al piramidal reparto de su importe, a su discriminatorio reparto, a la exclusión de un 20% de la plantilla en esta retribución, a la falta de inversión de parte de este monto en la creación de empleo para la Red. Nos oponemos, aún más, cuando tras el Convenio 1996-1997 en el que CCOO-UGT firmaron la congelación de los cuartos de paga de beneficio, ha desaparecido la única regulación existente sobre un reparto general de los beneficios en proporción al salario de cada persona.

El sistema retributivo BBVA se ha convertido en un verdadero latrocinio de un pequeño trozo de la plantilla sobre el resto. Unas retribuciones, en la cúpula, tan alejadas de la realidad laboral que les hace trabajar continuamente por su “autojustificación” y no por un proyecto donde toda la plantilla necesaria tenga cabida y se sienta justamente tratada y retribuida.

A continuación, veamos nuestra alternativa:

## **PROPUESTA CGT:**

### **1º.- SISTEMA EVALUATIVO** (Evaluación, Catalogación profesional, Fijación de objetivos, etc.):

- ✦ El sistema debe servir para medir, pulsar el encaje de cada persona, **totalmente desvinculado del sistema de Retribución Extra del Banco.**
- ✦ El sistema debe cubrir absolutamente a la totalidad de la plantilla.
- ✦ Los métodos para medir deben descansar preferentemente en lo concreto del trabajo, área, etc. y con menos componentes fijados externamente.
- ✦ El sistema recogerá la participación activa del evaluado, estableciendo canales oficiales para su constancia.
- ✦ Se establecerá un sistema paralelo de evaluación al superior, hoy ya existente en algunas empresas, que permita el contraste, principalmente en los casos detectados como de falta de encaje.
- ✦ Los casos que representen ruptura con el nivel marcado como mínimo aceptable, pasarán a **una comisión paritaria empresa-sindicatos, para su análisis y búsqueda de soluciones.**

### **2º.- SISTEMA RETRIBUTIVO FUNCIONAL**

- ✦ Es preciso establecer una **definición de funciones conjuntamente con un nivel salarial** para cada función que se defina en BBVA.
- ✦ La tabla de funciones y su correlación salarial debe ser de **conocimiento público** y no sólo de cada área, sino general **para la plantilla.**
- ✦ Las funciones que den origen a definir una Categoría serán lo suficientemente explícitas y de conocimiento general como para justificar la misma.
- ✦ **El Grupo Administrativo** contará de partida con **un solo Nivel, el IX**, ya que dado que las funciones son idénticas, no parece lógico que exista una diferencia salarial en Sueldo Base como la marcada por Convenio entre el N-XI y el N-IX (un 24,93%).
- ✦ El peso de la **Retribución Discrecional (funcional)** en el conjunto de la Masa Salarial **no excederá, en ningún caso, del 5% de la misma.**

### **3º.- SISTEMA DE INCENTIVACIÓN**

- ✦ Es preciso establecer un sistema de participación en los resultados de la empresa para la plantilla BBVA.
- ✦ El sistema de participación **debe ser general, sin exclusiones.** Todos somos necesarios.
- ✦ El peso de la **Incentivación anual** en el conjunto de la Masa Salarial BBVA **no podrá exceder, en ningún caso, del 5% de la misma.**
- ✦ **La incentivación** de cada persona lo será en relación a su Nivel profesional de Convenio, es decir **porcentual sobre su salario.**
- ✦ Si se establecen tramos en esta incentivación según resultados por unidades, **éstas no serán inferiores a las Zonas.**
- ✦ Las personas en Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) o excedencia por cuidados familiares (maternidad, paternidad, cuidados), participarán de la incentivación de su Zona o Unidad mientras persista el derecho del trabajador a “reserva de su puesto de trabajo”.

EL SISTEMA DE EVALUACIÓN—RETRIBUCIÓN EXTRA debe conllevar a la par **el establecimiento de un sistema público y transparente sobre la gestión de la ubicación de la plantilla.** Es decir, conocimiento de las vacantes, sistema público y directo de solicitud de traslado y criterios legales y conocidos para la adjudicación de los movimientos de plantilla.

Si la Masa Salarial del ejercicio 2005, tuviera una distribución similar a la de 1996 (cuando se creó el sistema retributivo), es decir si pasamos de un 39,32% de la Masa como Retribución Extra (discrecional + incentivación) a un 20% como Extra, ahorrándose por tanto el BBVA un 19,32% de su Masa Salarial, con este “gasto” **se pueden contratar 6.776 personas como Administrativos incluyendo sus cargas sociales, lo que supone un incremento de un 22,85% sobre la plantilla actual.**

Si, como sería nuestra idea, la Retribución Extra la dejamos en un 10% del global de la Masa Salarial, es decir reducimos un 29,32% el actual gasto, **con ese ahorro se podrían crear 12.074 nuevos puestos de trabajo en BBVA. Ni más ni menos que un 40,2% más de plantilla.**

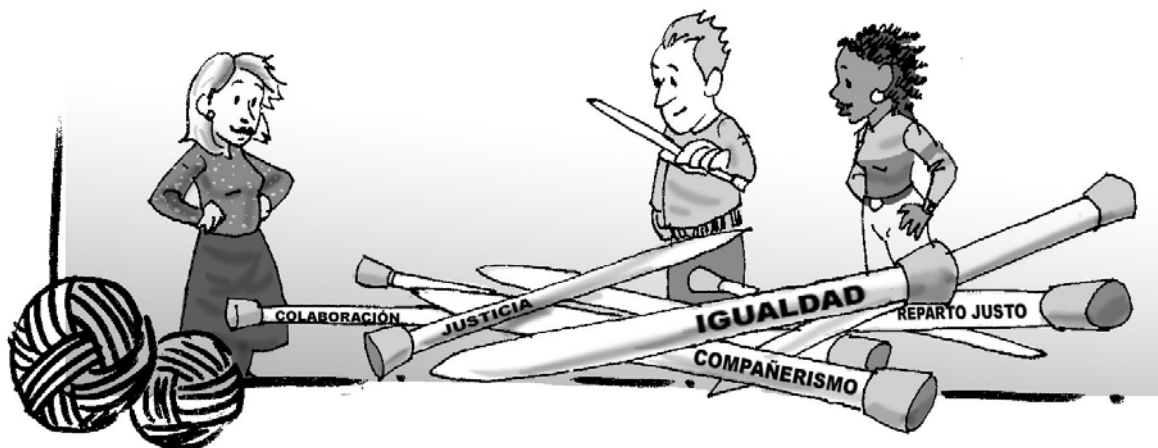
venio recoge. Sólo queremos dejar patente que el Convenio es la parte regulada de nuestras relaciones laborales y el marco de competencia entre las empresas del Sector. Que recobre el peso que jamás debió perder es básico para una estabilidad en nuestro empleo y sus condiciones durante toda la vida laboral. A estas alturas, ya casi nadie recuerda que el propio Convenio ya establece unas importantes diferencias salariales por Niveles y que éstos debieran (luego no ocurre así) representar responsabilidades diferentes y manifiestas. **Veamos:**

Es patente que el propio Convenio, con sus históricas subidas en porcentaje, ya ha establecido unas diferencias sustanciales por Niveles. Diferencias que no son pequeñas y que deben corresponderse con responsabilidades distintas. En nuestras propuestas reconocemos la necesidad de otras categorías funcionales

No sería sólo una ventaja social por la creación de empleo, sino una mejora evidente e importante en el propio negocio por la capacidad de una atención más directa y personalizada al conjunto de la clientela, con la mejora que conllevaría en el negocio, en la imagen, en la diferencia BBVA. El único problema es que quien “perdería” en este otro tipo de reparto del gasto, serían las partes altas de la pirámide salarial extra-convenio, quienes precisamente deciden lo “bueno” y lo “malo” para el negocio BBVA. **Lo “bueno y lo malo” realmente para su personal bolsillo.**

Para CGT, la referencia principal de la Retribución en BBVA debe ser el Convenio del Sector. No vamos a entrar ahora en calificar la distintas retribuciones por Niveles que el Convenio del Sector. Que recobre el peso que ja-

NIVEL	% INCREMENTO RESPECTO NIVEL ANTERIOR
I	+15,65%
II	+ 18,24%
III	+ 4,96%
IV	+ 15,66%
V	+ 6,80%
VI	+ 5,25%
VII	+ 5,55%
VIII	+ 8,22%
IX	+ 12,24%
X	+ 11,29%
XI	10.924,53 €Sueldo Base 2005



según distintas realidades laborales en cada Banco, pero limitándola a un 5% máximo del Sueldo del Nivel (que tampoco es un límite pequeño). Además, estableciendo una Incentivación general en función del resultado global de la empresa de otro 5% máximo del Salario, continuamos diferenciando por responsabilidades, PERO ACOTANDO ESTAS PARTIDAS dentro de unos márgenes coherentes, que permitan crear más empleo con el mismo coste para la empresa y unas relaciones laborales más justas y comprometidas en el trabajo y no en enormes retribuciones frente a salarios cortos.

Para CGT, intervenir frente a la actual política retributiva extra-convenio en BBVA, supone el principal reto sindical vigente. Todos los males de nuestras relaciones laborales hunden sus raíces en este fango. **Otra política retributiva extra es posible.** El conflicto jurídico interpuesto busca encontrar un camino de Negociación entre la Dirección y la totalidad de la representación de los trabajadores que, reconociendo los errores de la actual, busque una alternativa positiva, justa y en la que quepamos todos.

A nadie se le escapará que lo jurídico puede ser una buena herramienta, pero aquí el reto es propiamente sindical: Definir la escala salarial y de responsabilidad en BBVA. No se nos escapa lo complejo de este reto. No se nos escapa la incomunicación existente, incluso entre los propios compañeros, a este respecto. Toda la política informativa que en esta campaña (LA TELARAÑA) venimos desarrollando está sirviendo para poner encima de la Mesa, una realidad que nadie ha querido mirar con detenimiento.

En CGT creemos que, además, hemos sabido conectar, en este tema, con el sentir mayoritario de la plantilla. No nos asusta el trabajo ni tener que ser quienes pongamos el cascabel al gato. ¡Las cosas por su nombre y a los problemas de frente! Ahora bien, las elecciones sindicales del 20 de diciembre van a medir la representatividad de la plantilla. La CGT, desde el 2002 contamos con el 16,95% de la misma en BBVA. En vuestras manos está, dotarnos de un mayor o menor peso, para afrontar este reto sindical tan básico para todos.

Nuestro compromiso en este punto es nuestra PROPUESTA. Con transparencia total, con coherencia y con compromiso... PON EL TUYO A FUNCIONAR.

Noviembre de 2006

