



“La culpa de esta crisis la tiene la codicia”

Este es el titular con el que los medios resumían la intervención de Francisco González, Presidente del BBVA, en el encuentro Europa-Latinoamérica celebrado últimamente.

“Los principios son una clara señal de identidad de BBVA, que marca diferencias. Principios en nuestras relaciones comerciales que impiden prácticas cortoplacistas con nuestros clientes y entrar en la venta de productos y servicios que a la larga serían claramente dañinos”

Esta manifestación se recoge en la “Carta del Presidente” en el último número de la Revista Adelante.

¡Estamos de acuerdo con él!, aunque se eche en falta la identificación de los codiciosos en el primer caso y, en el segundo, que esa clara instrucción haya calado hasta el último rincón de nuestra Entidad.

Buena parte de la crisis en el sector financiero (hoy lo reconocen hasta los propios gobiernos europeos, salvo el español) está motivada por la agresiva y temeraria gestión de los miles de ejecutivos del mundo financiero que, para obtener los objetivos que garantizasen sus inmensas retribuciones variables, han contribuido a llevar a la quiebra todo el sistema financiero a escala mundial. Si a esto se une la falta de controles y regulaciones de todo tipo la quiebra apunta a catástrofe. En el Estado español, al parecer, esos controles y regulaciones no han llegado a desaparecer, en contra de los deseos de algunos. A pesar de todo, la crisis, como en el resto de sectores, se instala en el nuestro, el financiero.

En el BBVA los más altos ejecutivos, incluido el Sr. González, también gozan de retribuciones “éticamente discutibles”. Han construido un modelo empresarial que en sus 8 años de existencia ha pasado de contar con 100 ejecutivos a 1.078, mientras que los “remeros”, que también sostenemos el negocio, hemos decrecido en un 10,39%.

Han levantado una política donde la “adhesión inquebrantable” es imprescindible, sustentada en unas relaciones laborales sobre la base de la *“diferenciación y el reconocimiento del mérito”* que no resulta otra cosa que un crecimiento desproporcionado de la Retribución Extra (Funcional e Incentivación) y una minoración del peso de la Retribución Fija (Convenio).

Porque, si bien tenemos distintas funciones y responsabilidades, no cabe duda que BBVA las ha desproporcionado interesadamente. El Convenio fija entre el N-I y el N-XI una diferencia salarial de un 266%, mientras que en la Retribución Extra (Funcional e Incentivación) ronda el 6.000%. La dirección del Banco ha ido “hinchando” las funciones de sus colaboradores incondicionales y la bolsa de las migajas va dejando reguero hacia abajo, para justificar el bolsón de arriba. Lo más valorado resulta así, cada vez más ordenar, presionar, controlar en lugar de proponer, colaborar, medir. Por si fuera poco, para dirigir nadie exige, como sería deseable, buenas ni educadas formas. De resultas, cada vez son menos los responsables que practican la buena educación en sus relaciones laborales.

Si la parte más destacada de la Retribución se convierte en “Extra” y ligada a resultados, está claro que los de “arriba” jamás se equivocarán, porque ellos, por encima de todo, van a cuidar sus emolumentos. ¿Quién habla entonces de los problemas reales? ¡Nadie! Simplemente porque está mal visto.

Los 1.078 compañeros ejecutivos, jamás errarán. Por definición, el problema de “no llegar” es de los demás. Ni el producto mal diseñado, ni la estrategia comercial errónea, ni la subcontratación por precio que empeora el servicio, ni la falta de plantilla para atender en condiciones a la clientela, ni la segmentación obtusa de los clientes, etc. existen. En primer lugar porque algunos de estos ejecutivos asalariados, que han llegado a percibir en un ejercicio más de 240.000 euros entre dinero y acciones, no están para percibir la realidad. En

segundo lugar, porque nadie de la escalera retributiva permanece en su nivel si se empeña en transmitir al "superior" el error, así que ¿prudentemente? opta por no hacerlo.

Luego estamos los de "abajo". A casi nadie le gusta oír que pertenece a ese 20% de plantilla que no tiene otra percepción que la del Convenio y nos gustaría tener la misma incentivación, o más, que el de al lado. Nos hemos convertido, en general, en un colectivo dolido, suplicante y hemos perdido la serenidad de quien está en el sitio que le corresponde y este ambiente laboral es el que perseguía la Dirección: Todo el mundo anhelando una migaja mayor y para ello, olvidándose de lo que nos une... el derecho común, el convenio y nuestra condición de personas asalariadas.

No deja de ser lamentable que esta política empresarial haya penetrado entre tantos y tantos remeros. Sin nuestra complicidad, la actual política de ajustes en el Banco sería inviable. Diariamente vemos desaparecer a nuestro alrededor puestos de trabajo necesarios, mientras que nos afanamos en seguir haciendo girar la rueda con más prolongaciones, asumiendo nuevas e indebidas funciones y renunciando a nuestros derechos (traslados, vacaciones, licencias). Hemos de asumir nuestra parte de responsabilidad y, desde esa premisa, saber reaccionar.

Que esta política retributiva está en la base de toda nuestra problemática laboral sólo CGT lo venimos diciendo desde hace años. Además, no sólo hemos criticado sino que hemos reclamado jurídicamente la NULIDAD de la misma por ser totalmente arbitraria y por no ser negociada con la representación de la plantilla. También en esto nos hemos quedado solos y los sindicatos institucionales a quienes se les llena la boca de periódicos y reuniones de "alto standing" en criticar los elevados emolumentos de los ejecutivos, en el día a día callan y se abstienen de demandar en el Banco, o cualquier otra empresa, por lo que ellos dicen denunciar... "codicia".

Aparte de reclamar la NULIDAD de este Sistema Extra de retribución, para que se vea lo que queremos, hemos propuesto un sistema alternativo y lo hemos publicado bastante detalladamente ya en dos ocasiones, ante el silencio de quienes hoy

critican en abstracto "la codicia": Un sistema de Retribución Funcional que sea de público conocimiento la función y su retribución y que ésta sea referenciada en el propio Salario de Convenio, no pudiendo suponer más de un 5% de él. Un sistema de Incentivación que sea general (todo el mundo aporta en esta empresa) e igualmente referenciado en el Salario de Convenio de cada trabajador, no pudiendo exceder de un 5% de la Retribución Funcional. La Masa Salarial así alcanzada en BBVA supondría un ahorro sobre la actual situación que nos permitiría contratar a 5.000 personas nuevas y provisionar el equivalente al sueldo de convenio de otras 5.000.

¡No estamos locos, sabemos lo que queremos...!, es un buen eslogan musical que toca nuestra propia realidad laboral. Hablar de la codicia, quienes precisamente, en su medida y función, la practican, ya sean sindicatos o empresarios, es un ejercicio intolerable de cinismo.

En CGT lo tenemos claro....Hay que cambiar la actual política de *"diferenciación y reconocimiento del mérito"* que el Banco define como su base retributiva, porque no es otra cosa que la codicia con nombres y apellidos. La codicia cifrada en BBVA es su propia Masa Salarial y es la base de todos los problemas que en nuestras relaciones laborales e incluso en el propio negocio bancario, tiene esta empresa.

Cómo nos gustaría que en este papel sindical se fotografieran también quienes dicen aconsejar a "Zapatero" qué decir en las cumbres televisivas y callan a pie de "obra", en esta empresa. Porque esas "instituciones" no sólo se han abstenido de denunciar jurídicamente esta situación, sino que también se vienen absteniendo de expresar públicamente su posición, porque la tendrán ¿no?

Iniciábamos este escrito con dos frases del Presidente y lo finalizamos con otra más (Adelante-Diciembre 2004): ***"La clave de todo esto se puede resumir en una sola palabra: coherencia. Coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos"***.

También estamos de acuerdo.

Hoja estatal nº 33 - Diciembre 2008