

RETRIBUCIONS FLEXIBLES? I PER QUÈ NO RETRIBUCIONS JUSTES?

Segons el calendari decidit pel banc per posar en marxa el sistema Reflex (Retribucions flexibles), aquest serà el primer mes per acollir-s'hi. Tenint en compte que febrer és el mes del pagament del Bonus, i tenint en compte quin és el col·lectiu per al qual fonamentalment s'ha dissenyat aquest sistema, això és força coherent.

Malgrat la campanya d'agitació i propaganda desenvolupada pel banc a través de l'e-spacio sobre els "beneficis personals" (a partir d'ara, BP), una bona part de companyes i companys encara es pregunten quins efectes pràctics té tot aquest muntatge i quins són els objectius reals del banc.

Potser és pertinent recordar algunes dades abans d'analitzar el sistema reflex:

- El BBVA ha tingut al 2006 uns beneficis de 4.736 milions €, amb un increment del 24,4% sobre el 2005.
- Els Beneficis Socials (BBSS) segueixen sense homologar-se. La distància que separa la proposta unitària dels sindicats de la darrera oferta del banc és inferior als 10 milions €.
- El senyor Francisco González, president del BBVA, va cobrar durant el 2006 9'78 milions €, més altres tants d'aportació al seu Pla de Pensions.
- CCOO i altres sindicats hem plantejat una retribució en accions per a tota la plantilla, amb motiu dels 150 anys del BBVA. Oficialment, encara no hi ha resposta. O sigui, de moment, la resposta és no.
- El banc ha organitzat uns "juegos deportivos BBVA" per commemorar aquest 150 aniversari. La samarreta i resta de l'equipament se l'ha de pagar cadascú.
- L'acomiadament dels tres principals càrrecs del Consell d'Administració (president, conseller delegat i secretari) costaria 141,39 milions €. La meitat o més correspondria al president.
- El senyor Francisco González és un fervent defensor de l'abaratiment de les indemnitzacions per acomiadament.
- Al voltant d'un 30% de la massa salarial pagada pel BBVA es destina a retribucions variables extraconveni. Pel pla d'incentius 2003-2005, durant el 2006 el Sr. González va percebre 5,29 milions €.
- Més d'un 20% dels treballadors i treballadores del banc no perceben Bonus o en cobren menys de 1.000 €.

Amb aquestes dades, semblen evidents alguns dels principals problemes pendents de resoldre al BBVA. Cal una paga en accions per a tothom, cal homologar els BBSS, cal acabar amb la vergonya de que hi hagi companys encara exclosos del Bonus, cal introduir una mica d'ètica i racionalitat en el sistema d'incentius. Tot això, a més, és perfectament possible negociar-ho.

Lluny de solucionar els problemes realment existents, el banc en fa cas omís i es llança a una campanya propagandística interna i pública sobre els BP, amb les reflex com a gran novetat, fent veure que tot plegat és el gran regal del banc a la plantilla pel 150 aniversari. La realitat és una mica diferent:

- **Els principals beneficiaris de reflex són els que cobren més retribucions variables i Bonus anuals.** Quan més amunt s'està en la piràmide directiva, més grans són les RV i Bonus, fins el punt de que aquests conceptes poden superar l'import del salari de conveni. A mesura que es baixa en l'escalafó, els hipotètics beneficis van passant a la categoria de petits, insignificants o simplement inexistents.
- **L'efecte inicial de reflex és desviar diners que anaven a l'hisenda pública a la petita minoria millor remunerada de la plantilla.** En el cas de la retribució en accions (a la qual es pot destinar el 28% del Bonus), el màxim legal que pot quedar exempt del pagament d'impostos són 12.000 €. 12000 € és el 28% de 42.857 €, quantitat que alguns directius hauran assolit o superat. O sigui, que l'alta direcció aconsegueix deixar de pagar IRPF sobre 12.000 €, a més de rebaixar-los de la base liquidable i obtenir, per tant, un tipus de retenció inferior. És una redistribució de la renda a la inversa: passar diners de l'erari als que més cobren.
- **L'únic cost per al banc és el 10% del Bonus invertit en accions.** O sigui, que es torna a premiar als més premiats, a part del fet que el cost real per al banc sigui molt inferior al suposat cost nominal.
- **El banc condiciona l'aplicació del reflex a l'adquisició de productes propis.** És el cas del BBVA-Salut. Les persones que tinguin contractades altres opcions de sanitat privada hauran d'optar entre passar-se al producte del banc o seguir com fins ara, sense els nous "beneficis".
- **De forma deliberada, el banc pretén confondre entre les seves ofertes (els BP, descomptes per consum) i els BBSS o altres beneficis aconseguits amb acords sindicals.** Així, resulta que les tarifes d'empleats, per exemple, segons el Banc no són part de l'acord del 2002 amb els Sindicats, sinó part dels "Beneficios Generales" integrats als BP.

CCOO també volem celebrar el 150 aniversari de BBVA, així com els extraordinaris beneficis, i fer-ne partícip a la plantilla d'una forma digna. Per això proposem:

- Pagament en accions als prop de 100.000 treballadors/es del BBVA al món
- Homologar d'una vegada, 7 anys i mig després de la fusió, els BBSS.
- Acabar amb les exclusions i marginacions del sistema d'incentius. Ningú sense Bonus, ningú amb menys de 1.000 € de Bonus de referència.
- Aplicar a les remuneracions de la seva alta direcció criteris d'ètica racional, que evitin l'ostentació que actualment provoquen.

Seguim treballant, seguirem informant.

febrer-2007

