

En CGT priorizamos alcanzar un **Acuerdo** que regule de modo Transparente las Funciones Laborales de esta Empresa. **Vincular función con Nivel Retributivo Anual y con Nivel Profesional de Convenio.** No es un problema el nº de funciones, sino la creación de su regulación y por tanto el acceso a ellas mediante el trabajo.

En el Convenio Colectivo se establecen XI Niveles Profesionales y un arco Retributivo. **Esa proporción debe respetarse en la adjudicación del Salario Funcional y la Incentivación.** Esta regulación permitiría, aún con la misma Masa Salarial actual, la creación de varios miles de puestos de trabajo que consoliden un Nivel de Empleo Sostenible para BBVA.

Porque, tanto veteranos como aspirantes a veteranos, debemos dar prioridad precisamente a esa sostenibilidad del negocio, de la vida laboral y personal, del nivel de empleo, **resulta prioritario regular las Funciones y la política de Evaluación-Retrribución del actual BBVA.**

Se trata de una opción de la Dirección BBVA por la "desregulación" como modo de dirigir a la plantilla. En otras grandes empresas e incluso en el sector financiero, se opta por regular para crear un marco de seguridad en el que florezca el equilibrio y la percepción de justicia y sostenibilidad **que aúne el interés colectivo de las personas y del proyecto empresarial en sí.**

La nueva empresa BBVA arrancó en el año 2000 con 36.000 personas en plantilla y 100 directivos, siendo el primer Banco en el Estado en capitalización bursátil, dividiendo y beneficios, que hoy ya no lo es.

**La reducción de plantilla ha venido siendo la principal estrategia de Negocio.** Tanto en años en que la cuenta de resultados "permitía" miles de prejubilaciones como cuando sólo había "hueco" para unas centenas. Las nuevas incorporaciones muy por debajo de la tasa de sustitución.

La cultura empresarial desarrollada, plagada de eufemismos; pero en la práctica gira en torno a la sumisión y acatamiento al "responsable" de turno. Para ello, un Sistema de Retribución Extra completamente piramidal, que ha conllevado un agrandamiento de la cúpula y un extremo debilitamiento de la base de la plantilla.

Así, en 2010 son ya 2.200 directivos (en el mundo) pero menos de 26.000 (en España) personas las que damos la cara ante la clientela. La composición de la Masa Salarial ha continuado inclinándose con un crecimiento superior de la Retribución Extra (Fija e Incentivación) a la Retribución de Convenio. En 2010, la Retribución Extra constituye ya el 60% del conjunto del Gasto Salarial BBVA. Ni que decir tiene que su distribución es totalmente piramidal y menos de un 10% de la plantilla se lleva el 50% del total de la Masa Salarial de la empresa.



Las personas que hemos entrado estos años en BBVA hemos visto, desde nuestro acceso, el concepto de plantilla de la Dirección. Incorporándonos en prácticas con categoría de Técnicos por prescripción legal, hemos pasado a "fijos" con dos y hasta 3 Niveles Profesionales por debajo. Un truco legal permitía a la Dirección sortear la denuncia judicial interpuesta en su momento por CGT y CCOO, pero esa práctica era, es aún, una muestra del concepto de plantilla que se maneja en la Dirección.

Debemos recuperar el acceso de nuevas personas a BBVA porque FALTA PLANTILLA. El nivel de plantilla determina la calidad y sostenibilidad del Negocio ante la clientela y marca la vida laboral tanto de los hoy veteranos como de los que aspiramos a serlo. **Esta empresa se encuentra claramente muy por debajo del Nivel de Plantilla aceptable, sostenible.** No hay un problema de "costes", hay un palpable problema de redistribución de los mismos.



anual, como la Incentivación (DOR) deben ser totalmente transparentes y venir regulados en proporción fija a los distintos Niveles Profesionales que establece el Convenio. Y esto para todas las categorías y funciones.

Aunque las críticas genéricas a este Sistema son comunes entre todos los Sindicatos, en la práctica, en las alternativas y la confrontación judicial, el resto de Sindicatos "más representativos" finalmente temporizan y rehúyen cualquier posición clara al respecto. Y es que, siendo esto para la Dirección la base de las actuales Relaciones Laborales, moverse sólo en el terreno de lo "posible" es tener más de lo mismo. En su concepto de relación laboral cuanto más discrecionalidad haya, más dependientes y atados estaremos como personas y más manejables en su concepto de "costo".

Que en BBVA se den más de 230 funciones, sin definir transparentemente y con un Nivel Retributivo Anual que no es público, y además, un sistema de Incentivación ligado a esas funciones, lleva a un Gasto Salarial en el que lo "variable", lo "discrecional", alcanza tal tamaño, que pudre el conjunto de decisiones básicas en la empresa.

Así, el Nivel de Empleo. La previsión de las sustituciones naturales ante las ausencias. El verdadero respeto a la Jornada laboral y a la vida personal.

El establecimiento de objetivos lógicos, la generación de las herramientas de negocio necesarias y el seguimiento de los mismos. Es decir, **lo que realmente compone el esqueleto de nuestra vida laboral y del propio Negocio** que nos garantice la sostenibilidad que todas las personas ansiamos para nuestro trabajo, se pone diariamente en cuestión.

Todo por mantener un puesto en la cúpula. Todo para agrandar el cupo de directivos, todo a costa de reducir el número de personas que realmente sostenemos el negocio, el trabajo, la clientela.

La cúpula de este modelo de empresa, sus directivos, concibe una relación en la que es buen "colaborador" quien no cuestiona, quien no da problemas. Se prima el despacho, no el servicio concreto a la clientela. **Diseña, decide, quien no afronta la práctica que sus decisiones entranan.** La decisión siempre previa es ahorro de costes, no mejora del negocio. Estos directivos reducirían costes hasta en la comida de las gallinas, aunque

su falta de alimentación destruyera el huevo, el producto. Si los Zonas tuvieran despacho

abierto a la clientela, sus decisiones, sus objetivos, sus presiones, cambiarían por completo. Si la inmediatez de una cifra aislada no fuera suficiente, no cabría concebir un ahorro en un servicio, por ejemplo Medios de Pago, que repercutiera negativamente en la relación global del cliente con el Banco, por más que el responsable de Medios, cuadre sus cifras y reduzca "sus" costes.



CGT hemos explicado, analizado, judicializado y ofrecido alternativas a lo que consideramos el problema básico del concepto actual de empresa BBVA. Tanto la Retribución que el Banco denomina Fija

