



## A.- LO FIRMARON PARA ÉSTO

Han comenzado los Contratos indefinidos de acceso directo en Banca. En la Noroeste 10 y otros 10 en la Norte, para empezar. Estos son el fruto del vigente Convenio. **Según sus firmantes, su devaluación salarial era para crear empleo.** Según CGT nos tememos que cada próximo diciembre el número de personas en BBVA continúe disminuyendo; luego **devaluar el trabajo bancario no genera empleo**, sino "competencia" entre generaciones igualmente formadas pero con una importante diferencia salarial y de recorrido profesional.

Recordemos que estos compañeros entran con una rebaja salarial de un -24,16% más la pérdida de 1,25 pagas de beneficios al año, como todas las personas ingresadas desde Julio 2016. Además, sin ya Concurso Oposición y sus vacantes para ascender por examen anualmente. ¡Bonito Convenio... para la Patronal!

## B.- NOS TOMAN EL PELO. REBELÉMONOS

Cambian las normas con el partido empezado. CGT hemos presentado 2 escritos a la Dirección presionando porque **el Banco defina claramente su política real para con la Firma Diferida**, apercibiendo que se estaba actuando erróneamente en la presión continuada de los Zonas con "el todo vale" por sus cifras doradas. Ahora, con la amenaza del Banco España sobrevolando ya, cambio de criterio y se informa que donde dije "digo" era "Diego", sin ninguna autocritica, ni propósito de la enmienda. **El actual perfil de un Zona es, mayoritariamente, de "arreador"**, sin el más mínimo criterio y esto es una muestra más.

Todas **las operaciones contratadas desde la IP del Banco (Ordenador o móvil) no se consideran ahora "Ventas realizadas"**. Nos han estado machacando con que todo Diferido y ahora se tira por la borda haber cumplido las órdenes del Zona de turno, no quedando la operación ni como Diferida, ni como presencial. ¡Unos lince! No es de recibo el sueldo que se llevan estas personas como Directivas y su aportación ni al negocio, ni al clima laboral.

## C.- RESULTADOS 1T/2017-MEJOR QUE BIEN

En España, nuestra actividad bancaria ha reportado un Beneficio de **375 MM. (+54% que hace 1 año)**. El ladrillo unas pérdidas de 109 MM (-4%).

Por visualizar nuestros números: **BBVA ha ganado en España un +3,59% que el Santander, pero ha perdido un 55,72% más que el banco rojo en el Área Inmobiliaria.**

El beneficio que aporta BBVA España al total del Grupo ha sido del 20,2%, mientras que el Santander España ha sido del 15%. **BBVA España sigue siendo el líder europeo en su ratio de eficiencia "productividad" con el 51% que supone una mejora de 10,68% (6,1 puntos) con respecto a 12 meses antes, mientras que Santander-España tiene un ratio de eficiencia del 51,8%, es decir a mismas operaciones BBVA España gana 1,54% más que su competidor por su mayor productividad.**

## D.- DESPIDOS Y BAJAS

Ante informaciones en los medios sobre altas cifras de despidos en el Primer Trimestre en BBVA, los Sindicatos reclamamos que se nos adelantaran los datos oficiales de la Información Trimestral obligada de la Dirección.

Hasta el 31-03-2017 se han producido **12 Despidos Disciplinarios y 60 Bajas Incentivadas**. No queremos enjuiciar estas cifras como positivas por más que no tienen nada que ver con los publicado por algunos medios, pero es cierto que las mismas van en línea con lo habitual en BBVA en cuanto al régimen Disciplina-

rio, al margen de los despidos disciplinarios sin expediente previo a los que últimamente pretenden acostumbrarnos.

Sin duda, las cifras de la Política Disciplinaria son en sí una muestra más de que la presión impulsa a unos Despidos y Bajas que contradicen que el mundo BBVA sea el paraíso laboral que luego nos cuentan. **Quizás debieran ser los Directivos de T&C quienes debieran ser incluidos en alguna lista de "mal desempeño"** porque el goteo de una media de 50 despidos disciplinarios anuales más las crecientes Bajas Incentivadas son muestra inexcusable del mal estado del clima laboral, así como de la inexistente gestión de los RR.HH., que en numerosas ocasiones no miran adecuaciones de puestos ni ubicaciones geográficas, generando situaciones tensas que pudieran ser evitadas. Si esto se considera normal, tenemos un grave problema.

## E.- QUÉ VIDAS TAN DISTINTAS

Las empresas del IBEX-35 ganaron 34.170 MM € en 2016 (+66%). Con crecimientos del PIB en el entorno del 3% de media en los 3 últimos años, la media de los Convenios firmados en 2016 ha sido del 1,08% en línea con lo suscrito en el AENC por las Patronales, el Gobierno y los dos Sindicatos habituales.

Según informe de GESTHA **136.502 Directivos** ingresan exactamente lo mismo que los **5.754.174 de trabajadores con sueldos más bajos**. Hay en España 5.960.597 trabajadores con sueldos por debajo del SMI. **Desde 2007, la desigualdad laboral se ha incrementado un 3,8%**

## F.- "DESCONTROL" HORARIO

Y bien decimos "descontrol". Ya se nos ha informado por parte de algún Sindicato que el Tribunal Supremo con su Sentencia ha dejado sin recorrido esta reivindicación laboral.

En CGT creemos que hay que seguir en la brecha, más allá de que se nos sacase de la negociación, pasándola de BBVA al Sector. Ha quedado claro que lo único que con ello se pretendía era "dar largas" hasta que saliera la Sentencia del Supremo. CGT ya hemos abordado nuevas iniciativas ante la Inspección Central de Trabajo pues, aún sin sistema de control "ad hoc", es posible evidenciar la existencia de prolongaciones de jornada que BBVA "no quiere ver" mediante métodos de control ya establecidos por el propio Banco. Además, según algunos medios, la Inspección de Trabajo comparte nuestro criterio y "seguirá exigiendo a las empresas el registro de la jornada diaria".

Recordad que la Sentencia no limita la reclamación de las horas extraordinarias, sólo (¡y vaya sólo!) indica que no hay ninguna "ley" que obligue a las empresas a llevar control horario de sus empleados. Curioso, cuando hace pocas fechas se ha despedido a un compañero por Causas Objetivas por absentismo. ¿No habíamos quedado en que nos controlamos cada uno? **Lo dicho: la Ley del embudo (lo ancho para BBVA lo estrecho para sus empleados).**

## G.- RIESGOS PSICOSOCIALES

El Banco optó por un método propio de su evaluación y un firmante que se lo avalara, pero es CIENCIA FICCIÓN. En este mundo de estética artificial y constructo retorcido que esconde la realidad más obvia, no podría ser menos la medición de nuestros Riesgos Psicosociales.

De nada sirve crear una metodología de aspecto immaculado, incluso con aval de renombre y a pesar de los premios adjudicados, si en realidad **sólo sirve para diluir en un mejunje estadístico la realidad diaria de presiones, depresiones y demás, en las que vive imbuida la plantilla del BBVA**. ¿Por qué no aplicar el método **ISTAS**, recomendado, avalado, contrastado y funcionando hace años en países nada sospechosos de tortura laboral como Suecia, en vez de crear uno propio?... Blanco y en vasija...



Mayo de 2017