



A.- RESULTADOS BBVA 1T/2018 A pesar de la absorción del RAE, a pesar de la aplicación incomprensible del Acuerdo Mifid, etc. **LO HEMOS VUELTO A BORDAR** y no es broma. **BBVA Grupo ha ganado 1.340 MM€, un +11,8%, con respecto a 12 meses antes.** El mejor resultado trimestral de los últimos 3 ejercicios. El ratio de eficiencia del Grupo (Productividad) ha mejorado hasta 48,9% (el mejor desde junio de 2012).

En España, banca BBVA ganamos 437 MM€ (+ 17,3%). En el Área Inmobiliaria la pérdida ha sido de -27 MM. El ratio de eficiencia en España está en el **51,5%** (mejora el 6,19% en un solo trimestre).

El beneficio que aporta BBVA-España al Grupo es del 25,1%, mientras que **Santander-España aporta el 18% de su Grupo.** Sigue siendo mejor el ratio de eficiencia del Grupo Santander en 1,5 puntos que el del BBVA, una mejora del grupo rojo del 3,16%.

En España, sin embargo, la eficiencia del Santander-España es un 7,7% PEOR que la del BBVA.

Con todo el polvorín no está, ni con mucho, vacío. **BBVA tiene aún 19.516 millones de créditos dudosos.**

B.- ¿DIGITAL? NO PARA TODO En el Comité Estatal de Seguridad y Salud, órgano paritario (mismo número de miembros del Banco que de la Representación Legal de los Trabajadores), son ya varios años de claro **enfrentamiento el que mantenemos sobre algo tan básico como las Actas de sus reuniones trimestrales.**

Últimamente pocas Actas llegan a puerto sin que se nos discuta lo dicho o leído. Incluso una con varios trimestres de antigüedad se encuentra todavía **bloqueada por la Dirección por discrepancias en un texto que se leyó y entregó para inclusión literal en ella.** Dadas la circunstancias, lo de la lectura y entrega del documento se está convirtiendo en una necesidad, es el recurso que ya hace tiempo utilizamos cuando consideramos que el asunto es lo suficientemente importante. Así andamos con un documento crucial como es el del Acta, base de toda Comisión Paritaria, **imal vamos!**

CGT hemos llegado a proponer **realizar Actas Digitales, o cualquier otro medio capaz de recoger fehacientemente lo expresado** y que así no sea discutible el asunto. Recibimos solo un silencio, cuando en la última reunión, reiteramos nuestra propuesta y solicitamos motivaran su negativa. **BBVA es digital para lo que quiere, pero no le interesa la tecnología para dejar constancia.**

C.- FRAUDE DE LEY EN TEMPORALES BBVA ha sido multado por este motivo **al no dar en la información a los Sindicatos el dato de quién es la persona que en los contratos de interinidad sustituye por movilidad funcional interior a la persona ausente,** cuando el Temporal no sustituye realmente a tal

persona. **El motivo aducido ante la Autoridad Laboral es "genial": "El Banco no cuenta con presupuesto para realizar los cambios informáticos necesarios."**

CGT denunciarnos que siendo hoy legal que ante la ausencia, por ejemplo de una Directora de oficina, se contrate en interinidad a un Temporal N-XI para GAC, **el Banco debe comunicar quién es la persona que por movilidad funcional interna, CUBRE REALMENTE EL PUESTO DE LA PERSONA AUSENTE.**

Somos conscientes de que el dato que reclamamos implicaría serios problemas para el Banco por ejemplo en oficinas donde no hubiera otra persona con Nivel VI para el caso y sobre todo en el control de la productividad real, cuando se nombra a un trabajador, por ejemplo, sustituto en interinidad de una persona Banquera Personal, **sin que hasta ahora se tenga cuenta nada de esto para el látigo de la productividad.** Estamos viendo estrategias jurídicas para obligar al Banco a que comunique este dato tan determinante en nuestro día a día profesional.

D.- DEL DICHO AL HECHO En la última información entregada por la Dirección en la Comisión de Igualdad (11 de Abril), vemos que existiendo 12.786 mujeres y 12.843 hombres a la fecha, **entre los Niveles 1 al 5, sólo hay 2.517 mujeres (19,69% del total de mujeres) y, sin embargo, 5.170 hombres (40,26% de su total).**

En los últimos 389 ingresos, 266 son hombres y 123 mujeres. **En los hombres, el 42,48% los ingresos se producen en los Niveles 1 al 5, mientras que en las mujeres, sólo el 23,58% lo fueron entre los Niveles 2-5 (en el 1 ninguna).** La Dirección los "justifica" diciendo que en los ingresos directos prima la especialización requerida para cada puesto. ¿? **Dicho así resulta claramente más ofensivo.**

Con respecto a los cambios de categoría, **han ascendido a los Niveles 1-5,** desde la anterior información, **395 mujeres y 853 hombres.** Una total desproporción difícil de justificar desde una perspectiva de género que se declare "de igualdad".

E.- VOLVEMOS A LAS ANDADAS Después de un tiempo en el que no nos llegaban noticias ¿no las había o no nos llegaban? sobre los intentos de BBVA de "ACORDAR" rebajas de salarios cuando cambian de puesto a un integrante de la plantilla...**VOLVEMOS A LAS ANDADAS.**

Aconsejamos a TODA LA PLANTILLA, que ante cualquier intento por parte del "listo o lista" de turno de "T&C" de que te rebajes el salario porque ya no eres... (Director/a, Asesor/a...), **no firmar absolutamente nada,** ya que se trata de una decisión UNILATERAL por parte de la empresa que no debe suponernos ningún menoscabo, y mucho menos en nuestra nómina mensual.

Si quieren, que lo hagan por el cauce establecido en el Estatuto de los Trabajadores (por Modificaciones sustanciales de las Condiciones de Trabajo). De esta forma CGT se enterará y podremos acompañaros en esta situación ya que, cuando este hecho ocurre a instancias de T&C, la sociedad suele hacer que claudiquemos y aceptemos con nuestra firma una rebaja de nuestros emolumentos.

RECORDAD... NO FIRMAR NADA QUE SUPONGA PÉRDIDA DE NINGÚN DERECHO, YA SEA MONETARIO O SOCIAL. NO NOS TIREMOS PIEDRAS SOBRE NUESTRO PROPIO TEJADO.



Mayo de 2018