

A.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS-RAE-EMPRESA. EL TRILERISMO ANUAL DE BBVA

Pese a ser un hecho recurrente año tras año, vamos a poneros en antecedentes para que sepáis quién y cómo os mete la mano en vuestra nómina para robaros una parte de vuestro salario.

Para ello, os trasladamos extractos literales del redactado del Convenio en su Art. 13, el que regula la percepción de este complemento:

"A partir del ejercicio 2020, se establece un sistema de participación en beneficios, de carácter variable, sin repercusión en tablas y, por lo tanto, no consolidable y no pensionable, denominado «Participación en beneficios» que dependerá de la evolución del «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)», de cada Empresa sujeta a este Convenio Colectivo de Banca. Este indicador será el referido a la actividad bancaria en España y a perímetro homogéneo de comparación, según el dato que conste en los informes financieros oficiales. "

"La cuantía de esta percepción, en caso de corresponder, estará en función de la variación interanual del RAE-Empresa de los ejercicios 2024, 2025 y 2026 en comparación con el dato del RAE-Empresa del ejercicio precedente."

"En caso de corresponder, en la nómina del mes de abril de cada uno de los años: 2025, 2026 y 2027, y en función de la variación interanual del «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)» del último ejercicio cerrado, respecto a su inmediato precedente...cada Empresa abonará a todo el personal de plantilla al 31 de diciembre del año anterior el concepto «Participación en Beneficios», los cuartos de paga que correspondan..."

BBVA ANTICIPA EL PAGO A FEBRERO...

Variación interanual RAE-Empresa	Número de cuartos de paga
>5 % y <= 10 %	1
>10 % y <=15 %	2
>15 % y <=20 %	3
>20 % y <=25 %	4
>25 % y <=30 %	5
>30 %	6

Nivel	Salario base del «cuarto de paga» devengado en 2025, a pagar en 2026
1	866,25
2	749,04
3	633,48
4	603,56
5	521,87
6	488,64
7	464,27
8	439,88
9	406,48
10	362,17
11	327,01

ESTE ES EL NÚMERO DE CUARTOS DE PAGA QUE DEBERÍAS COBRAR EN CASO DE CUMPLIMIENTO DEL RAE Y POR TANTO QUE CANTIDAD SE TE VA A ABSORBER DEL INCENTIVO ANUAL EN FUNCIÓN DE TU NIVEL COMO CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN INCLUIDA EN EL ART. 5 DEL CONVENIO

B.- BBVA EXIGE, PERO NUNCA DA.

Un año más el banco ha obtenido unos resultados extraordinarios de más de 10 mil millones; todo esto tras una OPA hostil fallida, que ha supuesto un trabajo extenuante para toda la plantilla, tras la cual, el banco ha decidido remunerar de manera ejemplar a sus accionistas (hay que tenerlos contentos) y, por el contrario, a la plantilla la ha premiado con una subida descomunal de los objetivos.

“¡Somos un solo equipo! La plantilla es el principal activo del banco”, son solo frases del Values Day, el día en el que el banco regala a su plantilla un par de calcetines y un bolígrafo. La realidad es que BBVA tiene una plantilla a la que denigra de manera continua y reiterada año tras año.

Somos los bancarios peor pagados, con peores condiciones crediticias, con la aportación más baja a su plan de empleo, con mayor carga de trabajo, con unos objetivos desmesurados e irrealistas, con un sueldo que queda a los pies del Art.5 del Convenio que regula la compensación y absorción de nuestro salario. Una plantilla que no ve nunca mejorada sus condiciones laborales, fijémonos en el CSE.

Trabajamos para un banco que cambia las reglas que el mismo impone y nos compensa el RAE (podéis verlo en vuestra nómina de febrero). Un banco, que inicia un plan de bajas incentivadas en lugar de un plan de prejubilaciones. **DA IGUAL LO QUE GANE EL BANCO, SUS BENEFICIOS NUNCA SE TRASLADAN A NUESTRAS NÓMINAS NI MEJORA NUESTRAS CONDICIONES LABORALES.**

En conclusión, trabajamos para una empresa que nos quiere y nos valora sobre el papel, pero que en el día a día nos demuestra una falta de empatía total. Es cicatera con nuestro salario, con las medidas de conciliación, con las subidas de nivel profesional, con nuestros beneficios sociales, con nuestras valoraciones, pero sin embargo es voraz en sus exigencias, con los objetivos, con el modelo, con sus formas.

DESDE CGT OS HACEMOS LA SIGUIENTE PREGUNTA ¿HA LLEGADO LA HORA DE DECIR BASTA YA? COMÉNTALO CON NUESTROS DELEGADOS.

C.- BEST PLACE TO WORK... BE WATER MY FRIEND

Hemos hablado en diversas ocasiones, por desgracia no pocas, que el banco ahoga cuando nos referimos a la presión insoportable que sufren l@s emplead@s en los objetivos comerciales, en la precariedad de plantilla, en la falta de sustitución por ETTs de la ya exhausta plantilla o de que las pocas sustituciones que se hacen no se hagan a jornada completa.

También nos referimos de forma habitual a la alta dirección y porqué entierran trimestre tras trimestre una lluvia de euros que no reparten entre la plantilla convirtiendo el sistema retributivo en un sistema cercano a la estafa piramidal.

En este artículo nos referimos literalmente al riesgo al que se exponen los compañeros y compañeras de las zonas en alerta, que se tienen que desplazar a trabajar sin que el banco les exima de ello. Siempre que nos dirigimos a Talento y Cultura en las diferentes ocasiones donde se han declarado alertas que se desaconsejan el desplazamiento, recibimos el mismo “corta y pega”: “estamos monitorizando la situación”, lo mismo que hacen cuando hay una oficina con una sola persona... Monitorizar la situación. ¿Y la acción?

En la provincia de Cádiz se ha dado una situación surrealista. Mientras otras entidades cerraban al público las oficinas donde la situación era más complicada, en BBVA han trabajado compañeros con sacos de arena a la entrada de la oficina para que no les entrase en agua.

¿DONDE QUEDA EL CUIDADO Y EL RESPETO A LA PLANTILLA? INADMISIBLE

CGT, SIEMPRE A TU LADO

Febrero 2026

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Código VALIJA BBVA 04039 - cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtentubanco.org