

A -. CUATRIMESTRE DE VERANO, PERIODO PARA DISFRUTAR: BBVA INCREMENTA LOS OBJETIVOS DE FORMA EXPONENCIAL.



Donde hay presiones a las que estamos sometidos día tras día, con rankings comparativos, aunque para evitar ver los nombres de los "afectados" hacen constar las figuras (todo el mundo sabe quién es quién), semáforos en funcionamiento continuo donde debes procurar no estar en rojo, briefings coercitivos que en lugar de ser alentadores para obtener un buen resultado y trasladar buenas prácticas, son herramientas señaladoras frente a compañeros y compañeras, BBVA ha sido capaz de superarse.

Este cuatrimestre y donde la mayoría del personal tiene el grueso de las vacaciones (por eso se llaman estivales), el Banco ha trasladado los objetivos para la incentivación de PBV con un incremento desaforado y

fuera de cualquier lógica. Este incremento, general para todas las fuerzas de venta, llega en algunos casos a superar el 60%.

Somos conscientes de que el papel lo aguanta todo y, dado que entendemos que incluso los "responsables" de esta irresponsabilidad son conscientes de la misma, han trasladado una nota esclarecedora que aún ha indignado más a la plantilla: "Una parte importante de la producción cae sola por la contratación remota", "dado que cada cuatrimestre la gente obtiene el objetivo, lo normal es incrementarlo", "Cobran por eso", etc...

A todos nos suena el chiste donde el bote de pintura cada vez está más lejos, ¿verdad? Quizás alguien debería contárselo a estos "cracks".

B -. SI CON LO DE ANTES NO ERA SUFICIENTE... AHORA DELEGACIÓN DE ACCIONES.

El día 5 de julio está convocada la Junta de Accionistas Extraordinaria para abordar el tema de la OPA que BBVA ha iniciado contra el Banco de Sabadell y para la que necesita realizar una ampliación de capital para poder hacer frente a ella.

No vamos a discutir el fondo de la cuestión más allá de que, cuando toque, defendamos el empleo, como siempre hacemos, en unos procesos donde desgraciadamente de forma habitual se acaba atentando contra las plantillas.

Lo que queremos denunciar en este artículo, es la ansiedad y en algunos casos incluso las formas, en las que se está "apretando" a las compañeras y compañeros para obtener la delegación de las acciones de nuestros clientes hacia el consejo y así conseguir su propósito el próximo 5 de julio.

Frases como "déjalo todo y sólo dedícate a conseguir delegaciones", cuando hay citas previas concertadas, gestión de clientela, etc., son habituales estos días. Y recordemos lo que decíamos antes: Todo esto con un incremento brutal de los objetivos de incentivación.... **BRAVO, CADA DÍA SE SUPERAN.**

C-. PARA TODOS ES VERANO MENOS PARA EL CSE.

En este mes de junio es cuando el personal con jornada partida comienza a disfrutar del horario por el período de verano, convirtiéndose ésta en continuada a elección de la persona trabajadora y, por tanto, pudiendo terminar su jornada a las 15 horas.

Desgraciadamente no todos los colectivos disfrutan de la jornada de verano desde el mes de junio. Cuando se

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

C/ Cardenal Belluga, 2 – 28028 MADRDI - ☎ (91) 430.31.60 / 356.25.65
Código VALIJA BBVA 04039 – cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtenantbanco.org

firmó el acuerdo del ya desaparecido BBVA Contigo, esta jornada estival para este segmento consistía en tener las tardes de julio y agosto libres. Pues bien, como consecuencia del acuerdo del ERE de 2021 se firmó también, por parte del Banco y de los sindicatos firmantes del despido colectivo (CCOO, ACB y UGT), un nuevo acuerdo para el CSE (departamento donde ha ido a parar, como consecuencia de la convergencia, gran parte del personal del BBVA Contigo).

Sorprendentemente, porque no podemos definirlo de otro modo, este acuerdo incorpora una pérdida de derechos respecto al acuerdo anterior y, en el nuevo redactado, la jornada en período estival restringe la libranza de la tarde únicamente en el mes de agosto. Todo un adelanto.

Desde CGT, coincidiendo con las reuniones de Plan de Igualdad, hemos solicitado las tardes libres de julio como ya tenían en el Contigo y al mismo tiempo también la reducción del tiempo mínimo para comer a 30 minutos, como el resto de los horarios que existen en el Banco.

La respuesta siempre ha sido que esto forma parte de un acuerdo para el colectivo firmado por empresa y sindicatos... Evidentemente no todos.

Así pues, es complicado defender nuestros derechos cuando se firman acuerdos que los empobrecen incorporando un claro retroceso respecto a pactos anteriores. Quizás todos pensamos en ello. Lo que desde CGT podemos garantizar es que vamos a seguir insistiendo para que deje de producirse lo que consideramos absolutamente injusto.

D -. UN BUEN CONVENIO LO DECIDEN LAS PLANTILLAS

Todas y todos sabemos que CGT es un sindicato asambleario, lo que significa que las decisiones que como organización trasladamos a las distintas negociaciones de acuerdos de empresa o sectoriales las acaban decidiendo nuestra afiliación.

También sabemos que desde hace más de 6 meses estamos negociando el nuevo convenio sectorial de banca y donde se han realizado diferentes iniciativas sindicales que van desde las concentraciones ante la sede de la patronal a los paros de 2 horas, para después convocar una exitosa huelga de jornada completa. Hoy los avances en esta negociación están siendo escasos a causa del hermetismo por parte de la patronal que impide obtener unas condiciones dignas para las plantillas del sector.



Desde CGT iniciamos una campaña de recogida de firmas para eliminar del nuevo convenio el artículo 5 por el que se compensan y absorben las subidas salariales de una gran mayoría de trabajadores y trabajadoras de banca. Las plantillas han respondido a esta iniciativa mayoritariamente, lo que ha supuesto el traslado a la mesa de negociación de la potencial eliminación de esta cláusula perjudicial.

Muchas han sido las propuestas para conseguir una unidad sindical en todo este proceso negociador **y apelando a esta unidad, desde CGT hemos trasladado a la mesa una opción del todo participativa y que unificaría criterios para conseguir un acuerdo sectorial satisfactorio para toda la plantilla.**

La propuesta es muy sencilla, se trata de hacer una consulta global a las plantillas de los diferentes bancos, para que éstas definan su posición respecto a si debe firmarse o no el Convenio una vez tengamos la propuesta de preacuerdo, obtenida en la mesa de negociación.

No hay mejor forma de ser representantes de las personas trabajadoras que obedecer a las decisiones que mayoritariamente tomen éstas.

Veremos si todo el mundo piensa igual...

CGT, SIEMPRE A TU LADO
Junio 2024

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
C/ Cardenal Belluga, 2 – 28028 MADRDI - ☎ (91) 430.31.60 / 356.25.65
Código VALIJA BBVA 04039 – cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtenantbanco.org

