



# EMPLEO

FEB  
2015



El empleo es un bien social. Desde CGT entendemos prioritario lograr que el Nivel de Empleo en BBVA sea el máximo posible y a la vez compatible con el coste asumible por la Empresa.

Somos conscientes del choque de intereses que estas variables (nivel de empleo y retribución) experimentan. Por ello, siempre hemos defendido la necesidad de que la Retribución Extra (Funcional e Incentivación) esté regulada y pactada para que no choque destructivamente con el empleo.

La escala salarial de una empresa tiene mucho que ver con el Nivel de empleo que esa empresa define. En la actualidad **esa escala salarial ya no agrupa sólo a la plantilla de la empresa, sino al conjunto de personas que trabajan para ella**. La laxitud legislativa en la subcontratación y la flexibilidad aplicada a la Temporalidad (directos y ETT's), así como la nueva "herramienta" al gusto empresarial de "Becarios", provocan **una presión continuada contra el valor del trabajo en la empresa matriz (BBVA)**, a la vez que condena a la precariedad de por vida a ese mundo laboral "paralelo" al bancario.

La continuada destrucción de empleo vivida desde la creación del BBVA **la evidencian las cifras**: En su creación (año 2000) éramos 31.519 personas. Al 31/03/2013 sólo ya 25.381 personas (el 19,47% menos). Con la absorción de UNNIM llegamos a 27.504 trabajadores al 30/06/2013 y en 12 meses, ya integrados, la plantilla se ha reducido otro -3,68% (26.491 personas). Eso sí, el número de directivos se ha incrementado de los 100 iniciales a los más de 2.000 actuales.

No hay más que ver el ratio de eficiencia, que es la variable que mide la productividad en el Sector. BBVA presenta el mejor en toda España. **El 43,23%, 7 puntos mejor que la media**. Eso quiere decir que, a mismas decisiones, **el resultado de BBVA será 7 puntos mejor que la media de las entidades financieras**. Y esta mejora continuada del ratio de eficiencia se basa casi en exclusiva en la reducción de personas trabajando en BBVA, tanto plantilla fija, como contratación temporal. **Cada nueva sigla (Nikel, Vanguard, O2, etc.) es un eufemismo de destrucción de empleo**.

En los últimos años, no sólo no ha crecido la plantilla fija del Banco, sino que **la contratación Temporal para sustituciones se ha reducido a la mitad**. En su lugar, se acude al recurso de personas Becarias en la Red (3.000 en 2 años) que, bajo el eufemismo de formarse trabajando, pretenden que echen una mano a sacar tarea y a cubrir los ineludibles huecos temporales.

En 2013, CGT **logramos que las personas contratadas por ETT** cobraran los importes correspondientes a Compensación de Beneficios Sociales que no les abonaban (entre 600 y 1.100 € según provincia). En 2013, **con las primeras 140 Becas en la Red**, comenzamos una campaña que aún continúa intentando lograr que se formen pero no teniendo que sacar el trabajo de los compañeros de plantilla. **Por ellos**, para que sea necesario **contratarles al menos como temporales y por nosotros, por el valor del empleo**.

Nuestra **reclamación judicial para que en OPPLUS** se aplicara el Convenio de Banca, no asumida por el resto de la representación sindical (excepto por CIG) y sentenciada en contra, era la mejor vía para equilibrar empleo y salario en 2 empresas interdependientes que comparten labores.

# NOS NECESITAMOS

