



AL DÍA

nº 2
2019



A.- UN ERROR SOLUCIONADO... ¡BIEN!

Gracias al control que hacemos

desde el aplicativo que el Banco da a una persona por Sindicato en cada Territorial, sobre las Copias Básicas de los contratos Temporales, hemos detectado un pequeño error al comienzo de este 2019, por el que desde Randstaad que es quien lleva este aplicativo **había dejado 1 día en medio en unos encadenamientos de contratos, por el que no lo abonaba ni cotizaba BBVA.**

Detectado el caso y puesto en conocimiento del Banco, éste ha reaccionado rápido y eficazmente. Ha explicado el motivo del error y **ha rehecho esos Contratos a las personas afectadas.** Con todo quien esté afectado, estamos a su disposición para cualquier aclaración.

B.- PERDEMOS TODXS

A Noviembre 2018, las pérdidas de dinero público con la intervención de CX son de 11.796 MM€ por parte del FROB y 892 MM€ del FGDEC. **Un total de -12.688 MM€ en la operación. Un verdadero "chollo" para BBVA adquiriéndolo por 1 €.**

No debemos olvidarnos del dato, ni de las golosas declaraciones de "una operación de valor para BBVA" con las que sus dirigentes la emprendieron al quedarse con CX, cuando ahora, cada día, quieren trasladarnos que el coste de la plantilla es un problema.

C.- BLUE BRANCH

A pesar de la falta de información por parte de la empresa; nuestras visitas a las oficinas que se han convertido en

Blue Branch nos permiten sacar varias conclusiones y hasta el momento, al menos en las consecuencias sobre la plantilla, pesan más las negativas que las positivas. Es cierto que hay alguna promoción pero son más numerosas las demociones que se han producido.

El cierre de oficinas conlleva que algunos puestos de dirección se hayan suprimido y las personas han pasado a puestos de menor responsabilidad que aunque mantienen su nivel salarial de convenio, ven bastante mermado su variable.

El traspaso de clientes de valor de las oficinas satélite hace que el nivel de la oficina disminuya y, por tanto, también el variable de su plantilla se ve afectada por esta bajada (comenzando por los Directores que pasan a denominarse "Responsable Comercial de Centro Urbano").

Continuaremos reclamando al banco información sobre distintos aspectos de estas oficinas: nueva estructura del modelo, detalle de los puestos, importes de los DOR -en especial de los puestos de nueva creación-, horario de los nuevos puestos creados, medidas de seguridad específicas, etc.

Esperamos, por el bien de todos, que este modelo dé buenos resultados para compensar los problemas que nos ha creado la alta dirección que, según sabíamos, ha puesto sus intereses por encima de los de la plantilla, poniendo en riesgo la estabilidad del Banco.

D.- EN BBVA LA EXPERIENCIA NO ES UN GRADO

Con la entrada del nuevo año, las personas procedentes de UN-

NIM (2º Trienio) y de CX (1º Trienio) han consolidado un nuevo Trienio de Banca.

El Banco ha optado por absorber a algunas personas este Trienio del Complemento Personal que la empresa ha establecido como mejora retributiva bien por incrementar su responsabilidad o aceptar nuevos puestos (por ej. Adscribirse a BBVA-CONTIGO).

Desde CGT además de denunciar este hecho, entendemos que atentar contra la antigüedad del personal, aunque sea de forma disfrazada, es una muestra más de la falta de reciprocidad por parte del banco hacia

Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.61.33

✉ Código VALIJA BBVA 01169 📧 cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtentubanco.org

los esfuerzos de las personas. Que existan conceptos absorbibles, por no ser retribuciones regladas en Convenio, no quiere decir que hayan de ser forzosamente absorbidos. **No tiene sentido aplicar un Complemento Personal para "animar" a un nuevo puesto y parte del mismo absorbérselo al día siguiente de un incremento que le concede la ley.**

Una vez más, y ya son unos cuantas, BBVA castiga. Recordemos el 1/4 de paga para el logro del RAE, absorbido por el DOR 2018. La no concesión de reconocimiento con días y puntos DOR por obtener una certificación superior a tu perfil profesional en la Formación MIFID realizada de forma voluntaria por parte de los compañeros.

Si te encuentras en el colectivo afectado, contacta con nosotros, el número de personas es importante y nos puede ayudar a demandar al banco la reconsideración inmediata de la medida.

E.- TÚ MANDAS El 20 de Septiembre de 2018, te llegó un comunicado unitario de CCOO, UGT y ACB anunciando el inicio de la negociación sobre las condiciones de BBVA-CONTIGO. Exponían sus reivindicaciones unitarias. CGT publicó el suyo, casi idéntico al de los tres, puesto que nos habíamos reunido todas varias veces, pero sabíamos de su disposición a "descolgarse" de sus propias reivindicaciones.

Si lees lo que pedían los tres, verás que pedían unos Niveles Profesionales y un límite tope de personas a adscribir a las mismas, preservándose por encima del mismo la capacidad de negociación sindical.

En horas de "negociación", el primer día (la primera reunión fue sólo la exposición sindical), tras un receso de 2 horas, **donde dijeron "digo" a la plantilla, dijeron "diego" a la Empresa.**

Tanto las categorías profesionales como el tope de personal en Contigo, es algo que nos afecta al conjunto de la plantilla; ya que cualquiera ahora puede acabar en este servicio, dado que hasta unas 8.000 personas podría el Banco situar en el mismo.

El peso del "boli" en cada Negociación lo das tú a cada Sindicato el 13 de Febrero al elegir tu Comité de Empresa. La papeleta que escojas, con el nombre de personas cercanas, también da el boli para esas siglas en la Negociación de tus derechos.

F.- RBA: CON TODO EL CARIÑO En distintas Territoriales se está procediendo a comunicar que en la revisión de altas de clientes se han producido "malas prácticas" a efectos de RBA. Tal comunicación **implica la no recepción de la incentiva-ción cuatrimestral para la persona afectada.**

Comprendemos las implicaciones para el Banco de estos "errores", en particular en clientes de Riesgo Alto y que pueden darse casos en los que no se ha puesto toda la implicación necesaria.

Sin embargo, **creemos que la Dirección debiera entender que hay voces contradictorias en las propias instrucciones de su cúpula**, en función de quién es el DOR que está en juego. Así, es clara la instrucción general de poner mucha atención en este particular de la RBA, pero **no parece de recibo las "presiones" de otros mandos intermedios que te requieren para que metas la operación este mes porque se le pone el semáforo en "rojo"**. Hacerlo bien y este mes "sí o sí" resulta muchas veces incompatible. Además,

la externalización de diversos servicios, como en este caso el "bastanteo", priorizando el ahorro de costes, así como el "descrédito" de lo administrativo para quienes sólo piensan en "vender-vender" y no en la calidad del servicio global, **no ayuda precisamente a la calidad debida a nuestro trabajo**. Desoigamos cantos de sirena y apostemos por la calidad frente a la prisa y los rankings. **Estamos para acompañarte en ello.**

Febrero de 2019

