



# RETRIBUCIÓN

FEB  
2015



El Sistema Retributivo BBVA está en la base de nuestros problemas laborales. Desde CGT lo dijimos con la "bonanza" y continuamos viéndolo igual. La Retribución Extra (Funcional e Incentivación) que en el año 2000 representaba el 33,70% de la Masa Salarial de la nueva empresa, en 2007 era ya el 41,97% del total del coste salarial. **Una salvajada.**

**La Retribución Funcional (CVP) se basa en una definición clandestina y unilateral de la Dirección que se concreta en unas 230 funciones.** Cada función, en teoría, cuenta con un mínimo y un máximo de Retribución aunque es sintomático que, a pesar de presentarla como objetiva, no la den a conocer. De este modo, **el aplicarte un Nivel Retributivo u otro, queda a merced de la discrecionalidad de la empresa.** Nadie sabe si la suya está en uno y otro extremo o incluso fuera de ellos (se dan casos), lo que sabe es que es absorbible e incluso de "quita y pon". Puedes ocupar una función pero no su Retribución.

**La Incentivación siempre ha sido arbitraria bajo la pátina de un sistema de Evaluación y Catalogación** con el que pretendían darle visos de "justicia". Los últimos ejercicios plagados de cambios de normas con el partido en juego, reducciones posteriores por "decreto" en las Evaluaciones ya efectuadas, etc. han evidenciado a la plantilla que no se trata de premiar productividad, sino simplemente encumbrar, multiplicar, etc. la Retribución final de la cúpula Directiva del Banco, redistribuyendo unas migajas en los estadios inferiores.

La Masa Salarial de una empresa define a su vez el nivel de la plantilla a emplear. La escala retributiva de esa Masa resulta crucial para definir la calidad de las relaciones laborales. Mientras el Convenio fija un abanico salarial de 100 a 266%, la desregulación de la CVP y de la Incentivación, lleva en la práctica a que en una misma oficina o Departamento **la realidad sea más cercana al 100 a 1000%.** Con Retribuciones totales tan elevadas en los puestos Directivos, no sólo se encarece el costo de la empresa, sino que el tamaño de la distorsión conlleva una actitud en la cúpula de "no equivocarse jamás". Bajo esa cúpula, en los inmediatos peldaños inferiores, se crea todo un equipo agarrado al puesto pero situado al margen de valías profesionales. Esto empobrece el verdadero proyecto empresarial, dejándolo en un inmediatez y cultura de "clase" dirigente.

**Desde CGT venimos reclamando** por todas las vías, incluida la judicial -por desgracia en solitario, por abstención de la "mayoría sindical"- **que debe mantenerse una proporcionalidad Retributiva, ligando la CVP y la Incentivación al Salario de Convenio**, de modo que se vuelva a la proporcionalidad natural entre funciones profesionales. Con la misma Masa Salarial actual, se podrían contratar así varios miles de personas más que hoy, en beneficio tanto de un mejor servicio-negocio, como del clima laboral.

Desde estos criterios hemos abordado nuestra posición ante injusticias palpables con el DOR o la pelea por el reconocimiento de una función. Lo mismo cuando el Banco ha aplicado la supresión de la CVP por el art. 41 del ET a algunas personas bajo el eufemismo de no poder mantenerles las mismas funciones que antes. Somos conscientes de que hasta que no logremos regular ambos conceptos en referencia al propio Convenio, habrá demasiadas "ataduras" para unas relaciones laborales sanas.

**NOS NECESITAMOS**



Sección Sindical Estatal del BBVA  
✉ VALIJA BBVA OFICINA 1169 [cgtbbva.estatal@cgtbbva.net](mailto:cgtbbva.estatal@cgtbbva.net)

[www.cgtenbanco.org](http://www.cgtenbanco.org)

